

Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+ voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen

Waarom deze handreiking?

De minister van SZW heeft in de brief van 26 augustus 2022¹ een tijdelijke buitenwettelijke maatregel aangekondigd waarbij 60+’ers een vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling kunnen krijgen. Deze maatregel heeft als doel de achterstanden op de WIA-claimbeoordeling te verminderen. Hierdoor kan UWV cliënten die wachten op een sociaal-medische beoordeling snel uit hun onzekere situatie helpen en weer perspectief bieden. Ook voor UWV medewerkers levert dit een verlichting van de werkdruk op. UWV voert deze maatregel vanaf 1 oktober 2022 uit.

UWV volgt de uitvoering van de maatregel om meerdere redenen op de voet. Het behalen van het beoogde effect op de achterstanden is van groot belang voor UWV. Om de maatregel uit te mogen voeren en eventueel ook langer uit te kunnen voeren is het daarnaast noodzakelijk dat de werkwijze voldoet aan de voorwaarden van buitenwettelijk handelen. Voor buitenwettelijk handelen gelden onder andere de volgende voorwaarden:

- Begunstigend²
- Uniforme uitvoering

De minister van SZW deelde in haar brief van 28 april 2023³ de eerste beelden over de maatregel. Hieruit blijkt dat de maatregel in de eerste maanden op draagvlak van betrokken werknemers en werkgevers kon rekenen. Daarnaast ziet UWV vanaf eind 2022 voor het eerst een minder grote toename van de achterstanden. De inschatting is dat de maatregel hier een positieve bijdrage aan heeft geleverd. UWV hoort zowel van werknemers als werkgevers positieve geluiden over de persoonlijke benadering, de eenvoudige en begrijpelijke wijze van afhandelen en het snel duidelijkheid hebben over het recht op een uitkering.

Naast de eerste positieve beelden, is ook een belangrijk aandachtspunt gesignaleerd. Het percentage toegekende IVA-uitkeringen is gedaald voor de doelgroep 60+. Het is niet wenselijk als dit komt doordat IVA’s worden gemist tijdens de vereenvoudigde afhandeling. Voor de cliënt is dit mogelijk niet begunstigend.

De minister gaf in haar brief aan dat UWV waarborgen treft om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk mensen die in aanmerking komen voor een IVA-uitkering deze na een beoordeling ook ontvangen. Deze handreiking is onderdeel van deze waarborgen.

De handreiking ondersteunt de professionals bij uniforme uitvoering. Verschillende informatiebronnen zijn hierin samengevoegd, geactualiseerd en aangevuld met een hoofdstuk over het inschatten van volledige arbeidsongeschiktheid bij marginale/zeer geringe mogelijkheden. Hierdoor biedt de handreiking een actuele en volledige beschrijving van de maatregel voor de arbeidsdeskundige en verzekeringsarts.

¹ Zie kamerbrief d.d. 26-08-2022.

² Zie ook bijlage: Buitenwettelijk begunstigend beleid bij 60+

³ Voortgangsbrief maatregelen sociaal-medisch beoordelen en WIA-hardheden

Inhoudsopgave

Korte beschrijving van de maatregel	3
Schematische weergave samenhang RIV-toets en maatregel 60+	4
Schematische weergave samenhang ZW-Arboproces en maatregel 60+	5
Startpunt: verzamelen benodigde gegevens	6
Toestemming en consequenties	8
Schematische weergave maatregel	9
Toepassing maatregel	10
Inschatting volledige arbeidsongeschiktheid bij marginale/zeer geringe mogelijkheden.	11
Overdrachtsdocument	12
Aandachtspunten voor de verzekeringsarts	13
Bijzonderheden	14
Bijlage: Buitenwettelijk begunstigend beleid bij 60+	16

Korte beschrijving van de maatregel

Als een cliënt EWT bereikt op of na 1 oktober 2022 én op datum EWT 60 jaar of ouder is, handelt UWV de WIA-aanvraag vereenvoudigd af. Cliënten waarbij een grensoverschrijdend aspect aanwezig is, zijn uitgezonderd voor toepassing van de maatregel.⁴ Voorwaarde voor de vereenvoudigde afhandeling is dat cliënt en werkgever hiervoor toestemming geven. Als een van beiden geen toestemming geeft, voert UWV een volledige sociaal-medische beoordeling uit.

De eerste stap is het verzamelen van de benodigde informatie voor triage. Bij cliënten met een werkgever is de RIV-toets het startpunt, voor de ZW-Arbopopulatie het eindverslag ZW-Arbo. Op basis van de verzamelde gegevens onderkent het team vervolgens of de maatregel kan worden toegepast en welke werkwijze dan aan de orde is: de algemene werkwijze of een van de uitzonderingen hierop.

Algemene werkwijze

Bij het toepassen van de maatregel voeren de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige geen claimbeoordeling uit. Zonder beoordeling kent UWV een WGA 80-100 toe.

Uitzonderingen op de algemene werkwijze

1. Er is sprake van geen benutbare mogelijkheden. De verzekeringsarts beoordeelt de duurzaamheid. Bij duurzaamheid wordt IVA toegekend.
2. Er is sprake van marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden die maken dat volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is. De verzekeringsarts beoordeelt de duurzaamheid. Bij duurzaamheid wordt IVA toegekend.
3. Er is sprake van verdiensten >65% van het maatmanloon en een praktische schatting is mogelijk. De WIA-aanvraag wordt afgewezen.

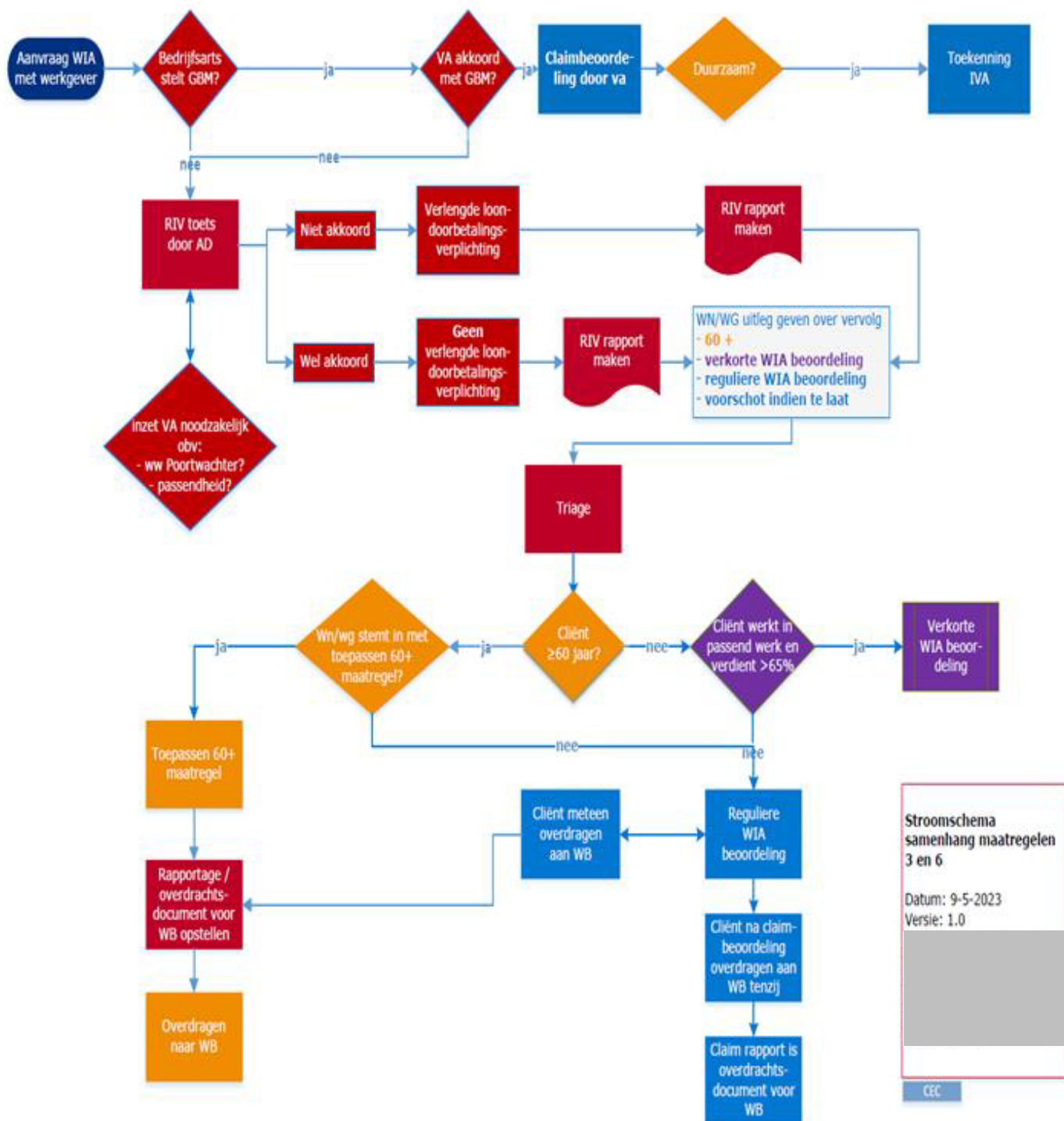
Na toekennen WGA 80-100

Cliënten die onder de maatregel een toekenning WGA 80-100 krijgen, worden naar het Werkbedrijf overgedragen voor re-integratiebegeleiding. In het geval van een ERD-werkgever blijft de ERD-werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie.

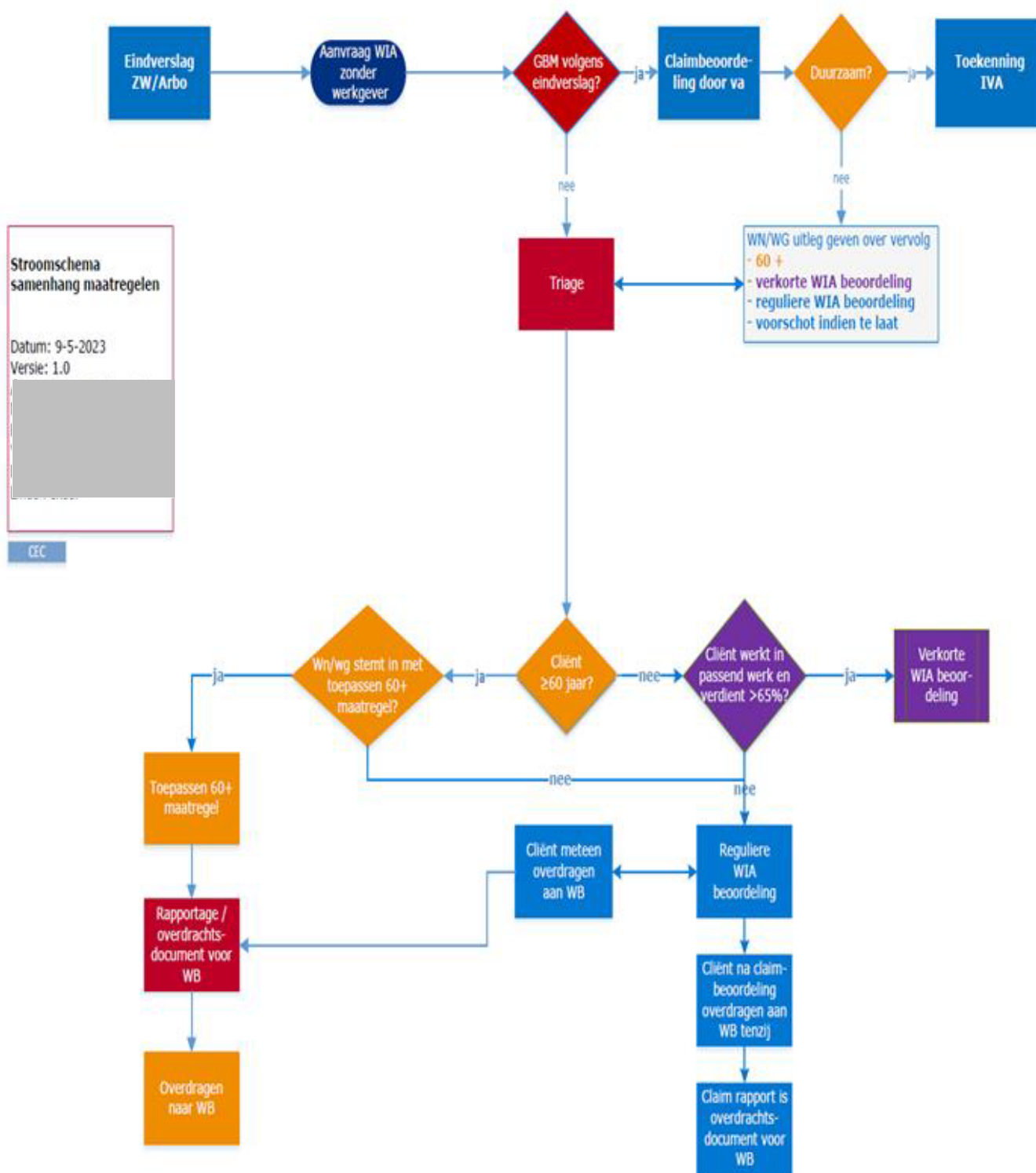
UWV voert binnen de maatregel op eigen initiatief geen herbeoordelingen uit, tenzij tijdens de re-integratiebegeleiding het vermoeden ontstaat dat cliënt recht heeft op een IVA-uitkering. Daarnaast beëindigt UWV de uitkering als er gedurende een jaar verdiensten zijn ter hoogte van meer dan 65% van het maatmanloon. De divisie Uitkeren stelt dit vast en verstuurt de beslissing. De arbeidsdeskundige stelt daarvoor op verzoek alsnog het maatmanloon vast.

