

ANNOTATIE

# WGA-lasten: frustraties van de werkgever

*J.P.M. van Zijl*

*Annotatie bij Centrale Raad van Beroep, 27-03-2019,  
ECLI:NL:CRVB:2019:1096 (SZR-2019-0015)*

## **Het belang van de WGA-uitkering van een (ex-)werknemer voor de werkgever**

WGA-uitkeringen veroorzaken tijdens de eerste tien jaar financiële lasten voor werkgevers. Dat kan op twee manieren het geval zijn.

In beginsel beïnvloedt de WGA-uitkering in de eerste tien jaar [1] de hoogte van de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas die de werkgever aan de Belastingdienst moet betalen. [2] Dit geldt overigens niet voor kleine werkgevers, omdat voor hen de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas wordt vastgesteld op een sectorpercentage. [3] Voor middelgrote werkgevers geldt dat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas voor een deel wordt vastgesteld op het sectorpercentage. [4] Hoe groot dat deel is, is afhankelijk van de hoogte van de loonsom.

Een werkgever kan er ook voor kiezen om eigenrisicodragers voor de WGA-uitkering te zijn. De werkgever hoeft dan niet de premiecomponent WGA-lasten van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas te betalen. [5] In plaats daarvan betaalt de werkgever de WGA-uitkering zelf. [6] Doorgaans is dat risico verzekerd, omdat voor het verkrijgen van toestemming van de Belastingdienst om het risico van de betaling van de WGA-uitkering zelf te betalen een garantie [7] vereist is die, ook voor grote werkgevers, zonder verzekering niet eenvoudig te verkrijgen is.

## **De omvang van het belang**

Het zijn van eigenrisicodragers is een kostbare kwestie. Bij grote werkgevers (want die zijn het vooral die eigenrisicodragers zijn) is eigenlijk voortdurend rekening te houden met het bestaan van de verplichting om WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers zelf te betalen. De vraag is vaak niet óf WGA-uitkeringen moeten worden betaald, maar hoeveel.

Verzekeringsmaatschappijen maken daarvan een inschatting en bepalen de hoogte van de verzekeringspremie op basis van die inschatting, daarnaast nog rekening houdend met hun kosten en met een winstopslag.

Anders dan vaak gedacht wordt, is de betaling van gedifferentieerde premie Werkhervattingskas nog veel duurder dan het zelf betalen van de WGA-uitkering. In de praktijk bedraagt de premiestijging die (twee kalenderjaren later) het gevolg is van de betaling door het UWV van een WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer, vaak ongeveer tweemaal het bedrag van de uitkering dat tot die premiestijging aanleiding gaf!

De vaststelling van de hoogte van de WGA-uitkering van een (ex-)werknemer is dus voor een (middel)grote werkgever hoe dan ook van groot belang.

### **Een voorbeeld**

Tijdens de loongerelateerde fase van de WGA-uitkering [8] is die uitkering volledig voor rekening van de werkgever. Daarna komt de WGA-uitkering voor rekening van de werkgever tot maximaal het bedrag van de WGA-vervolguitkering. [9] Ter voorkoming van zogenoemde 'perverse prikkels' bij de re-integratie is het bedrag van de WGA-loonaanvullingsuitkering voor rekening van het UWV voor zover die hoger is dan het bedrag van de WGA-vervolguitkering. [10] Hoe groot het belang van de WGA-uitkering van een (ex-) werknemer voor een werkgever is, blijkt uit het onderstaande voorbeeld, waarbij ik uitga van een gemiddeld loon [11] en een duur van de loongerelateerde WGA-uitkering van 24 maanden.

