

Tijdschrift Recht en Arbeid, De omvang en strekking van de no-riskpolis: driedubbele of niet verzekerde arbeid bij hernieuwde uitval

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

Vindplaats:	TRA 2012/75	Bijgewerkt tot:	10-09-2012
Auteur:	Mr. P.H. Burger & mr. P.S. Fluit ^[1]		

De omvang en strekking van de no-riskpolis: driedubbele of niet verzekerde arbeid bij hernieuwde uitval

Samenvatting

Een werknemer die re-integreert bij zijn werkgever heeft, wanneer hij weer ziek wordt, niet altijd recht op loon. In dit artikel komt aan de orde wanneer een werknemer aanspraak maakt op de no-riskpolis van de ZW en WIA en welke lacunes er daardoor in de inkomenszekerheid van de werknemer kunnen ontstaan.

1. Inleiding

De inkomensbescherming van de werknemer die na 104 weken opnieuw arbeidsongeschikt raakt, is sedert jaren onderwerp van debat en voorwerp van geschil.^[2] Het wettelijk stelsel brengt naar het oordeel van de Hoge Raad niet zomaar met zich mee dat een werkgever na 104 weken loondoorbetaling bij ziekte opnieuw gehouden is het loon van de betreffende werknemer door te betalen.^[3] Dit is slechts aan de orde als daartoe afspraken zijn gemaakt over het wijzigen van de bedongen arbeid of de werknemer erop heeft mogen vertrouwen dat de bedongen arbeid is gewijzigd. Om te bepalen of de werknemer in de gegeven omstandigheden een gerechtvaardigd vertrouwen mocht hebben dat de arbeid die hij verrichtte de bedongen arbeid is geworden, spelen een rol of de werknemer gedurende 'een niet te korte tijd' deze arbeid heeft verricht en de aard en omvang van die arbeid daarbij geen punt van discussie is geweest. De verplichting tot loondoorbetaling vloeit in ieder geval niet voort uit de redelijkheid en de billijkheid ex art. 6:248 lid 1 BW omdat daarmee de samenhang en het evenwicht tussen de bedoelde verplichtingen van de werkgever verstoord zouden raken, volgens de Hoge Raad. De Centrale Raad van Beroep oordeelde eerder in soortgelijke zin.^[4] Om een oplossing te bereiken, vinden de sociale partners dat de wetgever het socialezekerheidsrechtelijke vangnet moet openstellen voor deze categorie werknemers.^[5] De wetgever is evenwel niet van plan dit te doen.^[6]

Afhankelijk van de gemaakte afspraken en omstandigheden van het geval zal dus na 104 weken sprake zijn van nieuw bedongen arbeid en daarmee van een (nieuwe) loondoorbetalingsplicht bij hernieuwde uitval. In bepaalde situaties is er daarnaast voor het risico van de loondoorbetaling van een werknemer met blijvende beperkingen een socialezekerheidsrechtelijk vangnet. In dit artikel komt aan de orde hoever het vangnet van de no-riskpolis uit de ZW en de WIA thans reikt, voor werknemers die 104 weken arbeidsongeschikt zijn geweest en dus een keuring op grond van de WIA hebben ondergaan. Het hoeft voor een werkgever bij die no-riskpolis niet nadelig te zijn de bedongen arbeid te wijzigen, omdat hij bij loondoorbetaling dan juist daarop kan terugvallen. Ook kan het vangnet een aanspraak geven aan de werknemer die jegens zijn werkgever geen recht op loondoorbetaling heeft. Lacunes blijven echter bestaan.

2. Toepassingsbereik van de no-riskpolis

Een uitgangspunt van de ZW is dat er geen aanspraak is op een uitkering als er recht is op loon bij ziekte (art. 29 lid 1 ZW). De ZW komt pas in beeld wanneer de werknemer die loonaanspraak verliest, zoals door beëindiging van het dienstverband. Op deze hoofdregel in de ZW bestaan enkele uitzonderingen.