⁴ Deze groep kan niet kiezen voor de vereenvoudigde beoordeling. Zij vallen onder de EU-verordening 883/2004 of onder bilaterale verdragen. Deze EU-verordeningen en bilaterale verdragen bevatten dwingend recht die boven nationaal recht of beleid gaan.

Schematische weergave samenhang RIV-toets en maatregel 60+



Schematische weergave samenhang ZW-Arboproces en maatregel 60+



Startpunt: verzamelen benodigde gegevens

Cliënten met werkgever: Startpunt: RIV-toets

De RIV-toets wordt (zoals gebruikelijk) tijdig en juist uitgevoerd.⁵ Een goede RIV-toets heeft als doel de rechten van de werknemer te beschermen. Zo wordt voorkomen dat kansen op werkhervatting voor de werknemer worden gemist. Een goede RIV-toets voorkomt ook onterechte instroom in de uitkering.

Daarnaast is de informatie uit het RIV nodig om de maatregel correct toe te passen. Doordat de verzekeringsarts bij GBM op actueel oordeel en verder op indicatie⁶ wordt ingeschakeld tijdens de RIV-toets, kan de uitvoering onderkennen of cliënt volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zou kunnen zijn of meer dan 65% verdient in passende arbeid. Op basis hiervan bepaalt het team of de [algemene werkwijze](#) toegepast wordt, of een [uitzondering](#) hierop. De gekozen werkwijze bepaalt ook het moment waarop [toestemming](#) gevraagd wordt aan werkgever en cliënt.

In principe vraagt de arbeidsdeskundige na goedkeuring van het RIV toestemming om de maatregel toe te passen, behalve bij GBM en marginale/zeer geringe mogelijkheden. De [consequenties](#) voor cliënt en werkgever zijn in deze situaties namelijk nog niet duidelijk.

Voor de maatregel relevante werkwijzen

De volgende situaties zijn voor de latere toepassing van de maatregel van belang:

GBM

Als de bedrijfsarts op het actueel oordeel stelt dat er sprake is van geen benutbare mogelijkheden (GBM), dan doet de verzekeringsarts onderzoek conform [het professioneel kader beoordeling re-integratie-inspanningen](#).

Wel GBM

Als de verzekeringsarts bij zijn onderzoek tot de conclusie komt dat er sprake is van GBM⁷, wordt het RIV akkoord bevonden.

Let op: We vragen op dit moment nog geen toestemming voor het toepassen van de maatregel, omdat pas na [het beoordelen van de duurzaamheid](#) duidelijk is of de maatregel toegepast kan worden.

Geen GBM

Als de verzekeringsarts bij zijn onderzoek tot de conclusie komt dat er geen sprake is van GBM, beschrijft de verzekeringsarts de belastbaarheid in FML-achtige termen. Ook geeft de verzekeringsarts aan sinds wanneer deze belastbaarheid geldt. De arbeidsdeskundige toetst op basis van deze belastbaarheid of er re-integratiekansen zijn gemist. Als er re-integratiekansen zijn gemist, legt UWV een verlengde loondoorbetalingsverplichting op. Er vindt dan nog geen claimbeoordeling plaats.

Als er geen re-integratiekansen zijn gemist kan de [algemene werkwijze](#) toegepast worden, tenzij op basis van de belastbaarheid van de verzekeringsarts sprake is van [marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden](#).

Marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden

Bij marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden schakelt de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts in. Ook schakelt hij de verzekeringsarts in als hij constateert dat cliënt feitelijk niet of nauwelijks heeft kunnen re-integreren, voor zover dit veroorzaakt wordt door een combinatie van beperkingen en bekwaamheden.

De verzekeringsarts beoordeelt of de belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts omschreven plausibel is.

Plausibel

Als de belastbaarheid plausibel is stelt de arbeidsdeskundige vast of er re-integratiekansen zijn gemist. Als er geen kansen zijn gemist, wordt het RIV goedgekeurd.

Let op: We vragen pas toestemming na een professionele inschatting of het [aannemelijk is dat cliënt volledig \(en duurzaam\) arbeidsongeschikt is](#). De [consequenties](#) voor werknemer en werkgever worden dan namelijk pas duidelijk.

Niet plausibel

Als de verzekeringsarts de belastbaarheid niet plausibel acht, beschrijft de verzekeringsarts de belastbaarheid in FML-achtige termen. Ook geeft de verzekeringsarts aan sinds wanneer deze belastbaarheid geldt. De arbeidsdeskundige toetst op basis van deze belastbaarheid of er re-integratiekansen zijn gemist. Zo ja, legt UWV een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting op. Er vindt dan nog geen claimbeoordeling plaats.

⁵ Zie ook versnellingsmaatregel 3.

⁶ Bij geen re-integratiemogelijkheden/marginale mogelijkheden, een re-integratie belemmerend advies, een medische urenbeperking en bij medische vragen of duidelijkheden.

⁷ Conform de uitzonderingscriteria genoemd in het schattingsbesluit

Werkzaamheden zijn passend en hebben een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon. De arbeidsdeskundige onderkent bij het toetsen van het RIV of de cliënt inkomen uit arbeid heeft (verdiensten) en of dit werk passend is. Als het noodzakelijk is voor het beoordelen van de passendheid, consulteert de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts met een gerichte vraag.

Cliënten zonder werkgever: Startpunt eindverslag ZW-Arbo

Om de maatregel correct te kunnen toepassen is het van belang dat het team zich een beeld kan vormen van de mogelijkheden van de cliënt. Daarom moet het ZW-Arboteam zorgen voor een goede overdracht van het dossier. Is er geen actueel medisch beeld, dan verzoekt het WIA-team aan het ZW-Arboteam om de gegevens alsnog te completeren.

Op basis van de beschikbare gegevens onderkent het team of cliënt volledig arbeidsongeschikt zou kunnen zijn of meer dan 65% verdient in passende arbeid. Dit bepaalt het team of de [algemene werkwijze](#) toegepast wordt, of een [uitzondering](#) hierop.

De arbeidsdeskundige vraagt toestemming om de maatregel toe te passen zodra hij het dossier voorgelegd krijgt, behalve bij marginale/zeer geringe mogelijkheden. De [consequenties](#) voor cliënt en werkgever zijn in deze situaties pas duidelijk na een professionele inschatting of het aannemelijk is dat cliënt volledig (en duurzaam) arbeidsongeschikt is.

Toestemming en consequenties

UWV heeft met het ministerie afgesproken dat UWV toestemming vraagt aan cliënten (en werkgevers)⁸ om de maatregel toe te passen. De cliënt (en werkgever) kan zijn toestemming niet met terugwerkende kracht intrekken. Dit brengt met zich mee dat de arbeidsdeskundige de consequenties goed uitlegt, zodat de cliënt en werkgever een bewuste keuze kunnen maken.

Binnen de maatregel beoordeelt UWV de duurzaamheid bij GBM en als het aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid bij marginale/zeer geringe mogelijkheden. Als cliënt meent volledig en duurzaam arbeidsongeschikt te zijn, én de duurzaamheid wordt in de maatregel niet beoordeeld, dan is het voor cliënt zinvol om een reguliere beoordeling te vragen.

Let op: Een reguliere beoordeling kan leiden tot dezelfde uitkomst als bij toepassen van de maatregel. Een andere uitkomst is echter ook mogelijk. Dit moet goed met cliënt en werkgever besproken worden. Reguliere beoordeling kan leiden tot de gewenste toekenning van IVA, maar ook een WGA 35-80 of zelfs een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% en dus afwijzing van de uitkering.

Contact met cliënt door arbeidsdeskundige

Bij het toetsen van de re-integratie-inspanningen neemt de arbeidsdeskundige al contact op met de cliënt (en eventueel de werkgever). Om een uniforme werkwijze te creëren, heeft de arbeidsdeskundige deze rol ook bij de ZW-Arbo-populatie. De arbeidsdeskundige verzamelt tijdens het contact ook informatie die nodig is voor de overdracht naar het Werkbedrijf.

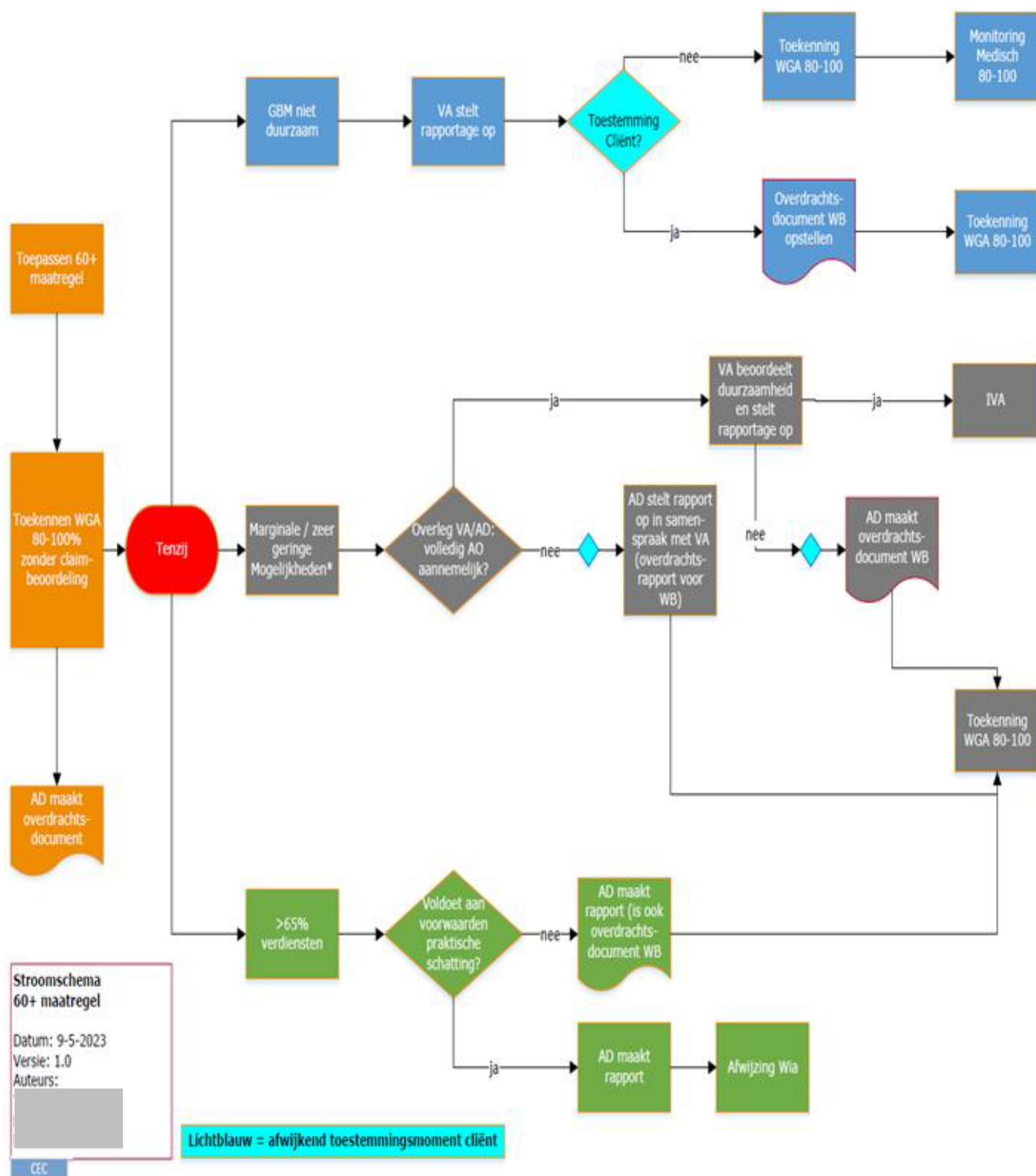
Als de cliënt onder de doelgroep van de maatregel valt, bespreekt de arbeidsdeskundige de mogelijkheid van het toepassen van de maatregel met cliënt en werkgever. De arbeidsdeskundige legt de consequenties van de maatregel uit en vraagt toestemming. De consequenties moeten duidelijk zijn voordat de arbeidsdeskundige hierover uitleg geeft. In principe vindt het gesprek plaats na goedkeuring van het RIV. Bij marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden en GBM gebeurt dit nadat de verzekeringsarts de duurzaamheid heeft beoordeeld of nadat de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige hebben ingeschat dat volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk is.