#### *loongerelateerde WGA-uitkering*

2 maanden x 75% x € 3.310: € 4.965,00

22 maanden x 70% x € 3.310: € 50.974,00

#### *WGA-loonaanvullingsuitkering/WGA-vervolguitkering*

96 maanden x 70% x € 1.938,96 [12] € 130.298,10

*totaal gedurende tien jaar: € 186.237,10*

De werkelijke WGA-lasten van een werkgever zijn doorgaans hoger, omdat verzekeraars van eigenrisicodragers in hun premie niet alleen de (vooraf ingeschatte) kosten van de betaling

van de WGA-uitkering incalculeren maar ook hun kosten en een winstopslag en omdat de stijging van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (die voor werkgevers die geen eigenrisicodragers zijn het gevolg is van de betaling van de WGA-uitkering), vaak neerkomt op het dubbele van het bovengenoemde bedrag. Deze forse financiële prikkels moeten werkgevers (en verzekeraars) ertoe aanzetten om een maximale re-integratie-inspanning te leveren om het beroep van de (ex-)werknemer op de WIA zo veel mogelijk te beperken.

### **Toetsing van WGA-beslissingen van UWV**

De omvang van dit financiële belang maakt dat werkgevers (of verzekeraars die het risico van de betaling als eigenrisicodragers van de WGA-uitkering hebben verzekerd) niet alleen belang hebben bij optimale re-integratie van hun arbeidsongeschikte (ex-)werknemers, maar ook bij toetsing van de juistheid van de beslissingen omtrent die WGA-uitkering door het UWV. Deze toetsing kan uitsluitend in bezwaar plaatsvinden, omdat de werkgever [13] eerder geen inzage heeft in de stukken die ten grondslag liggen aan de beslissing omtrent de WGA-uitkering.

Het voortdurende en welhaast verlamme tekort van het UWV aan verzekeringsartsen [14] brengt bovendien met zich mee dat werkgevers zelf dienen te bewaken of een eenmaal toegekende WGA-uitkering nog steeds terecht wordt uitbetaald, want van herbeoordeling van de arbeidsongeschiktheid komt in de praktijk anders niet veel terecht, ook wanneer die herbeoordeling door de verzekeringsarts wel was ingepland. Waarschijnlijk om die reden had de werkgever in kwestie ook zelf een herbeoordeling aangevraagd.

### **WGA of IVA?**

Verreweg het grootste deel van de WGA-uitkeringen wordt toegekend wegens volledige arbeidsongeschiktheid (80-100 procent). In die gevallen is van groot belang of de arbeidsongeschiktheid duurzaam is of niet. Als dat niet het geval is, moet immers een WGA-uitkering worden toegekend [15] terwijl een IVA-uitkering moet worden toegekend als wel sprake is van duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid. [16] Waar de WGA-uitkering voor de werkgever financiële lasten veroorzaakt in een omvang zoals die hierboven is weergegeven, zijn de kosten van de IVA-uitkering niet voor rekening van de werkgever. Al dan niet duurzaamheid van de volledige arbeidsongeschiktheid betekent dus voor de werkgever een verschil van dag en nacht.

### **Duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid**

Van duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid is sprake als de (ex-)werknemer geen kans op herstel heeft, [17] maar ook als er nog een kans op herstel is die als niet meer dan gering moet worden ingeschat. [18] Er is inmiddels uitgebreide jurisprudentie van de Centrale Raad

van Beroep, [19] waarin aan de motivering van het oordeel van het UWV ten aanzien van het niet duurzaam zijn van de arbeidsongeschiktheid hoge eisen worden gesteld. Daarbij speelt een rol dat de beslissing tot toekenning van een WGA-uitkering aan een (ex-)werknemer voor een werkgever een belastende beslissing is, waaraan de Centrale Raad van Beroep hoge motiveringseisen stelt. [20] Als het oordeel van het UWV dat de arbeidsongeschiktheid niet duurzaam is, gebaseerd is op een mogelijkheid van behandeling, is volgens de Raad een onderbouwing vereist die ziet op het mogelijke resultaat daarvan voor de individuele verzekerde. [21] Een motivering die te zeer berust op algemene noties ten aanzien van de herstelkansen in algemene zin en die te zeer gebaseerd is op aannames met betrekking tot voor de (ex-)werknemer beschikbare behandelopties zonder die verder te concretiseren, zal daarbij niet kunnen gelden als een deugdelijke, voldoende concrete en voldoende op de situatie van de betrokkene toegespitste beoordeling. [22]

Als het UWV echter kan motiveren dat voor de betreffende (ex-)werknemer nog een mogelijkheid tot behandeling bestaat waarvan een (voor de arbeidsmogelijkheden) relevante mate van verbetering van de belastbaarheid kan worden verwacht, staat die behandelbaarheid eraan in de weg dat duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid wordt aangenomen en een IVA-uitkering wordt toegekend. Dat de (ex-)werknemer die behandeling niet wenst te ondergaan is geen reden om tot duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid te besluiten, tenzij de weigering om de behandeling te ondergaan verklaard kan worden vanuit, en verband houdt met, het ziektebeeld van de (ex-)werknemer.

