

## Tijdschrift Recht en Arbeid, Vier jaar WIA, enkele aandachtspunten voor de arbeidsrechtpraktijk

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	TRA 2010, 23	Bijgewerkt tot:	01-03-2010
Auteur:	Mr. D.J.B. de Wolff <a href="#">[1]</a>		

Wetgeving: Boek 7 BW art. 629, lid 1; WIA art. 60; WIA art. 39;

### Vier jaar WIA, enkele aandachtspunten voor de arbeidsrechtpraktijk

#### Samenvatting

Het wettelijke stelsel van inkomensbescherming bij langdurige ziekte wijzigde ingrijpend per 1 januari 2004. De duur van de loonbetalingsplicht bij ziekte van een werknemer wijzigde van 52 naar 104 weken (art. 7:629 lid 1 BW). Dit ging gepaard met invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) per 29 december 2005. Vier jaar later kunnen we, mede aan de hand van de rechtspraak, enkele relevante ontwikkelingen belichten. Deze bijdrage behandelt enkele deelonderwerpen die voor zowel verzekerden als voor werkgevers relevant zijn, financieringsaspecten, de loonsanctie, het onderscheid tussen IVA en WGA, en de verkorte wachttijd voor de IVA.

Het wettelijke stelsel van inkomensbescherming bij langdurige ziekte wijzigde ingrijpend per 1 januari 2004. De duur van de loonbetalingsplicht bij ziekte van een werknemer wijzigde van 52 naar 104 weken (art. 7:629 lid 1 BW). Dit ging gepaard met invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) per 29 december 2005. Vier jaar later kunnen we, mede aan de hand van de rechtspraak,[\[1\]](#) enkele relevante ontwikkelingen belichten. Deze bijdrage behandelt enkele deelonderwerpen die voor zowel verzekerden als voor werkgevers relevant zijn, financieringsaspecten, de loonsanctie, het onderscheid tussen IVA en WGA, en de verkorte wachttijd voor de IVA.

#### 1De WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)[\[2\]](#) biedt een inkomensverzekering voor werknemers die vanaf 29 december 2005 langer dan 104 weken ongeschikt zijn voor de bedongen arbeid en niet in staat zijn met gangbare arbeid meer te verdienen dan 65% van hun oorspronkelijke (geïndexeerde) loon. Werkgever en werknemer hebben beiden de verantwoordelijkheid om instroom in de WIA te voorkomen.

De WIA verzekert het inkomensverlies van werknemers die volledig (80-100% loonverlies door arbeidsongeschiktheid) en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en van werknemers die gedeeltelijk (meer dan 35%) dan wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Eerstgenoemden hebben recht op een uitkering krachtens de inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA). Voor hen gelden geen re-integratieverplichtingen. De uitkering bedraagt 75% van het verzekerde inkomen. De tweede groep heeft recht op een uitkering in verband met werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), waartegenover wel een re-integratieverplichting bestaat. De hoogte van de WGA-uitkering is, na afloop van de eerste fase, waarin de verzekerde recht heeft op een loongerelateerde uitkering van twee maanden 75% en vervolgens 70%, afhankelijk van de vraag of een verzekerde voldoet aan de voor hem gestelde inkomenseis (art. 60 WIA). Ook stelt het UWV voor WGA-gerechtigden een re-integratieplan op (art. 39 WIA) en geldt voor hen doorgaans een sollicitatieplicht. Van de WIA-instroom blijkt ongeveer een kwart tot de categorie volledig en duurzaam arbeidsongeschikten te behoren.[\[3\]](#) Zij ontvangen een IVA-uitkering. De rest van de instroom komt in de WGA-regeling terecht. Ongeveer twee van de drie WGA-gerechtigden zijn volledig arbeidsongeschikt bevonden.[\[4\]](#) Voor hen geldt geen inkomenseis (art. 60 lid 3 WIA). De totale WIA-instroom ligt aanzienlijk, bijna de helft, lager dan bij de totstandkoming van de wet geraamd.[\[5\]](#) Bijna vier op de tien arbeidsongeschikte werknemers die minder dan 35% loonverlies lijden, blijken na twee jaar ziekte zonder enig werk te zitten.[\[6\]](#)