Een van deze uitzonderingen is de no-riskpolis van art. 29b ZW. Dit wetsartikel heeft tot *doel* de re-integratie van werknemers met een arbeidsbeperking te bevorderen. Het *middel* om dit doel te bereiken is de werkgever geheel of gedeeltelijk te compenseren bij de loondoorbetalingsplicht wanneer de werknemer door ziekte uitvalt. Wanneer aan de voorwaarden wordt voldaan, betaalt het UWV vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid een ZW-uitkering uit, vaak aan de werkgever. De werkgever kan deze in mindering brengen op het loon dat hij verschuldigd is tijdens ziekte (art. 7:629 lid 5 BW). Hiermee is het loondoorbetalingsrisico beperkt of nihil. De uitkering bedraagt 70% van het dagloon (art. 29 lid 7 ZW), uiteraard met de maximering van art. 17 Wfsv. Op aanvraag van de werkgever kan deze op 100% van het loon worden gesteld wanneer in het eerste jaar het volledig loon wordt betaald (art. 29b lid 6 ZW). De overname van het loonrisico in het tweede ziektejaar is wel beperkt tot 70%. De uitkering wordt maximaal 104 weken toegekend.

Uitgangspunt is dat de no-riskpolis kan worden aangevraagd binnen vijf jaar na aanvang van de dienstbetrekking of binnen vijf jaar na toekenning WIA-uitkering (in geval van art. 29b lid 4 ZW). Als echter sprake is van een verhoogd gezondheidsrisico, zoals chronische en progressieve ziekte, kan verlenging van de no-riskpolis worden aangevraagd (art. 29c ZW).

3. Met WIA-gerechtigden een nieuwe dienstbetrekking aangaan

De no-riskpolis is er ten eerste voor de werknemer die direct voorafgaande aan het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking recht had op een WIA-uitkering (art. 29b lid 1 onderdeel a ZW). Van belang is dus dat een nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan, waarbij het niet uitmaakt of de nieuwe dienstbetrekking wordt aangegaan met een bestaande of nieuwe werkgever. Deze voorwaarde vloeit voort uit de doelstelling van deze regeling: het bevorderen van arbeidsmarktkansen voor mensen met arbeidsbeperkingen. Door de no-riskpolis moeten werkgevers over de streep worden getrokken om een werknemer met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen of te houden. Uit jurisprudentie blijkt dat het daadwerkelijk aangaan van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de nieuwe functie, waardoor tevens de loondoorbetalingsplicht ontstaat, van belang is voor een aanspraak op een ZW-uitkering. Het sluiten van een nieuwe overeenkomst terwijl in de feitelijke werkzaamheden geen wezenlijke verandering komt, is niet voldoende.

Noodlottig werd dit een werkgever die zijn werknemer een halfjaar nadat deze een WSW-indicatie had ontvangen, een nieuwe arbeidsovereenkomst als 'aspirant medewerker' aanbod.^[7] De Raad vond dat er geen sprake was van een nieuwe dienstbetrekking, omdat de werknemer in de functie van aspirant medewerker hetzelfde werk tegen hetzelfde loon als voordien was blijven vervullen. Ook wanneer sprake is van functiewisseling bij dezelfde werkgever wordt niet snel voldaan aan het criterium 'nieuwe dienstbetrekking'.^[8] Een werknemer, werkzaam als autoverkoper, kwam in 2003 in de WAO terecht en hervatte op de schadeafdeling. Per 1 april 2005 kreeg hij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor die functie. Nadat hij zich op 15 november 2005 ziek meldde, werd een ZW-uitkering op grond van art. 29b ZW geweigerd. De Raad stelde vast dat er per 1 april 2005 geen sprake was van een nieuwe dienstbetrekking als bedoeld in art. 29b lid 1 ZW, dat ziet op een nieuwe dienstbetrekking bij de nieuwe of oude werkgever. Daarvan is geen sprake bij functiewisseling binnen een bestaand dienstverband.^[9] Omdat voorafgaand aan het sluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst de functie al enige tijd werd vervuld, bracht de overeenkomst in de feitelijke werkzaamheden geen wezenlijke verandering: deze sloot qua functie-inhoud naadloos aan op de voorgaande overeenkomst. De nieuwe dienstbetrekking moet dus op het moment van het gaan verrichten van de nieuwe functie worden gesloten.