### **Verplichting van de (ex-)werknemer tot het ondergaan van adequate behandeling**

Nu staat het de (ex-)werknemer die aanspraak wil maken op een WIA-uitkering niet vrij om te weigeren om een adequate behandeling te ondergaan. Hij is verplicht om zich geneeskundig te laten behandelen of aanwijzingen van een arts op te volgen indien het UWV of de eigenrisicodrager (of het re-integratiebedrijf in opdracht van het UWV of de eigenrisicodrager) daartoe opdracht geeft. [23] Het niet nakomen van deze verplichting dient te leiden tot het opleggen van een maatregel. [24] Het opleggen van deze maatregel is voor het UWV een verplichting. [25] De toepasselijke maatregel zou inhouden dat de WGA-uitkering gedurende vier maanden met 25 procent zou worden gekort (met een mogelijkheid tot afwijking tot ten minste 10 procent en ten hoogste 100 procent). [26]

Is de werkgever eigenrisicodrager dan is het al dan niet opleggen van een maatregel een bevoegdheid (geen verplichting) van de werkgever. [27] In dat geval kan de werkgever zelf bepalen of een maatregel wordt getroffen en zo ja welke, met dien verstande dat afstemming moet plaatsvinden op de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid en dat geen maatregel kan worden opgelegd als van verwijtbaarheid geen sprake is. [28]

### **Wel behandelbaarheid aangegeven, maar geen maatregel opgelegd wegens het niet ondergaan van deze behandelbaarheid**

In de casus waarover de Centrale Raad van Beroep moest beslissen, was de werkgever geen eigenrisicodrager. Het opleggen van de maatregel was dus een verplichting van het UWV. Desalniettemin legde het UWV geen maatregel op. Dat komt in de praktijk vaker voor, vermoedelijk omdat verzekeringsartsen van het UWV het in strijd achten met het recht op de lichamelijke integriteit dat iemand verplicht zou worden een behandeling te ondergaan. Maar de wet verbindt aan het recht op WIA-uitkering nu eenmaal de verplichting om een adequate behandeling te ondergaan en het niet opleggen van de maatregel was dus in strijd met de wet.

De (ex-)werknemer was volledig arbeidsongeschikt en er bestonden voor hem behandelbaarheden die aan de toekenning van een IVA-uitkering in de weg stonden. De (ex-)werknemer weigerde deze behandelingen echter te ondergaan omdat hij die 'te stigmatiserend' vond. Tegelijkertijd had het UWV nagelaten om de (ex-)werknemer een maatregel op te leggen. Omdat de werkgever geen eigenrisicodrager was, kon hij dat zelf niet doen.

De frustratie van de werkgever daarover is voorstelbaar. Immers: als de werknemer niet wordt aangezet tot het ondergaan van de behandeling is enerzijds geen herstel te verwachten en blijft anderzijds toekenning van een IVA-uitkering onmogelijk. De uitkering van de (ex-)werknemer blijft daardoor ten laste komen van de werkgever en niet van het UWV, terwijl het UWV wettelijk verplicht is om te proberen aan die situatie wat te veranderen door middel van het opleggen van een maatregel, maar dat achterwege laat.

### **Claimbeoordeling en opleggen maatregel gescheiden trajecten**

Dat de werkgever zich over deze situatie beklaagt, is dan ook niet vreemd. De werkgever deed dat in het kader van bezwaar (en later: beroep en hoger beroep) tegen het besluit waarbij werd vastgesteld dat de (ex-)werknemer nog steeds recht had op een WGA-uitkering, omdat hij nog steeds volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt was. Volgens de werkgever was het UWV verplicht om bij de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van de (ex-)werknemer uit eigen beweging tevens te beoordelen of een maatregel moet worden opgelegd.