## 2Financiering

Bij de invoering van de WIA was nog onduidelijk hoe de financiële verantwoordelijkheid voor de uitkeringslasten zou worden vormgegeven. Eerst in 2008 ontstond daarover duidelijkheid. Voor de IVA-lasten geldt een landelijk uniforme premie. De WGA-lasten worden aan individuele werkgevers doorbelast door een systeem van premiedifferentiatie. Het gaat dan om de uitkeringslasten over de eerste tien jaar waarin een werknemer een WGA-uitkering ontvangt. Na de loongerelateerde fase worden slechts de lasten doorberekend tot het bedrag van de (lagere) vervolguikering. Indien de lasten van de (hogere) loonaanvullingsregeling zouden worden doorberekend, zouden re-integratie-inspanningen van werkgeverskant ontmoedigd worden. Werkgevers zouden mogelijk niet meewerken aan tewerkstelling indien dat zou leiden tot een hogere (loonaanvullings)uitkering voor de werknemer als deze hele uitkering zou worden doorbelast.

Een werkgever mag maximaal de helft van de WGA-premie op de werknemer verhalen (art. 34 lid 2 en art. 122b Wfsv). Verhaal leidt niet tot een vermindering van de heffingsgrondslag voor de loonheffing.<sup>[7]</sup> Werkgevers kunnen ervoor kiezen geen gedifferentieerde WGA-premie te betalen, maar het risico van de kosten van tien WGA-uitkeringsjaren zelf te betalen. Een werkgever die heeft gekozen voor eigenrisicodragerschap is gedurende de periode van tien jaar tevens verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer, ook indien de arbeidsovereenkomst intussen eindigt. Werkt de (ex-)werknemer onvoldoende mee aan werkhervatting, dan kan de eigenrisicodrager een korting op de uitkering toepassen. Dit kan evenwel niet de blijvende gehele weigering van de WGA-uitkering zijn (art. 89 WIA). Evenmin kan de eigenrisicodrager een boete aan de verzekerde opleggen. De eigenrisicodrager stelt het recht op de WGA-uitkering of de hoogte van de inkomenseis niet zelf vast. Dat is de verantwoordelijkheid van het UWV.

Inmiddels zijn sommige werkgevers tot een merkwaardige ontdekking gekomen. Kleine werkgevers, met een loonsom van jaarlijks minder dan € 650 000, werden in de WAO sinds 2004 niet meer geconfronteerd met premiedifferentiatie (de 'Pemba-boete') op bedrijfsniveau. Indien een werknemer in de WAO terecht kwam, merkten deze bedrijven dat dus niet in de hoogte van de premie. De WGA maakt geen onderscheid tussen kleine en grote werkgevers. Bij de berekening van de WGA-premie is instroom in de WAO in de jaren voor 2006 relevant. Aldus zijn sommige 'kleine' werkgevers na 2006 opeens geconfronteerd met een hoge WGA-premie, niet omdat een werknemer op een WGA-uitkering aanspraak maakte, maar vanwege WAO-instroom in een periode waarin voor deze werkgevers de Pemba-boete niet gold. Intussen werd de premiedifferentiatie in de WAO per 2006 over de hele linie afgeschaft. Alle lopende WAO-uitkeringen worden sindsdien betaald uit een landelijk uniforme premie. Niettemin blijkt de WAO-instroom in het verleden dus, haast ongemerkt, wel bepalend te voor de hoogte van de WGA-premie. Zeker in het geval de werknemers in kwestie volledig arbeidsongeschikt zijn en geen re-integratiemogelijkheden hebben (in het nieuwe stelsel wellicht zelf in de IVA zouden zijn gevallen), bevreedt dat.<sup>[8]</sup>