Consequenties van de maatregel

- Eerder zekerheid over de financiële situatie voor cliënt.
- UWV stelt geen arbeidsongeschiktheidsklasse vast. Hiervoor zijn drie uitzonderingen: marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden, GBM niet duurzaam en bij verdiensten van 65% of meer ten opzichte van het maatmanloon.
- Bij GBM niet duurzaam en marginale/zeer geringe mogelijkheden is het effect van toestemming vooral dat geen ambtshalve/professionele herbeoordeling uitgevoerd wordt. In tegenstelling tot het reguliere proces, draagt UWV cliënt bij GBM niet duurzaam daarnaast over naar het Werkbedrijf.
- UWV draagt alle cliënten die vallen onder de maatregel over naar het Werkbedrijf voor re-integratiebegeleiding, tenzij de (ex-)werkgever eigen risicodragers is. De eigen risicodragers blijft verantwoordelijk voor de re-integratie.
- UWV neemt zelf geen initiatief voor een herbeoordeling, tenzij tijdens de re-integratiebegeleiding door het Werkbedrijf het vermoeden ontstaat dat cliënt recht heeft op een IVA-uitkering.
- Geen gedifferentieerde premiebelasting of eigen risico voor de werkgever voor de gehele doelgroep van cliënten van 60+, ook bij geen toestemming van cliënt of werkgever.
- Eventuele verdiensten worden verrekend conform huidige werkwijze. Werken loont. Als cliënt meer dan een jaar meer dan 65% van het maatmanloon verdient, wordt de uitkering beëindigd, ook conform huidige werkwijze.
- Recht op no-risk polis bij toekenning WGA 80-100.
- Over de pensioenopbouw doet UWV geen uitspraken. De regelingen van pensioenopbouw in combinatie met arbeidsongeschiktheid verschillen per pensioenuitvoerder/verzekeringsarts/ sector/cao. De arbeidsdeskundige verwijst de cliënt bij vragen hierover terug naar de (eigen) werkgever en/of pensioenuitvoerder/verzekeringsarts.
- Over aanvullende verzekeringen doet UWV geen uitspraken. De voorwaarden voor deze verzekeringen verschillen per verzekeringsarts en soort product. De arbeidsdeskundige verwijst de cliënt bij vragen hierover terug naar de (eigen) werkgever en/of verzekeringsarts.
- Bij afwijzing WIA in verband met verdiensten van meer dan 65% ten opzichte van het maatmanloon kan de cliënt bij hernieuwde uitval terugvallen op de maatregel als sprake is van toegenomen beperkingen door dezelfde ziekteoorzaak en de datum van uitval binnen de looptijd van de maatregel valt.
- Bij een vraaggestuurde herbeoordeling voert UWV een reguliere beoordeling uit. Alle uitkomsten zijn hierbij mogelijk, waaronder een lagere mate van arbeidsongeschiktheid, met als gevolg een inkomenseis (na 24 maanden uitloop), of zelfs beëindiging.

⁸ Geldt niet voor ex-werkgevers voor de ZW-Arbopopulatie.

Schematische weergave maatregel



Toepassing maatregel

Algemene werkwijze:

Bij het toepassen van de maatregel voeren de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige geen claimbeoordeling uit. Zonder beoordeling kent UWV een WGA 80-100 toe. Zonder [toestemming](#) kan de maatregel niet toegepast worden.

Uitzonderingen op de algemene werkwijze

GBM

Blijkt uit het eindverslag ZW-Arbo of de RIV-toets dat er sprake is van GBM, dan toetst de verzekeringsarts in het kader van de claimbeoordeling enkel de duurzaamheid.

- Als er sprake is van duurzaamheid wordt IVA toegekend. Deze situatie valt niet onder de maatregel. Omdat al een volledige sociaal medische beoordeling is uitgevoerd met als uitkomst IVA, brengt het toepassen van de maatregel geen voordelen met zich mee voor de cliënt.
- Als er geen sprake is van duurzaamheid, wordt een WGA 80-100 toegekend. De arbeidsdeskundige vraagt dan toestemming om de maatregel toe te passen. Hij kan de [consequenties](#) voor cliënt en werkgever nu pas uitleggen. Er is al een volledige sociaal medische beoordeling uitgevoerd. Het toepassen van de maatregel brengt evengoed wel voordelen met zich mee voor cliënt. Bij deelname aan de maatregel vindt overdracht naar het Werkbedrijf plaats (in plaats van monitoring medisch 80-100). Daarnaast start UWV geen ambtshalve herbeoordeling op, tenzij tijdens de re-integratiebegeleiding door het Werkbedrijf het vermoeden ontstaat dat cliënt recht heeft op een IVA-uitkering.

Marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden

De arbeidsdeskundige onderkent op basis van de eerder verzamelde gegevens of er waarschijnlijk sprake is van [volledige arbeidsongeschiktheid door marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden](#). Hij overlegt vervolgens met de verzekeringsarts. De verzekeringsarts en arbeidsdeskundige maken samen een professionele inschatting of het aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid op basis van de belastbaarheid in combinatie met andere factoren zoals opleidingsniveau en –richting en werkervaring.

- Als niet aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, is er geen reden om de duurzaamheid te beoordelen.⁹ De arbeidsdeskundige vraagt toestemming om de maatregel toe te passen.
- Als het aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, beoordeelt de verzekeringsarts de duurzaamheid. Bij duurzaamheid wordt IVA toegekend.¹⁰ Als er geen sprake is van duurzaamheid, vraagt de arbeidsdeskundige toestemming om de maatregel toe te passen en wordt WGA 80-100 toegekend.

Bij deelname aan de maatregel vindt overdracht naar het Werkbedrijf plaats. UWV start in principe geen ambtshalve herbeoordeling op, tenzij tijdens de re-integratiebegeleiding door het Werkbedrijf het vermoeden ontstaat dat cliënt recht heeft op een IVA-uitkering.

Werkzaamheden zijn passend en hebben een loonwaarde van meer dan 65% van het oorspronkelijke loon

De arbeidsdeskundige stelt vast of cliënt voldoet aan de [voorwaarden](#) om een praktische schatting uit te kunnen voeren. Bij twijfel of de werkzaamheden van een cliënt uit de ZW-Arbopopulatie passend zijn, stelt de arbeidsdeskundige een gerichte vraag aan de verzekeringsarts. Voor cliënten met een werkgever is de passendheid tijdens de RIV-toets al beoordeeld. Als de arbeidsdeskundige een praktische schatting kan uitvoeren met als resultaat <35%, wordt de WIA-aanvraag afgewezen. De arbeidsdeskundige legt zijn onderzoeksactiviteiten, overwegingen en conclusie vast in een rapportage.

⁹ De verzekeringsarts en arbeidsdeskundige spreken af of het voldoende is dat de arbeidsdeskundige de overwegingen en conclusies vastlegt, of dat ook de VA een rapportage opstelt.

¹⁰ Bij IVA stemmen de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige onderling af of het nodig is dat de arbeidsdeskundige een rapportage opstelt met zijn overwegingen. Bij overwegend medische argumenten kan een rapportage van de verzekeringsarts volstaan.

Inschatting volledige arbeidsongeschiktheid bij marginale/zeer geringe mogelijkheden.

Het vaststellen van volledige arbeidsongeschiktheid is een gezamenlijke beslissing van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige, behalve bij GBM. Binnen de maatregel wordt geen (volledige) claimbeoordeling uitgevoerd, waardoor niet vastgesteld kan worden of cliënt 80-100% arbeidsongeschikt is. Bij het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid spelen ook andere factoren dan de belastbaarheid een rol. Het gaat dan om het maatmanloon, de -omvang, opleidingsniveau en -richting en werkervaring.

Zonder volledige sociaal-medische beoordeling kan hooguit een inschatting gemaakt worden of aannemelijk is dat cliënt volledig arbeidsongeschikt (100%) is door marginale/zeer geringe mogelijkheden. Het gaat er dan om of de arbeidsdeskundige (in afstemming met de verzekeringsarts) in voldoende mate kan motiveren of het op basis van de belastbaarheid en de bekwaamheden (zonder raadpleging van CBBS) aannemelijk is dat cliënt geen reële arbeidsmogelijkheden heeft (geen functies geduid kunnen worden).

Uitvoering

De arbeidsdeskundige gaat binnen de maatregel op kop en schat op basis van de beschikbare gegevens in of bij cliënt reële arbeidsmogelijkheden ontbreken. Hij baseert deze inschatting op de gegevens van de bedrijfsarts of de verzekeringsarts ZW-Arbo over de belastbaarheid.

De arbeidsdeskundige kan ook het vermoeden krijgen dat reële arbeidsmogelijkheden ontbreken als cliënt in de eerste 104 weken nauwelijks heeft kunnen re-integreren, waarbij het er op lijkt dat hier medische redenen voor zijn. Het vermoeden dat reële arbeidsmogelijkheden ontbreken bespreekt de arbeidsdeskundige met de verzekeringsarts waarna zij samen inschatten of het aannemelijk is dat cliënt volledig arbeidsongeschikt is.¹¹ De verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige leggen dit vervolgens beargumenteerd vast.

Als de arbeidsdeskundige deze inschatting niet kan maken, is de [algemene werkwijze](#) van toepassing. Dit komt bijvoorbeeld voor als de arbeidsdeskundige onvoldoende beeld van de ernst van de beperkingen heeft, doordat de bedrijfsarts geen volledige beschrijving van de belastbaarheid geeft; niet in mate en getal of een beschrijving alleen gericht op re-integratiemogelijkheden of mogelijkheden in het eigen werk.¹²

Voorbeelden waarbij ontbreken van reële arbeidsmogelijkheden aan de orde kan zijn:

- Client heeft forse beperkingen in persoonlijk functioneren. Hierbij valt te denken aan:
 - Cliënt is aangewezen op volledig voorgestructureerd werk
 - Cliënt is beperkt op combinatie van vasthouden van de aandacht, verdelen van de aandacht en herinneren.
 - Cliënt heeft een ernstig vertraagd handelingstempo
 - Cliënt heeft beperkingen in doelmatig en/of zelfstandig handelen.
- Cliënt heeft forse beperkingen in sociaal functioneren. Hierbij valt te denken aan:
 - Hoge prikkelgevoeligheid in combinatie met een laag opleidingsniveau; cliënt is bijvoorbeeld ook beperkt op afleiding door activiteiten van anderen.
 - Cliënt heeft een beperking op direct contact met collega's
- Cliënt heeft forse fysieke beperkingen in combinatie met een laag opleidingsniveau. Hierbij valt te denken aan:
 - Cliënt is functioneel eenarmig
 - Beperkingen op frequent reiken, repetitieve handelingen en/of fijne motoriek
 - Combinaties van forse beperkingen op zitten, staan en lopen (tijdens het werk).
 - Forse beperkingen op buigen, knielen/hurken en torderen.
- Cliënt kan maximaal 2 uur per dag werken en had een fulltime dienstverband.
- Cliënt moet verspreid over de dag regelmatig rustmomenten inbouwen.

Let op: Bij deze voorbeelden kan niet zonder meer worden aangenomen dat sprake is van het ontbreken van reële arbeidsmogelijkheden. Deze voorbeelden kunnen slechts aanleiding geven om dit overwegen, omdat andere factoren zoals opleidingsniveau en -richting ook onderdeel zijn van het arbeidsongeschiktheids criterium. Daarnaast is overleg met de verzekeringsarts altijd vereist.

¹¹ Tijdens het RIV bespreekt de arbeidsdeskundige deze situatie al met de verzekeringsarts, evenals een re-integratie belemmerend advies van de bedrijfsarts en wanneer de cliënt zelf aangeeft niet te kunnen werken.

¹² Bij onduidelijkheden tijdens de RIV-toets neemt de arbeidsdeskundige hierover contact op met de bedrijfsarts.

Overdrachtsdocument

De arbeidsdeskundige stelt bij toepassing van de maatregel in principe geen claimrapportage op. Het Werkbedrijf heeft voor de re-integratiebegeleiding wel informatie nodig. De arbeidsdeskundige voegt daarom, indien nodig, de relevante informatie toe aan de RIV-rapportage en vult het eindverslag van ZW-Arbo aan.