Op dat laatste punt stelt de Centrale Raad van Beroep de werkgever in het ongelijk. De Raad wijst er daarbij op dat:

afzonderlijke besluitvorming plaatsvindt over de claimbeoordeling enerzijds en het opleggen

van een maatregel anderzijds; de claimbeoordeling aan het opleggen van een maatregel voorafgaat; voor beide beoordelingen verschillende criteria gelden, verschillende afwegingen moeten worden gemaakt en dat verschillende procedurele regels gelden;

verschillende besluiten worden genomen waartegen afzonderlijk bezwaar en beroep kan worden ingesteld.

### **Commentaar**

De overwegingen van de Centrale Raad met betrekking tot de verschillende besluitvormingstrajecten van enerzijds de claimbeoordeling en anderzijds het opleggen van een maatregel zijn op zichzelf juist. Maar betekent dat nu dat het UWV ermee wekomt dat enerzijds niet voldaan is aan de wettelijke verplichting tot het opleggen van een maatregel en anderzijds voor de beoordeling van de duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid wel wordt uitgegaan van de mogelijkheid van een behandeling die de werknemer weigert te ondergaan terwijl het UWV de werknemer er niet via het opleggen van een maatregel toe aanzet om die behandeling te ondergaan?

Tegen de beslissing van de Centrale Raad van Beroep pleit dat dan weliswaar sprake is van gescheiden besluitvormingstrajecten maar dat het opleggen van een maatregel een verplichting voor het UWV is waaraan opvolging zou moeten worden gegeven zodra blijkt dat daartoe aanleiding bestaat, terwijl het moment van de claimbeoordeling het meest voor de hand liggende moment is waarop zou kunnen blijken dat die aanleiding bestaat.

Toch denk ik dat de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep juist is. Het besluit tot voortzetting van de WGA-uitkering omvat niet meer dan de vaststelling van het recht op de uitkering. Dat recht bestaat in beginsel vanwege de volledige arbeidsongeschiktheid van de (ex-)werknemer. De op te leggen maatregel is bedoeld om de (ex-)werknemer ertoe aan te zetten om zijn wettelijke verplichting ten aanzien van het ondergaan van adequate behandeling na te komen. Die verplichting geldt uitsluitend als eerst recht op een WIA-uitkering is vastgesteld. Weliswaar leidt die maatregel gedurende vier maanden tot een lagere WGA-uitkering, maar dat zijn gevolgen die na de vaststelling van het recht op uitkering optreden. Anders gezegd: de vaststelling van het recht op WGA-uitkering vindt plaats naar de situatie op de datum van de beslissing van het UWV, terwijl de korting op de WGA-uitkering na de datum van de beslissing van het UWV plaatsvindt.

### **Hoe dan wel?**

Toch dient het natuurlijk niet zo te kunnen zijn dat het UWV niet voldoet aan zijn wettelijke verplichting tot het opleggen van een maatregel, dat de (ex-)werknemer aldus niet wordt

aangezet tot het ondergaan van een mogelijk geachte behandeling en dat het niet ondergaan van die behandeling ervoor zorgt dat de WIA-uitkering voor rekening van de werkgever komt (en niet van het UWV). Hoe kan de werkgever deze situatie dan wel voorkomen?