## 3Loonsanctie

Het UWV toetst voor het einde van de wachttijd van 104 weken of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en de verplichtingen heeft vervuld op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Het UWV hanteert bij de uitvoering van deze zogenoemde poortwachertoets de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter.<sup>[9]</sup> Op grond van deze regels beoordeelt het UWV in de eerste plaats het door werkgever en werknemer behaalde re-integratieresultaat. Is dat bevredigend gelet op de functionele beperkingen van de werknemer, dan zal geen sanctie volgen als de werkgever bijvoorbeeld te laat een probleemanalyse of plan van aanpak heeft opgesteld. Indien het resultaat niet bevredigend is en de werkgever in de ogen van het UWV tekort is geschoten bij het vervullen van zijn re-integratieverplichtingen, wordt een loonsanctie opgelegd, in de praktijk voor de duur van 52 weken op. De behandeling van de WIA-aanvraag wordt dan opgeschort (art. 64 lid 7 WIA). Een werkgever die meent dat de hem verweten tekortkoming is hersteld, kan bekorting van de sanctieduur vragen. De loonsanctie heeft een reparatoir karakter.<sup>[10]</sup> Dat betekent dat het verrichten van re-integratie-inspanningen op het beoordelingsmoment nog enigszins zinvol moet zijn.<sup>[11]</sup> Het UWV mag verder niet tweemaal achtereen voor verschillende feiten een loonsanctie opleggen.<sup>[12]</sup> De werkgever kan zich niet disculperen met de stelling dat hij in de eerste twee ziektejaren mocht afgaan op het

deskundige advies van de bedrijfsarts of een andere deskundige.<sup>[13]</sup> Als de bedrijfsarts bijvoorbeeld heeft aangenomen dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft en het om die reden niet tot werkherhervatting is gekomen, zal het UWV een loonsanctie aan de werkgever kunnen opleggen indien de verzekeringsarts van het UWV een positievere kijk heeft op de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Een werkgever die het zekere voor het onzekere wil nemen, moet daarom overwegen om ruim voor het einde van de wachttijd het UWV advies te verzoeken over de vraag of hij met de werknemer op de goede weg naar werkherhervatting zit. De arbodienst of bedrijfsarts kan overigens jegens de werkgever niet zonder meer aansprakelijkheid uitsluiten voor schade door een onjuist advies, zodat de schade als gevolg van de loonsanctie mogelijk op hen te verhalen is.<sup>[14]</sup>

Indien nog onduidelijk is of de werknemer in het bedrijf van de werkgever zal kunnen hervatten, zal een werkgever inzet van een tweedespoortraject moeten overwegen. In een zaak waarin nog niet vast stond of de werknemer bij de eigen werkgever kon hervatten, werd laatstgenoemde verweten dat hij in de tussentijd niet ook reeds de mogelijkheden van hervatting bij andere werkgevers had onderzocht.<sup>[15]</sup>

Bij het opleggen van de loonsanctie dient het UWV aannemelijk te maken dat de werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft gepleegd. Het gaat daarbij om de vraag of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot de inspanningen die zijn verricht (art. 65 WIA). Het opleggen van een loonsanctie moet het UWV dusdanig concreet motiveren dat het de werkgever voldoende duidelijk kan zijn waaruit zijn tekortkoming bestaat. Bovendien moet de motivering vanzelfsprekend feitelijk juist zijn.<sup>[16]</sup>

De werknemer is belanghebbende bij het besluit tot oplegging van een loonsanctie. Hij kan het UWV bij de WIA-aanvraag expliciet verzoeken een loonsanctie op te leggen.<sup>[17]</sup> Doet hij dat niet, dan kan hij niet tegen een WIA-beoordeling ageren met de stelling dat in plaats van een inhoudelijke beslissing op de WIA-aanvraag alsnog de loonsanctie moet worden toegepast.<sup>[18]</sup> Gelet op art. 25 WIA zou het UWV dan waarschijnlijk reeds te laat zijn. Indien de werknemer feiten naar voren brengt die voldoende grond opleveren voor het oordeel dat de werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot de ondernomen re-integratie-inspanningen, is het UWV in beginsel schadeplichtig jegens de werknemer als oplegging van een loonsanctie is nagelaten.<sup>[19]</sup>

Opvallend is ten slotte dat wel met grote regelmaat een loonsanctie aan de werkgever wordt opgelegd, maar dat het UWV weinig of geen<sup>[20]</sup> gebruik lijkt te maken van de bevoegdheid een werknemer een sanctie op te leggen wegens overtreding van re-integratievoorschriften in de eerste twee ziektejaren (art. 28 WIA).<sup>[21]</sup>

#### **4 Duurzaamheid arbeidsbeperkingen**

Wanneer een werknemer bij een WIA-beoordeling 80 tot 100% arbeidsongeschikt wordt geacht en het UWV aanneemt dat de arbeidsongeschiktheid niet duurzaam zal zijn, loont het de moeite te onderzoeken of die laatste aanname terecht is. Is er sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan heeft de werknemer immers recht op een IVA-uitkering (art. 4 WIA). Voor zowel de werkgever als de werknemer zal dat voordelig zijn. Voor de werkgever omdat hij niet met een hogere premie of de gevolgen van het eigenrisicodragerschap in de WGA wordt geconfronteerd, voor de werknemer omdat een IVA-uitkering 75% van het verzekerde loon bedraagt in plaats van 70%. Het nadeel dat de werknemer geen aanspraak kan maken op re-integratiedienstverlening door het UWV is van betrekkelijk gering belang, nu het gaat om mensen die nauwelijks een verdien capaciteit meer hebben.