Uitzonderingen

- Voor cliënten met werkgevers, waarbij de verzekeringsarts vaststelt dat er sprake is van GBM, maar dit niet duurzaam is, stelt de arbeidsdeskundige wel een apart document op. In deze gevallen schrijft de arbeidsdeskundige namelijk geen RIV-rapportage.
- Als de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige naar aanleiding van marginale/zeer geringe mogelijkheden overleggen of aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, legt de arbeidsdeskundige de uitkomst beargumenteerd vast in een rapportage, tenzij de inschatting vooral gebaseerd is op medische gronden. Dit spreken verzekeringsarts en arbeidsdeskundige dan onderling af.
- Als een praktische schatting niet mogelijk is bij verdiensten van meer dan 65% ten opzichte van het maatmanloon, legt de arbeidsdeskundige dit beargumenteerd vast in een aparte rapportage. Deze rapportage, in combinatie met de eventuele RIV-rapportage, bevat de benodigde informatie voor het Werkbedrijf.

De arbeidsdeskundige kiest welk bestaand format hij hiervoor gebruikt. Het is vooral belangrijk dat het document herkenbaar is voor het Werkbedrijf.

Informatie voor begeleiding door het Werkbedrijf

De arbeidsdeskundige neemt voor het Werkbedrijf minimaal de volgende informatie op:

- De actuele belastbaarheid opgesteld door de bedrijfsarts of (verzekerings-)arts met indien mogelijk een prognose.
- Opleidings- en arbeidsverleden.
- Samenvatting van de verrichte re-integratie-activiteiten in het kader van de Wet 'verbetering Poortwachter' (eerste en tweede spoor) of in het kader van de ZW-Arbo.
- Contact met cliënt en werkgever over de toestemming.
- Visie van de cliënt over zijn arbeidsmogelijkheden.

Aandachtspunten voor de verzekeringsarts

Onderzoek

In het kader van de 60+ maatregel is het wenselijk om de beoordeling zoveel mogelijk op de stukken uit te voeren. Als een beoordeling op de stukken niet mogelijk is, omdat hiervoor de benodigde informatie ontbreekt, doet de verzekeringsarts nader onderzoek conform de [Standaard Onderzoeksmethoden](#). De verzekeringsarts-taakdelegatie zet bv. de SMV in om ontbrekende informatie te verzamelen. De verzekeringsarts kan ook zelf telefonisch contact opnemen met de cliënt of een fysiek spreekuur inplannen.

Rapporteren

De verzekeringsarts stelt een rapportage op:

- Als sprake is van GBM of marginale/zeer geringe mogelijkheden waardoor het aannemelijk is dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid.
- In gevallen waar medische gronden doorslaggevend zijn voor de inschatting dat volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk is.

GBM

In de claimrapportage beoordeelt de verzekeringsarts enkel de duurzaamheid conform het beoordelingskader duurzaamheid. De verzekeringsarts motiveert duidelijk waarom er wel of geen sprake is van duurzaamheid. Voor cliënten met werkgever beoordeelt de verzekeringsarts tijdens de RIV-toets al of er daadwerkelijk sprake is van GBM. De beoordeling in het kader van het RIV en de claim kunnen in één rapportage worden weergegeven als de verzekeringsarts van oordeel is dat er sprake is van GBM.

Marginale/zeer geringe mogelijkheden waarbij volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is.

De verzekeringsarts legt in de rapportage beargumenteerd vast dat uit het overleg met de arbeidsdeskundige is gebleken dat volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is. Vervolgens beoordeelt de verzekeringsarts de duurzaamheid [conform het beoordelingskader duurzaamheid](#). De verzekeringsarts motiveert in de rapportage duidelijk waarom er wel of geen sprake is van duurzaamheid.

Marginale/zeer geringe mogelijkheden waarbij volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk is.

In gevallen waar medische gronden doorslaggevend zijn, legt de verzekeringsarts dit beargumenteerd vast.¹³

¹³ In andere gevallen stemt de verzekeringsarts met de arbeidsdeskundige af of het noodzakelijk is dat hij een rapportage op stelt.

Bijzonderheden

Bekortingsverzoek

Na goedkeuring van een bekortingsverzoek wordt de WIA-aanvraag weer in behandeling genomen. Als de oorspronkelijke EWT binnen de looptijd van de maatregel valt én de cliënt op dat moment 60 jaar of ouder was, kan de maatregel toegepast worden volgens de beschrijving onder '[Toepassing van de maatregel](#)'.

Einde van een verlengde loondoorbetalingsverplichting.

Indien na de maximale verlengde loondoorbetalingsperiode van 52 weken de WIA-aanvraag alsnog in behandeling wordt genomen, vindt geen RIV-toets meer plaats. De arbeidsdeskundige gaat op kop om te onderkennen of er inkomsten uit arbeid zijn. Bij het vermoeden van verdiensten van 65% of meer ten opzichte van het maatmanloon, stelt hij het maatmanloon vast. De arbeidsdeskundige beschrijft vervolgens de functie en de belasting hierin en stelt een gerichte vraag aan de verzekeringsarts om de passendheid te kunnen beoordelen.

Als er geen sprake is van verdiensten of van verdiensten van meer dan 65% van het maatmaninkomen vraagt de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts om de belastbaarheid vast te stellen. De verzekeringsarts beschrijft de belastbaarheid in FML-achtige termen. Vervolgens kan de [algemene werkwijze](#) toegepast worden, tenzij er sprake is van GBM of de arbeidsdeskundige onderkent dat er waarschijnlijk sprake is van [volledige arbeidsongeschiktheid door marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden](#). Er wordt op het juiste moment, afhankelijk van de werkwijze, [toestemming](#) gevraagd om de maatregel toe te passen.

Herbeoordeling.

Professionele herbeoordeling

UWV voert geen professionele herbeoordeling uit voor cliënten die deelnemen aan de maatregel 60+.

Vraaggestuurde herbeoordeling door derden

Bij een vraaggestuurde herbeoordeling voert UWV een volledige sociaal-medische beoordeling uit, ook als dit leidt tot een verlaging of beëindiging van de uitkering. Het is van belang dat cliënten en werkgevers zich vooraf voldoende bewust zijn van het risico dat een vraaggestuurde herbeoordeling kan leiden tot een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse en zelfs beëindiging van de uitkering. Ook is het belangrijk goed door te vragen naar de reden van de herbeoordelingsaanvraag. Als een werkgever bijvoorbeeld een herbeoordeling aanvraagt, omdat hij ten onrechte meent dat hij geconfronteerd wordt met de financiële gevolgen van de toegekende uitkering, kan het wegnemen van dit misverstand aanleiding zijn tot intrekking van de aanvraag.

Ambtshalve herbeoordeling vanuit professionele driehoek

Gedurende de begeleiding vormt de arbeidsdeskundige Werkbedrijf zich een beeld van de mogelijkheden van de cliënt. De arbeidsdeskundige kan hierdoor het vermoeden hebben dat er op dat moment mogelijk sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid. Als dit aan de orde is, wordt cliënt in de professionele driehoek¹⁴ besproken.

De professionele driehoek kan besluiten een herbeoordeling op te starten. Dit is zinvol als volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk lijkt en het vermoeden bestaat dat er sprake is van duurzaamheid. Het is belangrijk deze herbeoordeling hoge prioriteit te geven.

De cliënt kan met terugwerkende kracht van maximaal 52 weken een IVA-uitkering toegekend krijgen, als tijdens de herbeoordeling blijkt dat op een eerder moment al sprake was van volledige arbeidsongeschiktheid. Dit kan gedurende de uitkering zijn, maar ook al per EWT.

Mogelijke uitkomsten ambtshalve herbeoordeling

Bij een herbeoordeling voert UWV een volledige sociaal-medische beoordeling uit. Deze kan leiden tot toekenning IVA, verhoging van de arbeidsongeschiktheidsklasse (IVA), behoud van de arbeidsongeschiktheidsklasse (WGA 80-100) of verlaging van de arbeidsongeschiktheidsklasse (35-80 of <35).

Als ervoor gekozen wordt om een herbeoordeling te initiëren met als doel het toekennen van IVA, bestaat dus het risico op een andere, lagere uitkomst. Dit risico wordt versterkt doordat de uitgangssituatie onbekend is. In de meeste gevallen is niet eerder een beoordeling uitgevoerd. Ook zijn de beperkingen op basis van ziekte of gebrek niet (recent) door een verzekeringsarts vastgesteld. Daarnaast is er geen arbeidsongeschiktheidsklasse vastgesteld (tenzij bij GBM/wanneer de VA en AD inschatten dat er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid). Het is maar de vraag of bij een claimbeoordeling bij EWT de uitkomst 80-100 zou zijn geweest.

Hierdoor kunnen, net als bij de toepassing van de maatregel, eventueel enkel marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden of GBM met enige mate van zekerheid worden ingeschat. Het arbeidsongeschiktheidspercentage is immers afhankelijk van een combinatie van onder andere beperkingen, opleidingsniveau, -richting maatmanomvang en -loon.

¹⁴ Overleg tussen arbeidsdeskundige Werkbedrijf, arbeidsdeskundige SMZ en verzekeringsarts.

Let op: Het is van belang dat de deelnemers aan de professionele driehoek zich voldoende bewust zijn van het risico dat een ambtshalve herbeoordeling dus kan leiden tot een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse en zelfs beëindiging van de uitkering. De risico's van het uitvoeren van een ambtshalve herbeoordeling moeten goed met cliënt besproken worden.

Later ontstaan recht en herleving tijdens de looptijd van de maatregel

Bij herleving of later ontstaan recht tijdens de looptijd van de maatregel valt cliënt opnieuw onder de maatregel, mits cliënt per EWT onder de doelgroep viel en zijn WIA-aanvraag vereenvoudigd is afgehandeld.

De verzekeringsarts beoordeelt of het aannemelijk is dat er sprake is van toegenomen beperkingen door dezelfde ziekteoorzaak. Er is sprake is van dezelfde ziekteoorzaak als niet met zekerheid kan worden vastgesteld dat deze toename veroorzaakt wordt door een andere ziekteoorzaak. Voor de oorspronkelijke belastbaarheid baseert de verzekeringsarts zich op het actueel oordeel van de bedrijfsarts of de gegevens in het eindverslag ZW-Arbo.

De verzekeringsarts legt zijn overwegingen en conclusies vast in een korte rapportage. Als er sprake is van toegenomen beperkingen door dezelfde ziekteoorzaak, neemt de verzekeringsarts ook een belastbaarheid in FML-achtige termen op. Vervolgens kan de [algemene werkwijze](#) toegepast worden, tenzij er sprake is van [GBM](#) of de arbeidsdeskundige onderkent dat er waarschijnlijk sprake is van [volledige arbeidsongeschiktheid door marginale mogelijkheden/zeer geringe mogelijkheden](#)

Bijlage: Buitenwettelijk begunstigend beleid bij 60+

Een buitenwettelijke werkwijze moet voor alle belanghebbenden begunstigend zijn (niet nadeliger dan bij reguliere uitvoering van de claimbeoordeling). Voor de maatregel 60+ zijn de volgende afspraken gemaakt om dit te borgen:

- UWV kent een WGA-uitkering toe, berekend naar de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse (80-100). Bij toekenning van een WGA 80-100 geldt geen inkomenseis en daardoor volgt na afloop van de loongerelateerde uitkering (LGU) een (qua hoogte gelijke) loonaanvullingsuitkering (LAU1).
- Het werkproces voorziet erin dat een mogelijk (hoger) IVA-recht in de meeste gevallen kan worden onderkend. Dit geldt zowel bij de afhandeling van de aanvraag als tijdens de uitkering, eventueel met terugwerkende kracht.
- Het niet toekennen van een WIA-uitkering in gevallen waarin een praktische schatting leidt tot een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% is niet nadeliger dan toepassing van de wettelijke bepalingen.
- UWV biedt cliënten, na toekenning van een WIA-uitkering, re-integratie-ondersteuning aan. Dit geldt niet voor cliënten van eigen-risicodragers. De werkgever-ERD blijft onveranderd verantwoordelijk voor de re-integratie.
- De werkgever-ERD hoeft de WIA-uitkering niet te betalen. Voor andere werkgevers blijft de WIA-uitkering buiten beschouwing bij het vaststellen van de te betalen gedifferentieerde premie. Dit geldt voor alle cliënten die 60 jaar of ouder zijn en binnen de looptijd van de maatregel EWT bereiken. Dit is onafhankelijk van het toepassen van de maatregel.



Memo

Datum

08-06-2023

Van

Juridisch Kenniscentrum

Aan

Medewerkers B&B

Onderwerp

Bezwaar werknemer tegen toekenning 80-100 WGA m.t.v. de 60+ maatregel, waarbij werknemer IVA claimt

Reikwijdte memo

Dit memo bevat een toelichting op de afhandeling van werknemersbezwaren tegen toekenning 80-100 WGA m.t.v. de 60+ maatregel, waarbij de werknemer in bezwaar IVA claimt.

