

Besluit verhaal ziekingeld, snelzoekversie

Vooraf de Ziektewet: [wetten.nl – Regeling – Ziektewet – BWBR0001888 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Ziektewet-BWBR0001888)

Art. 39a lid 1 ZW Verhaal op werkgever bij schending verplichtingen

Indien bij de behandeling van de aangifte of de beoordeling, bedoeld in artikel 38, tweede lid, blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen op grond van artikel.....(re-integratieplichten)....., niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, verhaalt het UWV op die werkgever het ziekingeld, alsmede ...(premie etc.)....., dat zal worden betaald over een door het UWV vast te stellen tijdvak.

Aanvang verhaal

Dit tijdvak vangt aan op de eerste dag van ongeschiktheid tot werken nadat de dienstbetrekking is geëindigd en wordt afgestemd op de periode waarin de werkgever de in de vorige volzin bedoelde verplichtingen of regels niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Maximaal 52 weken

Het tijdvak bedraagt ten hoogste 52 weken. Indien binnen het door het UWV vastgestelde tijdvak een periode van ongeschiktheid tot werken gedurende een periode van vier weken of meer wordt onderbroken door geschiktheid tot werken, wordt het ziekingeld over de periode van ongeschiktheid tot werken die is gelegen na die vier weken of meer weken niet verhaald op de werkgever, bedoeld in de eerste zin.

Besluit verhaal ziekingeld

Uit: [wetten.nl – Regeling – Besluit verhaal ziekingeld – BWBR0017876 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Besluit-verhaal-ziekingeld-BWBR0017876)

Artikel 1, resultaat boven procedure

Indien de werknemer de bedongen arbeid gedeeltelijk heeft hervat of passende arbeid verricht en de omvang van de arbeid aansluit bij zijn krachten en bekwaamheden, stelt het UWV het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op nihil in het geval de werkgever de verplichtingen of regels, bedoeld in dat lid, zonder deugdelijke grond niet of niet volledig is nagekomen.

Artikel 2

Lid 1, verhaal periodes van tekortkomen

Indien de werknemer geen arbeid verricht of de door hem verrichte arbeid niet voldoet aan artikel 1, stelt het UWV het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op het totaal van de periodes waarin de werkgever onvoldoende heeft gedaan als bedoeld in het tweede lid.

Lid 2, wanneer tekortkomen

De werkgever heeft onvoldoende gedaan gedurende de periode waarin hij zonder deugdelijke grond heeft nagelaten bepaalde maatregelen te nemen of bepaalde voorschriften te geven, of verplichtingen dan wel regels als bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet na te komen, hetgeen redelijkerwijs van hem mocht worden gevergd.

Afronden in weken

De periode wordt uitgedrukt in hele weken en zo nodig afgerond naar beneden.

Artikel 3

Lid 1, ontbreken gegevens, één week

Indien aan de werkgever een termijn is gesteld als bedoeld in artikel 38, zevende lid, van de Ziektewet en hij de gevraagde gegevens niet of niet volledig binnen die termijn heeft verstrekt, stelt het UWV, zo nodig in afwijking van artikel 1, het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op één week.

Toelichting[\[CB\] Staatscourant 2005, 18 pag. 21 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

Re-integratie-inspanningen onvoldoende

Acht het UWV de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende, dan stelt het op grond van artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet een periode vast waarin het aan de werknemer uit te keren ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Dit tijdvak wordt in dat geval afgestemd op de periode waarin de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd en bedraagt ten hoogste 52 weken.

Omvang van het re-integratieverslag

Omdat bij tijdelijke arbeidsrelaties de periode tussen de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en einde dienstverband sterk kan verschillen, zal de omvang van het re-integratieverslag naargelang van die periode ook kunnen verschillen.

Wat wordt van de werkgever verwacht?

De re-integratie-inspanningen die in het kader van een tijdelijke arbeidsrelatie van een werkgever en een werknemer worden verwacht, zijn in grote lijnen dezelfde als wanneer het zou gaan om een vast dienstverband. Er zijn echter, gelet op de aard van tijdelijke arbeidsrelaties, verschillen in de wijze waarop de re-integratieverplichting in concreto moet worden ingevuld. Uitgangspunt blijft uiteraard altijd de redelijkheid.

Factoren die bepalend zijn voor hetgeen in redelijkheid van een werkgever te verwachten is, zijn onder meer:

- de resterende duur van het dienstverband en
- de hoogte van de kosten van de re-integratie-inspanningen.