Ik wil dan wijzen op een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 14 december 2016. [29] In die uitspraak ging het om het recht van een ex-werknemer op een Ziektewetuitkering. [30] De werkgever werd daardoor geconfronteerd met een dreigende verhoging van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas, in dit geval zelfs met terugwerkende kracht door de invoering van de Wet Bezava. [31] In bezwaar (en later in beroep en hoger beroep) beklaagt de werkgever zich over het feit dat het UWV (althans in de ogen van de werkgever) in de periode waarin de (ex-)werkneemster na het eindigen van de arbeidsovereenkomst een Ziektewetuitkering had genoten, onvoldoende beoordelingen had gedaan en onvoldoende re-integratie-inspanningen had gepleegd. Het UWV stelde zich op het standpunt dat de re-integratieactiviteiten (of het gebrek daaraan) niet bepalend zijn voor de mate van arbeidsongeschiktheid en derhalve niet bepalend zijn voor het recht op Ziektewetuitkering. De rechtbank was van mening dat uitsluitend de rechtmatigheid van de Ziektewetuitkering aan de orde was. De Centrale Raad van Beroep overwoog echter: [32] 'dat het Uvw ook rekening dient te houden met de belangen van werkgevers en moet zorgen dat werknemers niet langer dan noodzakelijk ZW-uitkering ontvangen. In een situatie waarin te lang ZW-uitkering is verstrekt, kan sprake zijn van onrechtmatig handelen en schadeplichtigheid van het Uvw jegens de (ex-)werkgever. Gelet op deze omstandigheden is het mogelijk dat in een bestuursrechtelijke procedure een oordeel wordt gegeven over de zorgvuldigheid waarmee een beslissing tot beëindiging van een ZW-uitkering is voorbereid en de motivering die daaraan ten grondslag is gelegd. Bij het ontbreken van de vereiste zorgvuldigheid of een draagkrachtige motivering is vernietiging van een beslissing op bezwaar mogelijk, zij het dat gelet op artikel 30b, eerste lid, van de ZW dan tevens moet worden bepaald dat de rechtsgevolgen van het vernietigde besluit in stand blijven.'

Aldus moest het UWV volgens de Centrale Raad van Beroep in het kader van bezwaar tegen de beslissing omtrent het recht op Ziektewetuitkering een oordeel geven over de zorgvuldigheid waarmee de beslissing inzake het recht op Ziektewetuitkering was voorbereid, ook al zouden gebreken ten aanzien van de zorgvuldigheid bij het voorbereiden van de beslissing niet kunnen leiden tot wijziging van die beslissing.

Anders dan in het geval van het opleggen van een maatregel geldt voor het plegen van re-integratie-inspanningen niet dat daarover afzonderlijke besluitvorming plaatsvindt. In zoverre gaat de parallel met de uitspraak van 14 december 2016 dus niet op. Maar de overweging dat het UWV rekening moet houden met de belangen van werkgevers en ervoor moet zorgen dat werknemers niet langer dan noodzakelijk een uitkering ontvangen, bij gebreke waarvan

sprake kan zijn van onrechtmatig handelen en schadeplichtigheid van het UWV, geeft aan langs welke weg de werkgever genoegdoening zou kunnen krijgen. De werkgever zou van het UWV schadevergoeding kunnen vorderen. Nu het hier gaat om schade als gevolg van het niet (tijdig) nemen van een besluit, zou die schadevergoeding moeten worden gevraagd bij de bestuursrechter, op de voet van artikel 8:88 van de Algemene wet bestuursrecht.

In dat geval moet de omvang van de schade worden bepaald aan de hand van een vergelijking met het geval waarin het UWV wel een maatregel zou hebben opgelegd. Afgezien van de korting van de WGA-uitkering met 25 procent gedurende vier maanden is dan de vraag of de (ex-)werknemer zich als gevolg van die korting wel zou hebben laten behandelen en zo ja, wat daarvan uiteindelijk het gevolg zou zijn geweest voor de vast te stellen mate van arbeidsongeschiktheid.

Gelet op deze onzekerheden meen ik dat de werkgever er beter aan doet om bij het UWV een besluit tot het opleggen van een maatregel aan te vragen. Tegen de weigering om aan deze aanvraag te voldoen kan dan zo nodig afzonderlijk bezwaar en beroep worden ingesteld. Dat aldus wordt gevraagd om het nemen van een besluit dat het UWV al verplicht was uit eigen beweging te nemen, moet dan daarbij maar voor lief worden genomen.

Als het UWV het besluit tot het opleggen van de maatregel eenmaal heeft genomen, kan blijken of de (ex-)werknemer als gevolg daarvan alsnog de mogelijk geachte behandeling ondergaat, en zo ja, of dat dan uiteindelijk leidt tot verlaging van de mate van arbeidsongeschiktheid. Is dat niet het geval, dan is de toekenning van een IVA-uitkering aan de orde.