Voor andere bezwaarzaken waar de 60+ maatregel een rol speelt (bijv. een werkgeversbezwaar, of een bezwaar tegen weigering wegens <35% arbeidsongeschiktheid), geldt nog steeds de in de Nieuwsbrief 10-2022 opgenomen instructie: via de dJKC voorleggen aan cJKC [redacted] of [redacted]). Wordt na de beslissing op bezwaar beroep ingesteld, dan ook via de dJKC contact opnemen met cJKC.

Inhoudsopgave

1. Inleiding, samenvatting

- 1.1. Maatregel 60+
- 1.2. Heroverweging in bezwaar

2. Doelgroep maatregel 60+

- 2.1. Doelgroep
- 2.2. Welke werkgever en garantsteller is belanghebbende?
- 2.3. Welke werkgever/garantsteller actief benaderen bij bezwaar werknemer?

3. Heroverweging in bezwaar m.t.v. maatregel 60+; werknemer claimt IVA

- 3.1. Beoordelingskader bij heroverweging in bezwaar
- 3.2. Informeren werkgever en werknemer; instemming
- 3.3. Volledige heroverweging, alsnog IVA?
 - 3.3.1. SMZ-beoordeling: géén gbm of volledige arbeidsongeschiktheid níet aannemelijk
 - 3.3.2. SMZ-beoordeling: gbm of volledig arbeidsongeschiktheid wél aannemelijk; niet duurzaam
 - 3.3.3. SMZ: geen claimbeoordeling; VA niet betrokken

4. Heroverweging in bezwaar m.t.v. wettelijke bepalingen; werknemer claimt IVA

Bijlage 1. Doelgroep 60+

Bijlage 2. Beleidskeuzes B&B

1. Inleiding, samenvatting

1.1. Maatregel 60+

Per 01-10-2022 is de Maatregel vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+ ingevoerd. Hiermee geldt voor de beoordeling van aanvragen WIA van 60-plussers tijdelijk een buitenwettelijke werkwijze, die minder beslag legt op de VA-capaciteit en aldus de oplopende werkvoorraden kan beperken. Deze tijdelijke maatregel houdt in dat de WIA-aanvraag, van degene die EWT bereikt in het tijdvak 01-10-2022 tot 01-01-2024 én bij EWT ten minste 60 jaar is, in beginsel alleen wordt beoordeeld door een arbeidsdeskundige. Deze beoordeling leidt tot toekenning van een volledige WGA-uitkering (berekend naar 80-100% arbeidsongeschiktheid), ténzij sprake is van

- duurzaam gbm óf naar inschatting volledige arbeidsongeschiktheid → toekenning IVA;
- praktische schatting die leidt tot <35% arbeidsongeschiktheid → weigering WIA.

Bij toekenning van een WGA-uitkering 80-100 geldt geen inkomenseis en daardoor volgt na afloop van de loongerelateerde uitkering (LGU) een (qua hoogte gelijke) loonaanvullingsuitkering (LAU1). Evt. inkomen wordt op de gebruikelijke wijze gekort. Leidt een praktische schatting op enig moment ná EWT tot <35% arbeidsongeschiktheid, dan wordt de WIA-uitkering beëindigd.

Na toekenning van een WIA-uitkering monitort SMZ niet op verbetering; bij verbetering wordt geen herbeoordeling gedaan. Wel volgt overdracht aan WERKbedrijf voor ondersteuning bij re-integratie, tenzij sprake is van een werkgever ERD; dan blijft deze verantwoordelijk voor re-integratie. Onderkent WERKbedrijf op enig moment dat de werknemer mogelijk in aanmerking komt voor een IVA-uitkering dan volgt zo nodig een ambtshalve herbeoordeling. Daarnaast kunnen werknemer en werkgever als gebruikelijk ook zelf een herbeoordeling aanvragen.

Zie voor meer informatie over deze maatregel de themapagina '[Versnellingsmaatregelen SMZ](#)' op de Juridische Kennisbank en de intranetpagina SMZ [Versnellingsmaatregel 6: beoordeling 60-plusser](#).

1.2. Heroverweging in bezwaar

Bij de heroverweging in bezwaar wordt het beoordelingskader gevormd door de voor SMZ geldende werkwijze bij toepassing van de maatregel 60+. Zie de [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+ voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen](#) voor een actuele en volledige beschrijving van de beoordeling door de VA/AD SMZ. Zie voorts de [DWU-pagina van SMZ](#). In bijlage 1 bij dit memo is de doelgroep voor toepassing van de maatregel 60+ beschreven. In bijlage 2 zijn –als achtergrondinformatie– de m.b.t. de heroverweging in bezwaar gemaakte beleidskeuzes B&B toegelicht.

Voor zover SMZ de maatregel niet juist heeft toegepast, wordt dit als gebruikelijk in bezwaar hersteld. Hierbij kan (niet verplicht) als gebruikelijk worden teruggelegd bij SMZ¹, in welk geval het nieuwe oordeel van SMZ in de heroverweging in bezwaar wordt betrokken.

¹ Zie [Inventarisatie](#) afspraken terugleggen B&B naar SMZ d.d. 15-11-2016.

Uitgangspunt is dat de maatregel 60+ ook in bezwaar geldt. Dit betekent dat de VA B&B niet standaard wordt betrokken, maar alleen in de situaties waarin de toepassing van de maatregel 60+, daartoe aanleiding geeft².

Staat de werknemer op enig moment in de bezwaarprocedure op een reguliere beoordeling cf. de wettelijke bepalingen, dan zal B&B die beoordeling doen. De werknemer loopt daarbij dan wel het risico, dat die beoordeling leidt tot een lagere uitkering dan WGA 80-100.

Let op!*Geen vaststelling ao-percentage*

Een besluit tot (handhaving van) toekenning van een uitkering 80-100 WGA, betekent niet dat de werknemer 80-100% *arbeidsongeschikt wordt geacht*, maar dat een WGA-uitkering wordt toegekend die wordt *berekend* naar 80-100% arbeidsongeschiktheid. Met toepassing van de maatregel 60+ wordt de mate van arbeidsongeschiktheid immers niet vastgesteld. Houd hier rekening mee bij de formulering van de beslissing op bezwaar.

Geen benadeling

Uitgangspunt bij toepassing van de 60+ maatregel is dat dit niet leidt tot benadeling³ ten opzichte van een reguliere beoordeling aan de hand van de wettelijke bepalingen. Dit impliceert een zorgvuldige beoordeling van een mogelijk IVA-recht. Zou, ook na heroverweging in bezwaar, toch sprake zou kunnen zijn van benadeling dan graag, via de dJKC, contact opnemen met cJKC ([redacted] of [redacted]).

Hierna volgt een uitvoerige toelichting op de behandeling van bezwaren:

Paragraaf 2. Doelgroep (werknemers en te betrekken werkgever/garantstellers).

Paragraaf 3. Heroverweging in bezwaar met toepassing van de (buitenwettelijke) maatregel 60+.

paragraaf 4. Heroverweging in bezwaar met toepassing van de wettelijke bepalingen.

2. Doelgroep maatregel 60+2.1. Doelgroep (werknemers)

In geval van bezwaar wordt eerst getoetst of de werknemer behoort tot de doelgroep van de maatregel 60+ (zie bijlage 1 voor een omschrijving van de doelgroep).

- Zo nee (maatregel 60+ ten onrechte toegepast of niet van toepassing) → leg dan via de dJKC voor aan cJKC. Voor deze situatie is nl. nog geen instructie beschikbaar; a.d.h.v. de specifieke situatie kunnen we dan samen een passende werkwijze vaststellen. Voorts krijgt cJKC aldus een beeld van hetgeen zich voordoet en kan daarop zo nodig actie worden ondernomen.
- Zo ja (werknemer valt onder de doelgroep 60+), neem dan het bezwaar verder in behandeling.

² Zie de [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#) en paragraaf 3 in dit memo

³ Zie [Kamerbrief d.d. 26-08-2022](#)

2.2. Welke werkgever en garantsteller is belanghebbende?

Bij beantwoording van de vraag welke werkgevers (en garantstellers) belanghebbend zijn bij besluiten over WIA uitkeringen van 60-plussers volgen we de [mpp-schema's](#). Dat betekent, kort gezegd, dat de historische en actuele werkgever categoriaal medebelanghebbenden zijn bij deze WIA besluiten. Onder omstandigheden (zie het WIA-mpp-schema) zijn ook garantstellers van ERD's-WGA medebelanghebbenden. Dat betekent dat hun eventuele bezwaarschrift ontvankelijk is (althans voor zover het gaat om de beoordeling van het zijn van belanghebbende).

We behandelen werkgevers en (onder omstandigheden) garantstellers als belanghebbenden, ook al komen WIA-uitkeringen van 60-plussers niet voor rekening van werkgevers (ERD's dan wel publiek verzekerde werkgevers). Deze uitkeringen worden zo lang als de maatregel duurt (buitenwettelijk) uit het AOF gefinancierd. We behandelen werkgevers en garantstellers toch als belanghebbenden, omdat zo lang de financiering uit het AOF niet is geregeld in de WIA (voor ERD's) en in het Besluit premiedifferentiatie (voor publiek verzekerde werkgevers), het onvoldoende zeker is voor de werkgever dat de uitkering niet op een later moment (tijdens de tien jaar durende risicoperiode) toch weer voor rekening van de werkgever of garantsteller wordt gebracht.

2.3. Welke werkgever garantsteller actief benaderen bij bezwaar van de werknemer?

Het gaat hier om de vraag of we belanghebbende werkgevers en belanghebbende garantstellers tijdens de 60+ maatregel een kopie sturen van het besluit over de WIA-uitkering van een 60-plusser. En om de vraag of we de belanghebbende werkgever of garantsteller vragen of ze betrokken willen worden in de eventuele bezwaarprocedure van de werknemer. Het ligt voor de hand beide vragen hetzelfde te beantwoorden, want in de kern gaat het om hetzelfde: welke werkgevers laat je kennis nemen van en invloed uitoefenen op het besluit over de uitkering.

B&B hanteert als uitgangspunt dat we de keuzes van primair volgen. SMZ stuurt alleen aan ERD's en garantstellers kopieën van de WIA-besluiten. Dat betekent dat B&B ook alleen deze groep actief in de gelegenheid stelt om betrokken te worden bij een werknemersbezwaar. Mocht tijdens de behandeling van het bezwaarschrift blijken dat ten onrechte aan de ERD of garantsteller geen kopie van het WIA-besluit is toegestuurd, dan moet dit alsnog in bezwaar gebeuren met dus de vraag of de ERD dan wel garantsteller betrokken wil worden in de procedure.

3. Heroverweging in bezwaar m.t.v. maatregel 60+; werknemer claimt IVA.

3.1. Beoordelingskader bij de heroverweging in bezwaar

Bij de heroverweging in bezwaar wordt in beginsel niet anders gehandeld dan in andere gevallen, met dien verstande dat het beoordelingskader voor recht op WGA- of IVA-uitkering hier wordt gevormd door het (buitenwettelijke) kader dat geldt voor de uitvoering SMZ. Zie de [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+ voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen](#).

Staat de werknemer op enig moment in de bezwaarprocedure op een reguliere beoordeling m.t.v. de wettelijke bepalingen, zie dan paragraaf 4.

3.2. Informeren werkgever en werknemer; instemming

Uitgangspunt is dat de werknemer (en, indien van toepassing, de werkgever) door SMZ reeds is geïnformeerd over de maatregel en met de toepassing daarvan heeft ingestemd. Bij de behandeling van bezwaar hoeft dit daarom niet nogmaals te gebeuren. Ontstaat echter tijdens het bezwaarproces de indruk dat men niet goed is geïnformeerd, het niet goed heeft begrepen of niet heeft ingestemd, dan dient dit uiteraard alsnog te gebeuren en zo nodig om instemming te worden gevraagd.⁴ Leg dit vast in het dossier, bijv. in een telefoonnotitie of AD-rapportage.

3.3. Volledige heroverweging: alsnog IVA?

Bij toepassing van de maatregel 60+ is er recht op IVA-uitkering als sprake is van

1. - geen benutbare mogelijkheden (gbm: zie [art. 2 Schattingsbesluit](#)), of
- marginale mogelijkheden (zie p.17 [Werkwijzer Poortwachter](#)) dan wel zeer geringe mogelijkheden, die maken dat volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is (zie p.11 van de [Handreiking SMZ vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#), én
2. dit duurzaam het geval is, als bedoeld in [art. 4](#) Wet WIA (uitgewerkt in het [Beoordelingskader voor verzekeringsartsen](#)).