Het UWV hanteert in het kader van de IVA-beoordeling een stappenplan, 'Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen',<sup>[22]</sup> welke beleidslijn de Centrale Raad van Beroep niet in strijd acht met de wet.<sup>[23]</sup>

Arbidsbeperkingen worden duurzaam genoemd als verbetering van de belastbaarheid is uitgesloten of niet of nauwelijks is te verwachten. De verzekeringsarts van het UWV moet zich uitspreken over de prognose van de arbeidsbeperkingen van de werknemer, uitgaande van de medische situatie op het beoordelingsmoment. De verzekeringsarts beoordeelt allereerst (stap 1) of verbetering van de belastbaarheid is uitgesloten. Dat is het geval bij een progressief of stabiel ziektebeeld zonder behandelmogelijkheden. Als daarvan geen sprake is, beoordeelt de verzekeringsarts (stap 2) in hoeverre die verbetering in het eerstkomende jaar kan worden verwacht. De verzekeringsarts gaat na of er (a) een redelijke of goede verwachting bestaat dat verbetering van de belastbaarheid zal optreden dan wel of (b) verbetering van de belastbaarheid niet of nauwelijks is te verwachten. Als voor een keuze

tussen a en b doorslaggevende argumenten ontbreken, gaat de verzekeringsarts uit van een redelijke of goede verwachting dat verbetering van de belastbaarheid zal optreden. Indien in het eerstkomende jaar niet of nauwelijks verbetering van de belastbaarheid kan worden verwacht (stap 2.b is van toepassing) beoordeelt de verzekeringsarts (stap 3) of en zo ja in hoeverre die na het eerstkomende jaar nog kan worden verwacht. Bij deze derde stap is het uitgangspunt dat als de belastbaarheid in het eerstkomende jaar niet of nauwelijks zal verbeteren, er in beginsel van uitgegaan wordt dat dit ook in de periode daarna zo blijft.

Volgens de Centrale Raad van Beroep gaat het bij de vraag of er sprake is van duurzaamheid van arbeidsongeschiktheid om een inschatting door de verzekeringsarts van de toekomstige ontwikkelingen van de arbeidsbeperkingen.<sup>[24]</sup> Deze inschatting dient te berusten op een concrete en deugdelijke afweging van de feiten en omstandigheden. Indien de inschatting van de kans op herstel berust op een (ingezette) medische behandeling, is een onderbouwing vereist die ziet op het mogelijke resultaat daarvan voor de individuele verzekerde. Voorts heeft de Centrale Raad beslist dat ten aanzien van de duurzaamheid van de arbeidsongeschiktheid in bezwaar een heroverweging dient plaats te vinden waarbij de bezwaarverzekeringsarts, rekening houdend met alle medische gegevens die in bezwaar voorhanden zijn, moet beoordelen of de aanvankelijke inschatting van de duurzaamheid overeind kan blijven.

Nog niet duidelijk is in hoeverre het zin heeft in het tweede, derde of volgende WIA-jaar omzetting van een WGA-uitkering in een IVA-uitkering aan te vragen op basis van het feit dat de aanvankelijke inschatting met betrekking tot de arbeidsmogelijkheden niet uitgekomen is. Het uitblijven van verbetering zal geen grondslag kunnen bieden voor IVA-toekenning met terugwerkende kracht, omdat dat uitblijven op zichzelf geen novum oplevert op grond waarvan moet worden aangenomen dat de aanvankelijke inschatting onjuist was.<sup>[25]</sup> Wel zou mijns inziens een wijziging ex nunc van een WGA-uitkering in een IVA-uitkering kunnen worden verzocht bij daadwerkelijk uitblijven van verbetering van de arbeidsmogelijkheden gedurende de eerste WIA-jaren. In het tweede WIA-jaar zou dan bij herbeoordeling naar mijn opvatting stap 2 van het stappenschema moeten worden overgeslagen als in het eerste WIA-jaar feitelijk geen verbetering van de arbeidsmogelijkheden is opgetreden.