De resterende duur van het dienstverband stelt immers grenzen aan interventies van de werkgever die gericht zijn op (eigen of passende) arbeid binnen het eigen bedrijf. Het kan echter wel zin hebben om zich bij de re-integratie te oriënteren op mogelijkheden op arbeid bij een nieuwe werkgever (de zogenaamde re-integratie in het tweede spoor). In sommige gevallen kan dan worden volstaan met verwijzing naar het CWI (Centrum voor werk en inkomen) of naar een uitzendbureau. In andere gevallen kan aanvullende hulp bij sollicitaties nodig zijn. En soms is een omscholing of traject aangewezen. Ook de door de werkgever op te brengen kosten moeten redelijk zijn ten opzichte van de resterende duur van het dienstverband.

UWV faciliteert, geld geen belemmering voor re-integratie

Bij tijdelijke dienstverbanden kan het voorkomen dat een interventie langer duurt dan de resterende duur van het dienstverband. Het kan ook voorkomen dat de kosten van de interventie niet in verhouding staan tot de resterende duur van het dienstverband. Het valt dan – zonder aanvullende voorziening – in redelijkheid niet van de werkgever te vergen dat hij dit soort interventies inzet. Aan de andere kant zijn die interventies wel geïndiceerd en komt de re-integratie in gevaar als ze achterwege worden gelaten. Om te voorkomen dat van re-integratie-inspanningen zou worden afgezien, kan het UWV in dit soort situaties een faciliterende rol vervullen. In daartoe geëigende situaties kan de werkgever het UWV tijdens het dienstverband namelijk verzoeken te participeren in de keuze van het in te zetten re-integratietraject. Het UWV kan de werkgever dan garanderen dat het ingezette re-integratietraject na einde dienstverband van UWV-wege wordt gecontinueerd en/of gedeeltelijk wordt gefinancierd. Hiermee kan de werkgever op adequate wijze invulling geven aan zijn re-integratieverantwoordelijkheid zonder dat dit hem een te zware last oplegt. Hiermee kan tevens worden voorkomen dat er een gat in de re-integratie ontstaat. Op verzoek van de werkgever

kan het UWV dus in de re-integratie participeren als er re-integratie-interventies nodig zijn die langer duren dan de nog resterende periode van het dienstverband of zeer aanzienlijke kosten met zich meebrengen. Hiermee worden eventuele belemmeringen om re-integratie-inspanningen te verrichten, weggenomen. De duur en kosten kunnen derhalve geen deugdelijke grond zijn om af te zien van geïndiceerde interventies.

Beoordeling re-integratie inspanningen

Hiermee wordt de lijn die in het beoordelingskader voor vaste dienstverbanden geldt, doorgetrokken naar situaties waarin het dienstverband bij ziekte eindigt, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke situatie die zich bij tijdelijke dienstverbanden voordoet. Dit betreft niet alleen de door werkgever en werknemer te leveren re-integratie-inspanningen, maar ook de wijze waarop het UWV de re-integratie-inspanningen beoordeelt.

Werkgever heeft geen volledig re-integratieverslag opgesteld

Net als bij vaste dienstverbanden wordt ook bij tijdelijke dienstverbanden beoordeeld op resultaat. Is dat resultaat bevredigend, omdat de werknemer alweer in een bepaalde mate aan het werk is, dan is het niet meer relevant of de werkgever aan alle verplichtingen heeft voldaan en alle voorgeschreven stappen heeft gezet. Een uitzondering geldt alleen als het resultaat weliswaar bevredigend is, maar de werkgever geen volledig re-integratieverslag heeft opgesteld. Zo'n re-integratieverslag blijft nodig zolang de werknemer nog niet geheel is hersteld voor zijn eigen werk, omdat hij dan nog steeds aanspraak maakt op ziekingeld. Omdat de werkgever geen volledig re-integratieverslag heeft opgesteld, moet het UWV zelf de benodigde informatie vergaren. Het UWV loopt daardoor vertraging op in de beoordeling van de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer tijdens het dienstverband en in de eigen re-integratieaanpak na einde van het dienstverband. Het tijdvak van verhaal bedraagt in zo'n geval één week.

Geen bevredigend resultaat, toch geen verhaal

Is geen sprake van een bevredigend resultaat, dan gaat het UWV na wat er tijdens de resterende duur van het dienstverband inhoudelijk aan de re-integratie is gedaan. Dit betreft vooral een inhoudelijke beoordeling van het verloop van de re-integratie en de stappen die zijn gezet. Wanneer het UWV tot het oordeel komt dat voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht, is er geen aanleiding voor een verhaalssanctie op grond van artikel 2.