In geval van bezwaar vindt als gebruikelijk een 'volledige heroverweging' plaats. Zowel de onder 1 als de onder 2 genoemde voorwaarde dienen daarom in de heroverweging te worden betrokken.

Een volledige heroverweging betekent als gebruikelijk niet, dat de beoordeling geheel over gedaan moet worden. Bij de heroverweging in bezwaar beoordelen wij of het primaire besluit in overeenstemming is met de maatregel 60+ én of daarbinnen een ander, voor werknemer gunstiger, besluit méér aangewezen is. Bij de beoordeling in bezwaar zijn als gebruikelijk de gronden van bezwaar in principe leidend voor de omvang van de heroverweging⁵: Als bijv. bezwaar wordt gemaakt tegen het dagloon, dan beschouwen we de toekenning WGA-80-100 in beginsel als een gegeven en is dit memo verder niet van toepassing voor die bezwaarprocedure, ook al behoort de werknemer tot de doelgroep van de versnellingsmaatregel.

Hierna wordt toegelicht wat de heroverweging in bezwaar concreet inhoudt.

Voor de hierna genoemde situaties wordt eerst kort de SMZ-werkwijze beschreven (zowel verzameling van de voor de claimbeoordeling relevante gegevens m.b.t. belastbaarheid van de werknemer tijdens de RIV-toets, als de daaropvolgende claimbeoordeling zelf). Daarna volgt per situatie een beschrijving van de heroverweging B&B.

3.3.1. SMZ-beoordeling: géén gbm en volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk

3.3.2. SMZ-beoordeling: wél gbm of volledig arbeidsongeschiktheid aannemelijk; niet duurzaam

3.3.3. SMZ: geen beoordeling: VA SMZ niet betrokken

⁴ Zie p.8 van de [Handreiking vereenvoudigde WIA-beoordeling 60+](#)

⁵ zie ook [HOOFDSTUK 6 AARD EN OMVANG HEROVERWEGING](#) d.d. 22-011-2022 van de richtlijnen bezwaarproces

3.3.1. SMZ-beoordeling: géén gbm; volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk

Tijdens RIV-toets verzamelde gegevens

- Gbm: Is volgens de bedrijfsarts sprake van gbm, dan onderzoekt de VA SMZ reeds bij de RIV-toets of inderdaad sprake is van gbm.⁶ Stelt de VA SMZ, in afwijking van de bedrijfsarts, vast dat géén sprake is van gbm, dan beschrijft de VA SMZ zelf de belastbaarheid (een globale beschrijving is voldoende, een FML is niet nodig).
- Marginale mogelijkheden⁷: Vindt de AD in het RIV aanwijzingen dat sprake is van marginale mogelijkheden, of heeft de werknemer, door een combinatie van beperkingen en bekwaamheden, nauwelijks kunnen re-integreren, dan schakelt de AD-SMZ reeds tijdens de RIV-toets de VA SMZ in. Deze beoordeelt of de door de bedrijfsarts beschreven belastbaarheid plausibel is en zo nee, dan beschrijft de VA SMZ zelf de belastbaarheid.⁸

NB Bij werknemers zonder werkgever vormen de gegevens uit het eindverslag van het ZW-Arboteam het startpunt van de claimbeoordeling SMZ. Geven deze geen actueel beeld van de belastbaarheid dan verzoekt SMZ het ZW-Arboteam om de gegevens alsnog te completeren.⁹

Claimbeoordeling SMZ: geen gbm; volledige arbeidsongeschiktheid niet aannemelijk

Als de VA SMZ, in afwijking van het oordeel van de bedrijfsarts, géén gbm aanneemt, heeft de VA dit tijdens de RIV-toets in een rapportage gemotiveerd.

Als de AD SMZ, aan de hand van de gegevens uit de RIV-toets of die van het ZW-Arboteam, onderkent dat waarschijnlijk sprake is van 'volledige arbeidsongeschiktheid wegens marginale/zeer geringe mogelijkheden', dan maken AD en VA SMZ gezamenlijk een professionele inschatting of volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is.¹⁰ Zo nee, dan motiveert de AD SMZ (of, als medische gronden doorslaggevend zijn, de VA) dit in een rapportage.¹¹

NB De toets of de wachttijd is vervuld en of sprake is van (ongeschiktheid wegens) ziekte of gebrek, vindt in deze gevallen niet meer plaats; bij twijfel legt de AD SMZ dit tijdens de RIV-toets al voor aan de VA SMZ.

Heroverweging B&B

De VA B&B beoordeelt of hij wél tot vaststelling van gbm kan komen, dan wel (samen met de AD B&B) tot inschatting van volledige arbeidsongeschiktheid (zie p.11 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)).

- Zo nee (geen gbm/volledige arbeidsongeschiktheid), dan is beoordeling van de duurzaamheid niet aan de orde en wordt de toekenning 80-100 WGA gehandhaafd.
- Zo ja (wel gbm/volledige arbeidsongeschiktheid), dan beoordeelt de VA B&B vervolgens als gebruikelijk de duurzaamheid.
 - o Niet duurzaam → Handhaving toekenning WGA 80-100 met gewijzigde motivering.
 - o Wel duurzaam → Bestreden besluit herroepen en alsnog per EWT IVA toekennen.

⁶ Zie [Professioneel kader beoordeling re-integratie-inspanningen](#)

⁷ Zie p.17 [Werkwijzer Poortwachter](#)

⁸ Zie p.6 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

⁹ Zie p.7 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹⁰ Zie p.11 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹¹ Zie p.12-13 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

3.3.2. SMZ-beoordeling: wél gbm / volledig arbeidsongeschiktheid aannemelijk; níet duurzaam

Tijdens RIV-toets verzamelde gegevens

- Gbm: Is volgens de bedrijfsarts sprake van gbm, dan onderzoekt de VA SMZ reeds bij de RIV-toets of inderdaad sprake is van gbm.¹²
- Marginale mogelijkheden¹³: Vindt de AD in het RIV aanwijzingen dat sprake is van marginale mogelijkheden, of heeft de werknemer, door een combinatie van beperkingen en bekwaamheden, nauwelijks kunnen re-integreren, dan schakelt de AD-SMZ reeds tijdens de RIV-toets de VA SMZ in. Deze beoordeelt of de door de bedrijfsarts beschreven belastbaarheid plausibel is en zo nee, dan beschrijft de VA SMZ zelf de belastbaarheid.¹⁴

NB Bij werknemers zonder werkgever vormen de gegevens uit het eindverslag van het ZW-Arboteam het startpunt van de claimbeoordeling SMZ. Geven deze geen actueel medisch beeld dan heeft SMZ het ZW-Arboteam verzocht om de gegevens alsnog te completeren.¹⁵

Claimbeoordeling SMZ (wél gbm / volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk; niet duurzaam)

Heeft SMZ aan de hand van de gegevens uit de RIV-toets of die van het ZW-Arboteam vastgesteld, dat

- sprake is van gbm, dan beoordeelt de VA de duurzaamheid en motiveert het ontbreken daarvan in een rapportage;
- waarschijnlijk sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid wegens marginale/zeer geringe mogelijkheden, dan maken de VA en AD SMZ gezamenlijk een professionele inschatting of volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk is.¹⁶ Zo ja, dan motiveert de AD SMZ (of, als medische gronden doorslaggevend zijn, de VA) dit in een rapportage.¹⁷ De VA SMZ beoordeelt vervolgens de duurzaamheid en motiveert het ontbreken daarvan in een rapportage.¹⁸

Heroverweging B&B

De VA B&B beoordeelt of hij ook tot vaststelling van gbm had kan komen, dan wel (samen met de AD B&B) tot vaststelling van volledige arbeidsongeschiktheid (zie p.11 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)).

- Zo ja (gbm of volledige arbeidsongeschiktheid), dan heroverweegt de VA B&B vervolgens als gebruikelijk de duurzaamheid.
 - o Niet duurzaam → Handhaven toekenning WGA 80-100.
 - o Wel duurzaam → Bestreden besluit herroepen en alsnog per EWT IVA toekennen.
- Zo nee (geen gbm, geen volledige arbeidsongeschiktheid) dan is heroverweging van de duurzaamheid niet meer aan de orde → Handhaven toekenning WGA 80-100 met gewijzigde motivering.

NB Hier kan niet worden volstaan met heroverweging van alléén de duurzaamheidsbeoordeling: Het kan immers voorkomen dat SMZ ten onrechte heeft vastgesteld dat sprake is van gbm dan wel volledige arbeidsongeschiktheid. In dat geval is er, óók als de beperkingen duurzaam zijn, volgens de maatregel 60+ geen recht op IVA. In dat geval kunnen wij dan ook in bezwaar geen IVA-uitkering toekennen.

¹² Zie [Professioneel kader beoordeling re-integratie-inspanningen](#)

¹³ Zie p.17 [Werkwijzer Poortwachter](#)

¹⁴ Zie p.6 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹⁵ Zie p.7 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹⁶ Zie p.11 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹⁷ Zie p.12-13 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

¹⁸ Zie p.13 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

3.3.3. SMZ: geen beoordeling; VA niet betrokken

Claimbeoordeling SMZ

Geven de RIV-toets of de gegevens van het ZW-Arboteam geen aanleiding tot beoordeling gbm of volledige arbeidsongeschiktheid wegens marginale/zeer geringe mogelijkheden, dan kent SMZ zónder claimbeoordeling 80-100 WGA toe.¹⁹

NB De toets of de wachttijd is vervuld en of sprake is van (ongeschiktheid wegens) ziekte of gebrek, vindt in deze gevallen niet meer plaats; bij twijfel heeft de AD dit tijdens de RIV-toets al aan de VA voorgelegd.

Heroverweging B&B

In dit geval beoordeelt de AD B&B of er inderdaad geen aanleiding was de VA SMZ in te schakelen bij de claimbeoordeling en/of de in bezwaar verkregen informatie aanleiding geeft alsnog de VA te betrekken.

- Zo nee (geen aanleiding voor inschakelen VA) dan wordt het bestreden besluit gehandhaafd.
- Zo ja (wel aanleiding voor inschakelen VA), dan beoordeelt de VA B&B (evt. na teruglegging bij SMZ²⁰) alsnog of sprake is van gbm of (samen met de AD B&B) van marginale/zeer geringe mogelijkheden die volledige arbeidsongeschiktheid aannemelijk maken (zie p.11 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling](#)).
 - o Zo nee, (geen gbm/volledige arbeidsongeschiktheid) → Handhaven toekenning WGA 80-100.
 - o Zo ja, (gbm of volledige arbeidsongeschikt) dan beoordeelt de VA B&B vervolgens als gebruikelijk de duurzaamheid.
 - Niet duurzaam → Handhaven toekenning WGA 80-100 met gewijzigde motivering.
 - Wel duurzaam → Bestreden besluit herroepen en alsnog per EWT IVA toekennen.

NB Uitgangspunt is dat de maatregel 60+ ook in bezwaar geldt. Dit betekent dat de VA B&B niet standaard wordt betrokken, maar alleen in de situaties waarin de toepassing van de maatregel 60+ daartoe aanleiding geeft.

Let op!

Handhaving van een besluit tot toekenning 80-100 WGA, betekent níet dat werknemer 80-100% *arbeidsongeschikt wordt geacht*. Met toepassing van de maatregel 60+ wordt de mate van arbeidsongeschiktheid immers niet vastgesteld.

Valt werknemer onder de maatregel 60+ dan houdt dit in dat, veelal zonder VA-beoordeling, een WGA-uitkering wordt toegekend *die wordt berekend naar 80-100%* arbeidsongeschiktheid (tenzij werknemer recht heeft op IVA-uitkering dan wel geen recht heeft op een WIA-uitkering om dat een praktische schatting leidt tot <35% arbeidsongeschiktheid).

Houd hier rekening mee bij de formulering van de beslissing op bezwaar.

¹⁹ Zie p.3 en p.10 1^e alinea [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)

²⁰ Niet verplicht, zie ook [Inventarisatie](#) afspraken terugleggen B&B naar SMZ d.d. 15-11-2016

4. Heroverweging in bezwaar m.t.v. de wettelijke bepalingen; werknemer claimt IVA.

Door de minister is toegezegd dat werknemers (en werkgevers) kunnen vragen om een reguliere beoordeling, inclusief een volledig VA-onderzoek²¹. Die toezegging geldt ook voor situaties, waarin tijdens de primaire beoordeling is ingestemd met de toepassing van de buitenwettelijke maatregel. Daarom kan werknemer, ánders dan gebruikelijk is bij toepassing van buitenwettelijk beleid, bij toepassing van de maatregel 60+ in bezwaar alsnog een reguliere wettelijke beoordeling vragen.