Deze uitspraak van de Raad – die ziet op toepassing van art. 29b ZW voor wetswijziging – is weinig bevredigend te noemen. Ook al was bij wijziging van het contract geen wezenlijke verandering in de werkzaamheden gekomen, voordien – in 2003 en na de WAO-beoordeling – was dit wel het geval. Toekenning van een ZW-uitkering in deze situatie zou dan toch aansluiten bij de doelstelling van de bepaling, namelijk het tegemoetkomen van werkgevers die werknemers met beperkingen in dienst nemen of houden. Dat de Raad de voorwaarde stelt dat iemand eerst uit het arbeidsproces moet zijn geraakt voordat art. 29b lid 1 ZW toepasselijk kan zijn, is moeilijk te verteren.

4. Met WIA-gerechtigden de dienstbetrekking voortzetten

Op grond van art. 29 lid 4 ZW is de no-riskpolis ook van toepassing indien een werkgever de dienstbetrekking voortzet met een werknemer, nadat deze aanspraak maakt op een WIA-uitkering. Dit betekent een uitbreiding

van het instrument.^[10] Voor WIA-gerechtigden is het aangaan van een nieuwe dienstbetrekking dus niet meer een expliciete voorwaarde.^[11] Wel van belang is dat deze dienstbetrekking wordt voortgezet, dat wil zeggen dat werkzaamheden en loondoorbetaling op enigerlei wijze feitelijk continueren.

Bij de toepassing van art. 29b lid 4 ZW plaatsen we enkele kanttekeningen. De vraag is hoe dit artikellid zich verhoudt tot oorspronkelijke doelstelling van dit artikel: het bevorderen van arbeidsmarktkansen van de buiten het arbeidsproces geraakte arbeidsongeschikte werknemer en het over de streep trekken van een werkgever om een werknemer met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen of te houden. In meerdere uitspraken heeft de Centrale Raad van Beroep gewezen op deze strekking.^[12] Als de dienstbetrekking wordt voortgezet na ingang WIA-uitkering, is echter geen sprake van een werknemer die buiten het arbeidsproces is geraakt.

De tweede kwestie betreft de verhouding tussen een loonaanspraak ex art. 7:629 BW en de ZW-uitkering. Bij voortzetting van het dienstverband hoeft geen sprake te zijn van een nieuwe loondoorbetalingsplicht bij hernieuwde uitval. Als de werknemer bij voortzetting van het dienstverband passende arbeid heeft verricht *zonder* dat sprake is van nieuwe bedongen arbeid, ontstaat er geen nieuwe loondoorbetalingsplicht ex art. 7:629 BW. Staat dit toepassing van art. 29b ZW in de weg? De bedoeling van art. 29b ZW is het bieden van een 'verhaalsmogelijkheid' aan de werkgever. Kan toch een ZW-uitkering worden toegekend zonder dat daar een loondoorbetalingsplicht tegenover staat? Wij menen dat dit laatste mogelijk zou moeten zijn, nu art. 29b lid 4 ZW niet als voorwaarde stelt dat er een loondoorbetalingsplicht van de werkgever bestaat. Maar binnen de doelstelling van de bepaling valt dit niet. Het omgekeerde is ook van belang: het (enkele) feit dat het UWV een ZW-uitkering toekent op grond van art. 29b ZW, betekent niet dat de werknemer recht heeft op loondoorbetaling ex art. 7:629 BW. Dit feit zou wel een indicatie kunnen zijn dat de dienstbetrekking 'is voortgezet', maar ook niet meer dan dat.

5. De 35-minners

Aanvankelijk had de werkgever niet de bedoeling om de zogenoemde 35-minners, dat wil zeggen de werknemers die bij een WIA-beoordeling als minder dan 35% arbeidsongeschikt worden aangemerkt, in aanmerking te brengen voor art. 29b ZW. Uiteindelijk is de regeling opengesteld voor een deel van deze groep, namelijk diegenen die niet bij hun eigen werkgever kunnen re-integreren en dit elders moeten doen. Aan bepaalde voorwaarden moet worden voldaan (art. 29b lid 1 onderdeel c ZW).