Overigens kan alleen de werknemer zelf een IVA-uitkering aanvragen, niet de werkgever. Deze kan als belanghebbende het UWV wel gemotiveerd verzoeken de werknemer opnieuw te beoordelen.<sup>[26]</sup> Onder omstandigheden zou de werknemer uit hoofde van redelijkheid en billijkheid (schadebeperkingsplicht) jegens de werkgever gehouden kunnen zijn om een IVA-aanvraag te doen.

## 5 Verkorting wachttijd

Een IVA-uitkering kan reeds na dertien weken na de eerste ziektedag worden aangevraagd en uiterlijk binnen 68 weken<sup>[27]</sup> na dat moment.

Als het recht op een IVA-uitkering vast te staan, zal het UWV dat tien weken na de aanvraag doen ingaan. Voorwaarde is dat er sprake is van een medisch stabiele of verslechterde situatie en volledige arbeidsongeschiktheid (art. 23 lid 6 en art. 4 lid 2 WIA). De aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts, waaruit de medische situatie en de vooruitzichten van de werknemer blijken. Deze verklaring moet mede opgesteld zijn op basis van gegevens inzake medische specialistische onderzoeken of behandelingen, tenzij van de bedrijfsarts in redelijkheid niet gevegd kan worden dat hij die informatie aan de verklaring ten grondslag legt (art. 66 lid 3 WIA).

Om te voorkomen dat het UWV wordt belast met aanvragen die weinig kans van slagen hebben, bepaalt het tweede lid van art. 66 dat de aanvraag voor verkorting van de wachttijd slechts éénmalig kan worden gedaan.

Daarmee is een dam opgeworpen tegen 'probeeraanvragen'.<sup>[28]</sup> Het zou onjuist zijn aan de aanvraag strengere eisen te stellen dan art. 66 noemt. Het UWV mag een aanvraag bijvoorbeeld niet afwijzen omdat uit de verklaring onvoldoende de ernst en de duurzaamheid van de beperkingen blijken. Het ligt immers op de weg van het UWV om te beoordelen of is voldaan aan de materiële voorwaarden die art. 23 lid 6 WIA stelt.<sup>[29]</sup> De onderzoeksplicht van het UWV (art. 3:2 Awb) geldt in deze zaken onverkort.

De werkgever heeft bij toepassing van de verkorte wachttijd doorgaans meer belang dan de werknemer, gelet op art. 7:629 lid 5 BW, dat voorziet in aftrek van een uitkering op de loonbetaling. Niettemin is het uitsluitend de werknemer die deze aanvraag kan doen,<sup>[30]</sup> zij het dat ook hier geldt dat hij daartoe uit hoofde van art. 7:611 BW jegens de

werkgever verplicht zou kunnen zijn.<sup>[31]</sup>

## 6 Enkele resultaten samengevat

De WIA-instroom is beperkter dan verwacht. De regeling voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten, WGA, wordt vooral toegepast op werknemers die volledig, maar volgens het UWV niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De werkgever betaalt door de financieringssystematiek direct of indirect een groot deel van de WGA-uitkeringen. Dat geldt niet voor de IVA-lasten. Het is daarom raadzaam na te gaan of de arbeidsongeschiktheid niet duurzaam was of is geworden. De loonsanctie mag wegens het reparatoire karakter ervan niet worden opgelegd als re-integratie niet meer mogelijk is. Een loonsanctiebesluit vereist een dusdanig concrete motivering dat duidelijk is waaruit de tekortkoming bestaat. De werkgever kan zich niet achter een onjuiste inschatting van een deskundige 'verschuilen'. Voor IVA-aanvragen met een verkorte wachttijd gelden enkele specifieke eisen met betrekking tot de onderbouwing, maar deze laten de onderzoeksplicht van het UWV bij het vaststellen van een IVA-recht onverlet.