Uitgangspunt is dat werknemer door SMZ reeds is geïnformeerd over de maatregel en over de mogelijkheid (en evt. consequenties) van een reguliere beoordeling en vervolgens heeft ingestemd met toepassing van de maatregel. Bij de behandeling van het bezwaar hoeft dit daarom niet meer. Ontstaat echter tijdens het bezwaarproces de indruk dat werknemer niet volledig is geïnformeerd en/of niet heeft ingestemd, of het niet goed heeft begrepen, dan dient werknemer uiteraard wel alsnog goed geïnformeerd te worden en om instemming te worden gevraagd²². Leg dit vast in het dossier, bijv. in een telefoonnotitie of AD-rapportage.

Geeft werknemer op enig moment de wens te kennen dat het buitenwettelijk begunstigend beleid NIET op hem wordt toegepast, dan is het van groot belang werknemer goed voor te lichten

1. over de maatregel 60+, én
2. over het risico dat hij loopt als hij op reguliere wijze (cf. wet- en regelgeving) wordt beoordeeld.

Ad 1

Het is van belang goed uit te leggen dat bij het ontwikkelen van deze maatregel en het daarbij horende werkproces is zo goed mogelijk voorzien in het onderkennen van een mogelijk IVA-recht (zie bijlage 2). Ook als na toekenning van WGA 80-100 het WERKbedrijf op enig moment vermoedt dat de werknemer mogelijk in aanmerking komt voor een IVA-uitkering volgt zo nodig een ambtshalve herbeoordeling.

Ad 2

Voorts zal werknemer goed voorgelicht moeten worden over het feit dat een beoordeling op grond van de reguliere wet- en regelgeving kan leiden tot een voor hem ongunstige uitkomst, met mogelijk ook negatieve gevolgen voor het uitkeringsrecht. De uitkomst van een reguliere beoordeling kan immers zijn dat blijkt dat werknemer per EWT 35-80% arbeidsongeschikt geacht had moeten worden en dat er een inkomenseis gaat gelden. Het kan zelfs zo zijn dat werknemer per EWT < 35% arbeidsongeschikt wordt geacht. Aan die vaststelling kan UWV (gelet op het verbod van reformatio in peius per *toekomstige* datum) gevolgen verbinden voor de uitkering zoals, bij 35-80% arbeidsongeschiktheid, het omzetten van LGU naar LAU2 of VVU, dan wel het intrekken van de uitkering bij <35% arbeidsongeschiktheid.

Staat werknemer er desondanks op om niet op de buitenwettelijke wijze beoordeeld te worden, dan wordt aan die wens gehoor geven, met de mogelijke negatieve gevolgen van dien. Ook hier is van belang dat goed in het dossier wordt vastgelegd, bijv. in een telefoonnotitie of AD-rapport, wat met werknemer is besproken, dat werknemer toch een reguliere wettelijke beoordeling wil en waarom.

²¹ Zie [kamerbrief d.d. 26-08-2022](#)

²² Zie p.8 [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling](#)



Gevolgen voor werkgever

De mogelijkheid van een reguliere beoordeling heeft alleen betrekking op de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid van de (ex-)werknemer en het daarbij horende uitkeringsrecht. Een reguliere beoordeling betekent dan ook niet dat een eventuele uitkering alsnog aan de werkgever wordt toegerekend of dat deze wordt verhaald. Dat deel van het buitenwettelijk beleid blijft bij een reguliere beoordeling overeind.

Ook anderszins heeft een reguliere beoordeling geen betekenis voor de (ex-)werkgever. Zoals eerder in deze notitie is opgemerkt vindt er immers geen toerekening of verhaal plaats op de werkgever. De vaststelling dat er ten onrechte of een te hoge uitkering is toegekend heeft voor de (ex-)werkgever dan ook geen feitelijke financiële betekenis.

Bijlage 1

Doelgroep 60+

Hoofdregeel : De maatregel 60+ geldt voor degene die op/na 01-10-2022, maar vóór 01-01-24, EWT (eerste WIA-dag) bereikt én op die datum ten minste 60 jaar is.

Wordt het recht op WIA, als gevolg van een opgelegde loonsanctie, vrijwillige verlenging van de loondoorbetaling ([art. 24](#) Wet WIA) of een te late aanvraag, pas later beoordeeld, dan blijft de oorspronkelijke datum EWT bepalend bij bovenstaande toets.

Is er recht op herleving ([art. 48](#) en [art. 55](#) Wet WIA) of alsnog toekenning ([art. 50](#) en [art. 57](#) Wet WIA) dan is de maatregel 60+ alléén van toepassing als zowel datum oorspronkelijke EWT als datum herleving/alsnog toekenning in het tijdvak 01-10-2022 – 31-12-2023 ligt én m.b.t. de oorspronkelijke EWT de maatregel is toegepast.

Voorbeelden

01-01-2010 werk in dienstbetrekking
01-01-2015 ziek
29-12-2016 toekenning WIA (WGA)
01-01-2021 einde WIA-recht → WW-uitkering,
01-11-2022 ziek, dezelfde oorzaak, herleving per 01-11-2022 art. 57 Wet WIA
→ EWT = 29-12-2016 → ligt vóór datum aanvang maatregel 01-10-2022 → maatregel n.v.t.

01-01-2010 werk in dienstbetrekking
01-01-2015 ziek
29-12-2016 wachttijd vervuld, geen WIA-toekenning (<35%)
01-01-2018 hervat
02-11-2020 ziek, dezelfde oorzaak, 104 weken loondoorbetaling, ZW-uitk. art. 29b ZW,
alsnog toekenning WIA-uitkering per 02-11-2020 art. 50 Wet WIA
31-10-2022 einde ZW-recht/loondoorbetaling
→ EWT = 29-12-2016 → ligt vóór datum aanvang maatregel 01-10-2022 → maatregel n.v.t.

Uitzonderingen, waarbij de maatregel 60+ NIET wordt toegepast:

- *Gevalsbehandeling door Bijzondere Zaken, waarbij een grensoverschrijdend aspect aanwezig is.* (bijvoorbeeld dat een gedeelte van het arbeidsverleden in het buitenland is opgebouwd). Deze personen vallen onder de EU-verordening 883/2004 of bilaterale verdragen. UWV kan deze groep 60-plussers vanwege de verplichtingen uit de EU-verordening 883/2004 en bilaterale verdragen niet vereenvoudigd beoordelen. Zie ook Uitvoeringsbericht SMZ [2302-003](#). (Bij bezwaar via de dJKC voorleggen aan [] of []).

Gevolgen voor werkgever waarbij een grensoverschrijdend aspect aanwezig is:

Dat deze groep regulier beoordeeld moet worden betekent niet dat de uitkering wordt toegerekend aan de werkgever: de financiering van de 60+ WIA uitkeringen uit het AOF is nl. niet (meer)

gekoppeld aan het toepassen van de 60+ beoordelingsmethode, maar aan de toepasselijkheid van de regeling. Het criterium is derhalve: valt de EWT in de geldingsperiode van de 60+ maatregel en was werknemer op EWT 60 jaar of ouder? Als aan dit criterium is voldaan kan de uitkering op grond van het 60+ beleid niet worden toegerekend aan de werkgever.

Als we dat toch wel doen is dat waarschijnlijk in strijd met Europees recht omdat het vrije verkeer van werknemers wordt belemmerd. En mogelijk levert het strijd met het gelijkheidsbeginsel op omdat de uitkering wordt toegerekend vanwege een voor de toepasselijkheid van de 60+ regeling irrelevant aspect. De rechtvaardigingen om deze grensoverschrijdende zaken niet mee te nemen in deze 60+ regeling, en daarmee anders te behandelen, gaan niet op voor de toerekening van de uitkering.

Kortom: nu WIA uitkeringen die onder de 60+ regeling vallen niet mogen worden toegerekend aan werkgevers ook al wordt de 60+ beoordelingsmethode niet toegepast, geldt hetzelfde voor grensoverschrijdende zaken. Zie ook Uitvoeringsbericht SMZ [2304-005](#).

- *Werkgever en/of werknemer niet akkoord met toepassing 60+ maatregel.*
(Bij bezwaar via dJKC voorleggen aan [redacted] of [redacted]).
- *Beoordeling IVA met verkorte wachttijd.*
(Bij bezwaar via dJKC voorleggen aan [redacted] of [redacted]).

Bijlage 2

Beleidskeuzes behandeling bezwaar tegen maatregel 60+

Toekenning 80-100 WGA, werknemer claimt IVA

Algemene uitgangspunten heroverweging in bezwaar

Algemeen geldt bij bezwaar dat het primaire besluit wordt heroverwogen en zo nodig wordt vervangen door een nieuw besluit ([art. 7:11 Awb](#)). In beginsel wordt daarbij de beoordelingsmaatstaf gevormd door de bij het primaire besluit te hanteren regelgeving en beleid.

Het UWV past met de 60+maatregel een buitenwettelijke werkwijze²³ toe. Ook bij de heroverweging in bezwaar geldt dan deze buitenwettelijke werkwijze als beoordelingsmaatstaf. Bezwaar dient er immers toe de primaire werkwijze te heroverwegen; daarin past niet dat, alleen omdat bezwaar is gemaakt, een andere werkwijze wordt toegepast.

In geval van bezwaar tegen een beslissing waar de 60+maatregel is toegepast (of ten onrechte niet is toegepast), wordt daarom getoetst of werknemer behoort tot de doelgroep en of SMZ heeft gehandeld cf. de bij de uitvoering van de maatregel 60+ geldende werkwijze.

Dit lijkt ook goed verdedigbaar: Volgens vaste jurisprudentie wordt de aanwezigheid en toepassing van buitenwettelijk begunstigend beleid door de rechter als een gegeven aanvaard, en wordt slechts getoetst of dit beleid op consistente wijze is toegepast.²⁴

Begunstigend

Een buitenwettelijke werkwijze dient voor alle belanghebbenden begunstigend te zijn²⁵ (d.w.z.: niet nadeliger dan reguliere uitvoering m.t.v. de wettelijke bepalingen). Bij de ontwikkeling van de 60+ maatregel is dit als uitgangspunt genomen.

Zo wordt in gevallen waarin sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, de wachttijd WIA is vervuld en het re-integratieverslag akkoord is bevonden (dan wel de maximale verlenging van de loondoorbetaling is verstreken) een WGA-uitkering toegekend, berekend naar de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse (80-100).

UWV biedt voorts intensieve re-integratie-ondersteuning aan; in geval van een werkgever-ERD, blijft deze onveranderd verantwoordelijk voor de re-integratie.

De uitkeringen die als gevolg van de toepassing van de 60+ maatregelen worden toegekend worden zo lang als de maatregel duurt (buitenwettelijk) uit het AOF gefinancierd. Deze uitkeringen komen dus niet voor rekening van de betrokken werkgevers (ERD's (of in hun plaats garantstellers) dan wel publiek verzekerde werkgevers)..

Het werkproces voorziet er voorts in dat een mogelijk (hoger) IVA-recht zoveel mogelijk kan worden onderkend (zie ook p. 11 van de [Handreiking vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling 60+](#)). En het niet toekennen van uitkering in gevallen waarin een zg. praktische schatting leidt tot <35% is niet nadeliger dan toepassing van de wettelijke bepalingen.

²³ Zie ook [kamerbrief d.d. 26-08-2022](#)

²⁴ [ECLI:NL:CRVB:2015:3640](#); [ECLI:NL:CRVB:2018:3909](#); [ECLI:NL:CRVB:2020:721](#);

²⁵ Zie ook [kamerbrief d.d. 26-08-2022](#)

Consistente toepassing

Als hierboven aangegeven toetst de rechter op consistente toepassing van de buitenwettelijke werkwijze. In deze consistente toepassing is voorzien doordat de uitvoering plaatsvindt aan de hand van, landelijke geldende, uniforme instructies.

Instemming werknemer/werkgever

De buitenwettelijke werkwijze wordt alleen toegepast als werknemer (en, indien van toepassing, de belanghebbende werkgever) daarmee instemt²⁶. Op dit moment vraagt UWV toestemming aan *alle* werkgevers voor het toepassen van de 60+ beoordelingsmethode (de vereenvoudigde WIA-claimbeoordeling voor 60-plussers zonder inzet van een verzekeringsarts). Dat is zo in een Kamerbrief gecommuniceerd. Het werkproces SMZ voorziet er in dat werknemer (en, indien van toepassing, de werkgever) wordt geïnformeerd over de maatregel en over de mogelijkheid (en evt. consequenties) van een reguliere wettelijke beoordeling. Bij bezwaar tegen toekenning van een volledige WGA-uitkering, waarbij werknemer een IVA-uitkering claimt, is in het primaire proces reeds met toepassing van de maatregel ingestemd. Bij de behandeling van het bezwaar is dit daarom niet meer nodig. Ontstaat op enig moment in het bezwaarproces de indruk dat werknemer niet volledig is geïnformeerd en/of niet heeft ingestemd, of het niet goed heeft begrepen, dan dient werknemer uiteraard wel alsnog goed geïnformeerd te worden en zo nodig alsnog om instemming te worden gevraagd.