*mr. J.P.M. (Joop) van Zijl*

*Noten*

[1] Art. 83 lid 1 WIA jo. art. 1 Regeling vaststelling periode eigenrisicodragen WGA-uitkeringen. Art. 117b lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen.

[2] Art. 38 Wet financiering sociale verzekeringen jo. art. 2.11 Besluit Wfsv.

[3] Art. 2.6 lid 3 Besluit Wfsv.

[4] Art. 2.6 lid 5 Besluit Wfsv.

[5] Art. 2.7 Besluit Wfsv.

[6] Art. 82 lid 1 WIA.



[7] Art. 40 lid 2 Wet financiering sociale verzekeringen.

[8] Art. 59 WIA.

[9] Art. 84 lid 2 WIA. Art. 117b lid 3 onder b Wet financiering sociale verzekeringen.

[10] Dit deel van de uitkering komt op grond van art. 115 lid 1 onder d Wet financiering sociale verzekeringen ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds. Dit betekent dat de werkgevers collectief de lasten van dit deel van de WGA-uitkering dragen door middel van de betaling van de basispremie van art. 36 Wet financiering sociale verzekeringen.

[11] Op grond van art. 1 van het Besluit gedifferentieerde premie Werkhervattingskas 2019 (*Stcrt.* 2018, 48450) was dit in 2017 € 33.100. Verhoogd met een geschat percentage aan werkgeverslasten van 20 procent is dat per maand € 3.310.

[12] Het bedrag van het wettelijk minimumloon ad € 1.615,80 verhoogd met een geschat percentage aan werkgeverslasten van 20 procent.

[13] Althans als het gaat om stukken die medische gegevens bevatten: de gemachtigde van de werkgever op grond van art. 105 WIA.

[14] Zie daarover bijvoorbeeld de brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer van 13 december 2017, *Kamerstukken II* 2017/18, 26447, 599.

[15] Art. 54 lid 1 onder b WIA jo. art. 5 WIA.

[16] Art. 47 lid 1 onder b WIA jo. art. 4 WIA.

[17] Art. 4 lid 2 WIA.

[18] Art. 4 lid 3 WIA.

[19] Beginnend met CRvB 4 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH1896.

[20] Het is aan het UWV om zijn beslissing inzake de WGA-uitkering van een (ex-)werknemer zorgvuldig, goed onderbouwd en inzichtelijk te motiveren, zodanig dat de werkgever de mogelijkheid heeft om overtuigd te raken van de juistheid van de beslissing en eventueel te komen tot een gemotiveerde bestrijding. Zie de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep van 15 februari 1995, ECLI:NL:CRVB:1995:ZF1673, *RSV* 1996/214; 24 februari 2004, ECLI:NL:CRVB:2004:AO6273; 6 maart 2007, ECLI:NL:CRVB:2007:BA0035; 6 november 2007, ECLI:NL:CRVB:2007:BB7853; 2 oktober 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BJ9342; 30 oktober 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:3776; 6 november 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4292; 19 juli 2018,

ECLI:NL:CRVB:2018:2196; 10 januari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:183; 13 februari 2019, ECLI:NL:CRVB:2019:606.

[21] CRvB 4 februari 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BH1896.

[22] CRvB 25 juli 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2519, CRvB 22 augustus 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:2598.

[23] Art. 29 lid 2 onder a WIA.

[24] Art. 29 lid 1 onder a WIA.

[25] Sinds de invoering per 1 augustus 1996 van de Wet boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid (Wet van 25 april 1996, *Stb.* 1996, 248).

[26] Art. 6 lid 4 onder 6 jo. art. 2 lid 1 onder c Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

[27] Art. 89 WIA.

[28] Art. 90 WIA.

[29] CRvB 14 december 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4860.

[30] Dat het hier ging om een Ziektewetuitkering en niet om een WGA-uitkering lijkt mij geen relevant verschil, omdat de toerekening van die uitkering aan werkgevers, al dan niet eigenrisicodragers, in beide gevallen op dezelfde wijze geschiedt.

[31] Wet van 1 oktober 2012 tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters), *Stb.* 2012, 464.

[32] R.o. 4.5.