In de eerste plaats moet de werknemer aan het einde van de (verlengde) wachttijd minder dan 35% (maar wel) arbeidsongeschikt zijn. In de tweede plaats dient de werknemer op de eerste dag van de dertien weken voorafgaande aan het einde van de wachttijd – behoudens proefplaatsing – geen andere dienstbetrekking te hebben met een ander dan zijn eigen werkgever.^[13] In de derde plaats dient de werknemer per einde van de wachttijd niet in staat te zijn tot het verrichten van eigen of passende werk bij de eigen werkgever. Binnen vijf jaar na aanvang van de dienstbetrekking, gesloten binnen vijf jaar na de wachttijd ('die dag'), moet voorts een beroep worden gedaan op de ZW-uitkering.

Hiermee zal de 35-minner die een dienstbetrekking aangaat met een *nieuwe* werkgever succesvol een beroep op art. 29b ZW kunnen doen, maar die een nieuwe dienstbetrekking aangaat met zijn *eigen* werkgever veelal niet. De wetgever zag geen gronden om de no-riskpolis in te zetten ten behoeve van de arbeidsmarktpositie van de 35-minner die bij de eigen werkgever in dienst blijft en – zo veronderstelt de wetgever – daarmee een nieuwe dienstbetrekking aangaat. Wanneer echter op een later moment nieuwe mogelijkheden ontstaan bij de oude werkgever en de werknemer daarbij weer in dienst treedt, heeft hij recht op de no-riskpolis.^[14] Dit gaat verder dan de tekst van art. 29b lid 1 onderdeel c ten derde ZW doet vermoeden: het zou betekenen dat het enkele feit dat een werknemer per einde wachttijd nog in dienst is van de werkgever – ook als sprake is van een papieren dienstverband – aan toepassing van art. 29b ZW in de weg staat. Dit lijkt ons niet juist in de situatie waarin de werknemer per einde wachttijd niet in staat is om werk bij de eigen werkgever te verrichten, maar op een later moment wel. Het maakt ook dat deze bepaling geen vangnet is voor de 35-minner die bij zijn eigen werkgever re-integreert en heeft verzuimd tijdig afspraken over nieuwe werkzaamheden schriftelijk vast te leggen.

6. WIA-uitkering toegekend of verhoogd bij hernieuwde uitval

Hernieuwde uitval kan niet alleen leiden tot toepassing van art. 29b ZW, maar ook tot verhoging of het alsnog ingaan

van een WIA-uitkering als gevolg van een herbeoordeling. Door een herbeoordeling kan het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigen en mogelijk kan in plaats van een WGA-uitkering een (gunstiger) IVA-uitkering worden toegekend of de gunstigere loonaanvullingsuitkering in plaats van een vervolguitering. Vraag is echter hoe de toekenning van een WIA-uitkering ex art. 48 of 55 WIA zich verhoudt tot een eventuele loondoorbetalingsplicht ex art. 7:629 BW. Er kan immers sprake zijn van samenloop: er is uitval uit bedongen arbeid en dus een loondoorbetalingsplicht en daarnaast is er alsnog een aanspraak op een WIA-uitkering. Wanneer de werknemer per einde wachttijd in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, zal na een herbeoordeling bij de vaststelling van de nieuwe hoogte van de WIA-uitkering niet veel veranderen. Er wordt namelijk vanuit gegaan dat de werkgever (opnieuw) gedurende 104 weken het loon doorbetaalt. Veelal zal daarnaast art. 29b ZW uitkomst bieden: de no-riskpolis. Mocht er bij hernieuwde uitval nu geen sprake zijn van een loonaanspraak ex art. 7:629 BW – omdat geen sprake is van nieuw bedongen arbeid –, dan zou dit in ieder geval leiden tot een ZW-uitkering dan wel een verhoging van de WIA-uitkering. Voor de WIA-gerechtigde werknemer is het vangnet onder de loonaanspraak dus dubbel verzekerd.