JKC heeft voorgesteld om de toestemming niet (meer) aan alle werkgevers te vragen. Voor publiek verzekerde werkgevers maakt het al dan niet toepassen van de 60+ maatregel niet uit, de uitkering wordt toch niet meegenomen in de premieberekening. Daarom is het wellicht beter om alleen eigenrisicodragers om toestemming te vragen. Het financieren van de 60+ WIA uitkeringen uit het AOF, waardoor werkgevers er niet voor betalen, neem niet de re-integratieplicht weg voor eigenrisicodragers. Door de toepassing van de 60+ beoordelingsmethode bestaat iets meer kans dat een WGA-uitkering wordt toegekend, waardoor de ERD gemiddeld in meer gevallen re-integratie-inspanningen moet verrichten. Daarom is het wel gepast om eigenrisicodragers om toestemming te blijven vragen. We hebben nog geen uitsluitsel over dit voorstel.

Alsnog toepassen reguliere wettelijke beoordeling

Door de minister is toegezegd dat werknemers (en werkgevers) kunnen vragen om een reguliere beoordeling, inclusief een volledig VA-onderzoek. Daarom is uitgangspunt dat die toezegging ook geldt voor die situaties, waarin tijdens de primaire beoordeling is ingestemd met de buitenwettelijke beoordeling. Anders dan in andere situaties waarin UWV buitenwettelijk beleid toepast wordt, als een belanghebbende tijdens bezwaar alsnog een beoordeling wil zónder toepassing van het buitenwettelijk begunstigend beleid, hieraan bij toepassing van de 60+ maatregel uitvoering gegeven.

Dat betekent echter niet dat toepassing van het buitenwettelijk beleid een vangnet vormt. M.a.w.: Het is niet zo dat als de uitkomst van de beoordeling op grond van de wettelijke bepalingen ongunstiger uitpakt, de uitkomst van het buitenwettelijk beleid wordt toegepast.

²⁶ Zie [Kamerbrief d.d. 26-08-2022](#)

Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat een belanghebbende gaat “winkelen”²⁷ voor de beste uitkomst en aldus risicoloos een wettelijke beoordeling kan vragen. Daarmee zou namelijk het effect van de versnellingsmaatregelen (beperkte inzet VA-capaciteit) deels weer teniet worden gedaan.

Dit brengt met zich mee dat het van groot belang is om werknemer, als deze zich op het standpunt stelt dat hij niet op grond van het buitenwettelijk beleid beoordeeld wil worden, goed voor te lichten. Enerzijds over het feit dat de maatregel zo goed mogelijk voorziet in het onderkennen van een mogelijk IVA-recht, en dit ook in bezwaar wordt getoetst. En waarbij, ook als in beginsel geen inschakeling van een VA is voorzien, voldoende waarborgen gelden om tot onderkenning van een IVA-recht te komen. Anderzijds zal werknemer voorgelicht moeten worden over het feit dat een reguliere wettelijke beoordeling kan leiden tot een voor hem ongunstige uitkomst met mogelijk negatieve gevolgen voor het uitkeringsrecht. De uitkomst van een reguliere beoordeling kan immers zijn dat hij per einde wachttijd 35-80% arbeidsongeschikt blijkt en er op enig moment een inkomenseis gaat gelden. Of dat hij per einde wachttijd < 35% arbeidsongeschikt is en geen recht heeft op WIA-uitkering.

Teruglegging is een mogelijkheid die B&B in bezwaar heeft in die situatie waarin SMZ in strijd met UWV instructies zaken heeft nagelaten.²⁸ Teruglegging in de situatie dat in bezwaar door de werknemer het standpunt wordt ingenomen dat deze toch een reguliere beoordeling wil en bij dat standpunt blijft, ook na verdere voorlichting door B&B, ligt dan minder voor de hand: in de regel zal immers niet zonder meer gezegd kunnen worden dat dat SMZ gehandeld heeft in strijd met de eigen instructies of zaken heeft nagelaten heeft. Dat sluit uiteraard niet uit dat in goed onderling overleg altijd besloten kan worden dat SMZ alsnog een reguliere beoordeling doet en dat B&B de uitkomsten van dat oordeel vervolgens in de bezwaarprocedure betreft.²⁹

Aan die vaststelling kan UWV, gelet op het verbod van reformatio in peius³⁰, vervolgens per toekomstige datum gevolgen verbinden voor de uitkering zoals, bij 35-80% arbeidsongeschiktheid, het omzetten van LGU naar LAU2 of VVU uitkering, dan wel het intrekken van de uitkering bij <35% arbeidsongeschiktheid. Staat werknemer er desondanks op om niet op de buitenwettelijke wijze beoordeeld te worden dan wordt aan die wens gehoor gegeven, met de mogelijke negatieve gevolgen van dien.

Mocht die beoordeling dan inderdaad uiteindelijk leiden tot de conclusie dat er ten onrechte een WIA uitkering is toegekend en of een te hoge mate van arbeidsongeschiktheid dan heeft die vaststelling en het besluit over de toekomstige gevolgen daarvan geen gevolgen voor de ex-werkgever. Zoals eerder in deze notitie is opgemerkt vindt er immers geen toerekening of verhaal plaats op de werkgever. De vaststelling dat er ten onrechte of een te hoge uitkering is toegekend heeft voor de (ex-)werkgever dan ook geen feitelijke betekenis. Een beoordeling conform de wettelijke voorschriften betekent evenmin dat de werkgever alsnog premie zou moeten gaan betalen of de uitkering verhaald gaat worden. De beoordeling conform de wettelijke bepaling betekent enkel dat de beoordeling van de mate van

²⁷ “Winkelen” voor een zo gunstig mogelijke uitkomst is niet geheel te voorkomen, m.n. in de situatie dat een verlaging of intrekking van de uitkering pas kan ingaan op/na AOW-leeftijd.

²⁸ Zie [Inventarisatie](#) afspraken terugleggen B&B naar SMZ d.d. 15-11-2016.

²⁹ Volledigheidshalve merken we op dat het daarbij verstandig is om de vraag te stellen in hoeverre deze weg wenselijk is voor de betrokken burger en B&B. Teruglegging en de resultaten daarvan meenemen in een lopende bezwaarprocedure kunnen namelijk ook een sterk vertragend effect hebben in de bezwaarprocedure en (herhaalde) verdagingen tot gevolg hebben.

³⁰ Bezwaar mag in beginsel niet leiden tot een nadeliger positie, tenzij UWV ook zonder bezwaar bevoegd is tot een dergelijke wijziging van het bestreden besluit. Cf. UWV-beleid wordt het nieuwe besluit daarom per een toekomstige datum, en niet eerder dan per einde LGU, geëffectueerd.

arbeidsongeschiktheid en de vaststelling van het WIA-recht gebeurt volgens de geldende wet- en regelgeving. Voor het overige blijft het buitenwettelijke karakter van de maatregel overeind.

Welke werkgevers en garantstellers krijgen kopieën van uitkeringsbesluiten en welke worden door B&B actief benaderd bij bezwaar van de werknemer?

Het gaat hier om de vraag of we belanghebbende werkgevers en belanghebbende garantstellers tijdens de 60+ maatregel een kopie sturen van het besluit over de WIA-uitkering van een 60plusser. En over de vraag of we de belanghebbende werkgever of garantsteller vragen of ze betrokken willen worden in de eventuele bezwaarprocedure van de werknemer. Het is logisch om beide vragen hetzelfde te beantwoorden, want in de kern gaat het om hetzelfde: welke werkgevers laat je kennis nemen van en invloed uitoefenen op het besluit over de uitkering.

SMZ stuurt alleen aan ERD's en garantstellers kopieën van de WIA-besluiten. B&B volgt deze gekozen lijn. Dat betekent dat B&B alleen deze groep actief in de gelegenheid stelt om betrokken te worden bij een werknemersbezwaar..

De redenen om alleen eigenrisicodragers en garantstellers (en dus niet publiek verzekerde werkgevers) een kopie te sturen en te betrekken bij het bezwaar van de werknemer zijn de volgende:

- De ERD-WGA heeft een feitelijk belang bij kennisname van het besluit over de WIA-uitkering en bij deelname aan de bezwaarprocedure van de werknemer, omdat hij de re-integratieplicht heeft wanneer de werknemer een WIA-uitkering heeft.
De garantsteller is alleen belanghebbende wanneer de ERD-WGA zelf in staat van faillissement of in schuldsanering verkeert, of is opgehouden werkgever te zijn³¹. Wanneer een van die omstandigheden aan de orde is, verschuift de re-integratieplicht naar UWV. Omdat het ongewenst is om lopende re-integratietrajecten te onderbreken is in een convenant³² afgesproken dat garantstellers lopende re-integratietrajecten mogen voortzetten. Daarom hebben belanghebbende garantstellers een feitelijk belang bij kennisname van het uitkeringsbesluit.
Een publiek verzekerde ex-werkgever heeft geen re-integratieplicht en heeft slechts een vanuit het categorale belanghebbendenbegrip van de CRvB *verondersteld* belang.
- De categorieën ERD's en garantstellers enerzijds en omslagleden anderzijds zijn helder en (naar wij aannemen) redelijk makkelijk te onderscheiden voor de uitvoering bij de beslissing om wel of niet een kopie te sturen. Dat maakt dat het hier anders ligt dan bij andere gevallen waarin we, in de reguliere uitvoering, dus los van de 60+ regeling, kopieën van WIA besluiten sturen ook in situaties waarin geen toerekening volgt en de werkgever dus ook alleen een vanwege het categoriaal belanghebbendenbegrip verondersteld belang heeft. In de toekomst zullen we werkgevers in dergelijke situaties, die veel specifiekere en complexere zijn, ook geen kopie meer sturen.

³¹ Zie de notitie 'Garantsteller van ERD WGA soms belanghebbende bij besluit over uitkering' op de [ERD themapagina](#) van de Juridische kennisbank.

³² 'Convenant over de inzet van re-integratietrajecten bij faillissement, einde werkgeverschap of bedrijfsbeëindiging van een eigenrisicodragers voor de WGA', op 12 december 2017 gesloten tussen de minister van SZW, UWV en het Verbond van Verzekeraars.

Retouradres Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Datum

22 september 2023

Alleen per email: [REDACTED]

Van

[REDACTED]
Bestuurszaken/Juridische
Zaken UWV

E:

[REDACTED]@uwv.nl

Onderwerp

Beslissing op uw verzoek om informatie d.d. 25-8-2023

Ons kenmerk

WOO 2023069

Uw kenmerk

-

Geachte [REDACTED],

Op 28 augustus 2023 heeft UWV uw verzoek om informatie op grond van de Wet open overheid (hierna: Woo) ontvangen. Hierbij ontvangt u onze beslissing op uw verzoek.

Beslissing

UWV heeft besloten de aangetroffen documenten met de door u verzocht informatie openbaar te maken.

Woo-verzoek

In uw verzoek is verzocht om de openbaarmaking van documenten met de volgende informatie:

- een notitie of instructie voor intern gebruik in bezwaarzaken waarbij de vereenvoudigde beoordeling voor 60-plus werknemers geldt.

Inventarisatie documenten

Naar aanleiding van uw verzoek is intern uitvraag gedaan of er documenten aanwezig zijn met de door u gevraagde informatie. De volgende documenten zijn aangetroffen.

Nr.	Documentnaam	Beoordeling
1	Handreiking 60+ voor VA en AD SMZ	Openbaar
2	Memo behandeling bezwaar 60+	Openbaar

Overwegingen

In uw verzoek heeft u verzocht om inzage in documenten die betrekking hebben op de vereenvoudigde beoordeling voor 60-plus werknemers.

Met inachtneming van uw verzoek heeft UWV besloten de aangetroffen documenten als bijlage 1 en 2 openbaar te maken.

De documenten zijn volledig geanonimiseerd op grond van artikel 5.1 tweede lid onder e van de Woo, met dien verstande dat alle namen, e-mailadressen, telefoonnummers of overige tot personen herleidbare gegevens onleesbaar zijn gemaakt.

Publicatie

Dit besluit en de openbaar gemaakte documenten worden binnen enkele werkdagen na dagtekening van dit besluit geanonimiseerd gepubliceerd op de website [uwv.nl](https://www.uwv.nl).

Niet eens met deze beslissing?

Als u het niet eens bent met onze beslissing op uw Wob-verzoek kunt u tot uiterlijk zes weken na de datum op deze brief een bezwaarschrift indienen. Richt uw bezwaar aan UWV, afdeling Juridische Zaken, Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam. Wij kunnen sneller op uw bezwaarschrift reageren als u een kopie van deze brief meestuurt.

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Namens de Raad van Bestuur van UWV,



Juridisch adviseur