---

## Voetnoten

### Voetnoten

- [\*] Mr. D.J.B. de Wolff is advocaat te Utrecht. Zij adviseert regelmatig over arbeidrechtelijke kwesties op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie.
- [1] Het rechtspraakonderzoek voor deze bijdrage is afgesloten op 29 januari 2010. Toen waren 166 uitspraken over de WIA te vinden op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl), niet betreffende premiekwesties.
- [2] *Stb.* 2005, 572.
- [3] Per 1 september 2009 ontvingen 17 600 personen een IVA-uitkering en 55 800 een WGA-uitkering, zie [http://www.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag\\_2008/Periode.actuele\\_info\\_2009/Wet.wia/typeInfo.Cijfers/aDU1201\\_defau](http://www.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag_2008/Periode.actuele_info_2009/Wet.wia/typeInfo.Cijfers/aDU1201_defau)
- [4] [http://www.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag\\_2008/Periode.actuele\\_info\\_2009/Wet.wia/typeInfo.Cijfers/aDU1028\\_defau](http://www.uwvjaarverslag.nl/jaarverslag_2008/Periode.actuele_info_2009/Wet.wia/typeInfo.Cijfers/aDU1028_defau)
- [5] Inspectie Werk en Inkomen, *Invoering WIA*, Den Haag 2008, p. 9, zie [www.iwiweb.nl](http://www.iwiweb.nl).
- [6] <http://www.stvda.nl/nl/nieuws/persberichten/2008/20080306.aspx>.
- [7] Hof 's-Hertogenbosch 5 november 2009, *LJN* BK7240.
- [8] In Rb. Breda 17 april 2009, *LJN* BI3296, werd een WGA-premieaanslag in een dergelijk geval in stand gelaten.
- [9] Besluit van 17 oktober 2006, *Stcrt.* 2006, 224.
- [10] CRvB 28 oktober 2009, *LJN* BK1570, *USZ* 2009/349 m.nt. P.S Fluit, die wijst op enkele onduidelijkheden en tegenstrijdigheden in het Beoordelingskader, alsmede CRvB 18 november 2009, *LJN* BK3717.
- [11] Rb. Arnhem 16 september 2009, *LJN* BF1395.
- [12] Rb. 's-Hertogenbosch 13 augustus 2008, *LJN* BE9882.
- [13] CRvB 18 november 2009, *LJN* BK3713, *USZ* 2010/2, met kritische noot P.S Fluit.
- [14] Rb. Utrecht 12 november 2008, *JAR* 2009/11.
- [15] CRvB 18 november 2009, *LJN* BK3717, *USZ* 2010/1.
- [16] CRvB 28 oktober 2009, *LJN* BK1570, *USZ* 2009/349, m.nt. P.S Fluit.
- [17] CRvB 6 februari 2008, *LJN* BC4505.
- [18] CRvB 25 april 2007, *USZ* 2007/155.
- [19] CRvB 12 augustus 2009, *LJN* BJ5425.
- [20] De gepubliceerde rechtspraak laat, voor zover mij bekend, een dergelijk geval nog niet zien.
- [21] Zie E.J. Kronenburg-Willems, *De Wet WIA* (PS-Special 2008, 6), Deventer: Kluwer 2009, p. 113 e.v.
- [22] Zie [www.cba.nl](http://www.cba.nl).
- [23] CRvB 25 november 2009, *LJN* BK4509.
- [24] CRvB 4 februari 2009, *LJN* BH1896 (r.o. 7.4), *USZ* 2009/67, CRvB 12 augustus 2009, *LJN* BJ5266.
- [25] CRvB 16 december 2009, *LJN* BK7027, *USZ* 2010/26.
- [26] Vgl. CRvB 3 juli 2009, *LJN* BJ5894 (een WAO-zaak).

- [27] Volgens de door Rb. Amsterdam 6 februari 2009, *LJN* BH5080, en Rb. 's-Hertogenbosch 27 augustus 2007, *LJN* BB3262 gegeven uitleg van art. 23 lid 6 WIA.
- [28] *Kamerstukken II* 2004/05, 30 034, nr. 3, p. 198.
- [29] Rb. 's-Gravenhage 17 juni 2006, *LJN* BJ1375; Rb. Roermond 23 september 2008, *LJN* BF4001.
- [30] Rb. Roermond 24 mei 2007, *LJN* BA6654.
- [31] Vgl. D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap*, Deventer: Kluwer 2007, p. 218.