Wanneer de 35-minner binnen vijf jaar uitvalt door dezelfde ziekteoorzaak en daardoor gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, kan dit alsnog leiden tot de toekenning van een WGA-uitkering, zonder wachttijd. Mocht de werkgever menen dat hij de nu toegekende WGA-uitkering op grond van art. 7:629 lid 5 BW mag verrekenen met het loon, dan vergist hij zich. Immers, in art. 3.3 lid 2 Algemeen inkomstenbesluit socialezekerheidswetten (AIS) is bepaald dat bij een toegekende WGA-uitkering het loon tijdens ziekte wordt aangemerkt als inkomsten.^[15] Het UWV suppleert alleen 70% van het verschil tussen het oude loon en deze inkomsten. Voor werkgevers is dit veelal een misrekening, te meer daar een bij herbeoordeling toegekende WAO-uitkering wel mocht worden verrekend met loon tijdens ziekte op grond van het bepaalde in art. 7:629 lid 5 BW. De WAO-uitkering werd toegekend om de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever te beperken en mocht daarop in mindering worden gebracht.^[16] In de WIA-systematiek is de zaak dus omgedraaid: niet de werkgever mag de uitkering van het loon ex art. 7:629 BW aftrekken, maar het UWV trekt het loon af van de uitkering. Daarbij wordt ook nog eens uitgegaan van het loon dat in het loontijdvak voor ziekteuitval (100%) werd betaald en niet van de loonhoogte die wellicht tijdens ziekte wordt betaald (bijv. 70% conform wettelijke norm). Met deze toepassing blijft er weinig meer van de vangnetwerking van de WIA over. Vreemd is dit wel, nu de herbeoordelingsmogelijkheid uit de WIA beoogt een ongewijzigde voortzetting van de Amberregeling uit art. 43a WAO te zijn.^[17] Die had uitdrukkelijk tot doel de werkgever wat betreft het financiële risico van de arbeidsgehandicapte tegemoet te komen door de op de werkgever drukkende loondoorbetalingverplichting te beperken. Waarom is deze werking bij de WIA dan verdwenen?

Voor de werknemer kan dit leiden tot een gecompliceerde situatie: het UWV gaat in de praktijk in eerste instantie van deze loondoorbetalingsverplichting uit, ongeacht of er feitelijk sprake is van gewijzigde bedongen arbeid of het stilzwijgend daarop kunnen vertrouwen (zie inleiding). Wanneer de werkgever het loon dan niet betaalt, staat de werknemer in eerste instantie met lege handen en zal hij bij het UWV moeten aantonen dat er geen sprake is van gewijzigde bedongen arbeid om de WIA-uitkering waarop hij recht heeft, te mogen ontvangen. In bestuursrechtelijke zaken wordt in toenemende mate getoetst of gezien de aard van de arbeid en gemaakte afspraken opnieuw voor de werkgever een loondoorbetalingsplicht van 104 weken is ontstaan.^[18] Vooral nog werd daarin geoordeeld dat geen sprake was van gewijzigde bedongen arbeid en moest een WIA-uitkering alsnog worden toegekend aan de werknemer. Te vrezen is dat in onduidelijke gevallen de werknemer eerst de civielrechtelijke weg moet bewandelen alvorens een toegekende WIA-uitkering kan worden geclaimd.

De samenloopsituatie kan ook nog eens complexer zijn. Bij hernieuwde uitval van de 35-minner kan ook het oordeel zijn dat er *geen* sprake is van toegenomen beperkingen uit dezelfde ziekteoorzaak (die alsnog kan leiden tot toekenning WIA), *geen* sprake is van nieuw bedongen arbeid (en dus geen loon tijdens ziekte) en *geen* aanspraak bestaat op een ZW-uitkering (ex art. 29b ZW). Deze werknemer wordt geconfronteerd met het inkomensgat waarover in 2007 door ons is geschreven,^[19] maar waaraan nog niets is veranderd. In de praktijk zal betrokkene – ondanks hernieuwde ziekte-uitval – dan toch moeten proberen beschikbaar te zijn voor arbeid teneinde een WW-uitkering te kunnen aanvragen. Bij sommige aandoeningen voorwaar geen gemakkelijke opgave!

7. Besluit

Duidelijk is dat het bij WIA-gerechtigden voor werkgevers geen onoverkomelijk probleem is na 104 weken schriftelijke afspraken te maken over nieuw bedongen arbeid. WIA-gerechtigden kunnen toch per direct op grond van de WIA worden herbeoordeeld en vallen daarnaast in ieder geval onder de werking van art. 29b lid 1 of lid 4 ZW. Daarmee blijven de loonlasten voor de werkgever beperkt. De inkomenszekerheid van deze groep werknemers wordt dan goed gewaarborgd: door ofwel de verplichting tot loondoorbetaling van de werkgever met daarbij het vangnet van de ZW, dan wel een uitkering krachtens de WIA. Het risico van uitval wegens ziekte bij deze werknemer is dan driemaal 'verzekerd', te weten civielrechtelijk en daarnaast krachtens de ZW en de WIA.

Bij 35-minners is het maken van afspraken over gewijzigde bedongen arbeid vooral van belang voor werknemers: doet men dit niet, dan is er mogelijk in geval van ziekte geen recht op loon, terwijl er ook geen ZW-vangnet voorhanden is. Maar doet men dit wel, dan zit de werkgever meteen ook vast aan die loondoorbetalingsplicht: zelfs een eventueel later toegekende WGA-uitkering zal hem niet van zijn loondoorbetalingsverplichting ontlasten. Dit strookt niet met de bedoeling van de wetgever, maar is wel het gevolg van de in het nieuwe Inkomensbesluit gemaakte keuze. Daarmee blijft het probleem van de inkomensvoorziening bij hernieuwde arbeidsongeschiktheid ingewikkeld en zijn de huidige uitkomsten moeilijk rechtvaardig te noemen. De vraag of de werknemer per einde wachttijd de grens van de 35% arbeidsongeschiktheid overschrijdt heeft belangrijke gevolgen voor de draaglast van de werkgever of de inkomenszekerheid van de werknemer: driedubbel of niet verzekerd. En dan is mogelijk ook nog premie betaald!

Voetnoten

Voetnoten

- [1] Mr. P.H. Burger is advocaat te Utrecht en redacteur van dit tijdschrift; mr. P.S. Fluit is advocaat te Utrecht en medewerker van dit tijdschrift.
- [2] Zie P. Kruit & E. van Vliet, 'Van passende naar nieuw bedongen arbeid: rechtspraakoverzicht 2009-2010', *ArbeidsRecht*. 2011/16; R.J. van der Ham & M. Zaman, 'Van passende arbeid naar de nieuw bedongen arbeid: een perpetuum Mobile', *TRA* 2011/13; F.G. Laagland & C.W.G. Rayer, 'Passende arbeid na 104 weken', *TRA* 2010/24.
- [3] HR 30 september 2011, LJN BQ8134; *JAR* 2011/277 (*Kummeling/Oskam*).
- [4] Zie CRvB 28 juli 2010, LJN BN2809; *USZ* 2010/250, waarover M.J.A.C. Driessen, *TRA* 2011/18.
- [5] Brief van de Stichting van de Arbeid 2 juli 2009, gepubliceerd op www.stvda.nl.
- [6] Brief van Staatssecretaris De Krom 31 oktober 2011, Kamerstukken II 2011 /12, 32 716, nr. 15.
- [7] CRvB 20 juli 2011, LJN BR2289; zie ook CRvB 17 februari 2010, LJN BL4196; *USZ* 2010/89.
- [8] CRvB 4 maart 2009, LJN BH4910.
- [9] *Kamerstukken I* 1997/98, 25 478, nr. 141c, p. 41.
- [10] *Kamerstukken II* 2004/05, 30 118, p. 114.
- [11] Zie ook: CRvB 17 februari 2010, LJN BL4196; *USZ* 2010/89, r.o. 3.2. eerste zin.
- [12] CRvB 23 november 2011, LJN BU5529; CRvB 4 maart 2009, LJN BH4910.
- [13] *Kamerstukken I* 2005/06, 30 318, nr. C, p. 2-3.
- [14] *Kamerstukken I* 2005/06, 30 318, nr. C, p. 3.
- [15] Wanneer een IVA-uitkering wordt toegekend is dit anders. Zie art. 3:4 lid 1 AIS.
- [16] *Kamerstukken II* 1994/95, 24 221, nr. 3 bij art. 4 a WAO. Over Amber en art. 7:629 BW: Ktr. Tilburg 21 december 2011, *JAR* 2012/60.
- [17] *Kamerstukken II* 2004/05, 30 034, nr. 3, p. 67.
- [18] Zie bijv. Rb. 's-Hertogenbosch 18 juni 2012, LJN BW9824 en Rb. 's-Hertogenbosch 23 november 2011, LJN BU5507.
- [19] Zie P.H. Burger, 'Tussen WIA, ZW en loondoorbetaling gevallen', *SR* 2007/27; P.S. Fluit, 'Uitval uit passende arbeid', *SR* 2007/43.