Wellicht ten overvloede zij vermeld dat ook in deze situatie een verhaalsperiode van één week wordt opgelegd als de werkgever geen volledig re-integratieverslag heeft opgesteld. Ook hier geldt immers dat zonder een volledig re-integratieverslag het UWV zelf de benodigde informatie moet vergaren.

Deugdelijke grond aanvoeren

Wanneer het UWV op grond van deze beoordeling tot het – voorlopige – oordeel komt dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn visie hierop te geven. Aldus heeft hij de kans om een zogenaamde deugdelijke grond aan te voeren.

Is er geen sprake van een bevredigend resultaat, dan beoordeelt het UWV of de werkgever gedurende de ziekteperiode van de werknemer steeds tijdig die re-integratie-inspanningen heeft verricht die redelijkerwijs van hem mochten worden verwacht. Wanneer deze vraag bevestigend wordt beantwoord, vindt geen verhaal plaats; bij een ontkennend antwoord vindt wel verhaal plaats, tenzij de werkgever een deugdelijke grond kan aanvoeren voor zijn gedrag. Indien het re-integratieproces is vertraagd doordat de werkgever zonder deugdelijke grond enige tijd in gebreke is gebleven, dan is de duur van die vertraging bepalend voor het tijdvak waarover ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Heeft de werkgever bepaalde maatregelen en voorschriften achterwege gelaten, hoewel die in het algemeen voor overeenkomstige situaties als adequaat worden beschouwd, of heeft hij deze veel later ingezet dan redelijkerwijs mocht worden verwacht, dan wordt van hem verwacht dat hij zijn handelwijze motiveert. Het UWV beoordeelt of deze motivering kan worden beschouwd als een deugdelijke grond. Is het UWV van oordeel dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht en dat hij daarvoor geen deugdelijke grond heeft kunnen aanvoeren, dan stelt het vast gedurende welke periode (of perioden) dit het geval is geweest. Daartoe wordt bepaald vanaf welke datum redelijkerwijs van de werkgever mocht worden gevergd dat hij een aanvang zou hebben gemaakt met het leveren van adequate re-integratie-inspanningen.

Verhaalsperiode is de vertraging

Blijft het UWV dan bij het oordeel dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, dan stelt het UWV op grond van artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet een tijdvak vast waarover het aan de werknemer uit te keren ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Dit tijdvak wordt afgestemd op de periodes waarin de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Indien een verhaalstijdvak wordt vastgesteld, is het uitgangspunt dat op de werkgever het uit te keren ziekengeld wordt verhaald gedurende de periode waarin de re-integratie van de zieke werknemer door zijn toedoen is vertraagd.

Begrenzing van het verhaal is het uitgekeerde ziekengeld

De uiteindelijke duur van het verhaal en de hoogte van het te verhalen bedrag worden echter begrensd door het ziekengeld dat feitelijk wordt uitgekeerd. Als de werknemer binnen het verhaalstijdvak herstelt of als om andere redenen het ziekengeld wordt beëindigd, wordt de verhaalssanctie beëindigd. Wanneer de betaling van het ziekengeld gedurende het verhaalstijdvak wordt verminderd of onderbroken, bijvoorbeeld doordat de werknemer tijdelijk inkomsten uit arbeid geniet, betekent dit eveneens dat de bedragen die op de werkgever

worden verhaald navenant worden aangepast. Dit kan zich ook voordoen als de werknemer een maatregel wordt opgelegd wegens het leveren van onvoldoende re-integratie-inspanningen.

Er is een maximum van 52 weken op grond van de Ziektewet.

De duur en hoogte van de verhaalsperiode worden ten slotte eveneens begrensd door het moment waarop het dienstverband eindigt. Immers, langer dan die periode (*van eerste ziektedag tot einde dienstverband*) kan de werkgever niet in gebreke worden gesteld.

Toelichting Artikel 1

Volledige tekst opgenomen

Net als bij gewone arbeidsrelaties geldt in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter het uitgangspunt dat het re-integratieresultaat voorop staat. Wordt er bij einde dienstverband een bevredigend resultaat geconstateerd in de vorm van een gedeeltelijke werkhervatting die aansluit bij de resterende mogelijkheden van de werknemer, dan is het verder irrelevant of de werkgever al dan niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Het UWV kijkt dan alleen naar het resultaat en verbindt geen consequenties aan eventuele procedurele tekortkomingen. Het verhaalstijdvak wordt dan op nihil gesteld, zodat geen verhaal plaatsvindt. Hiervan wordt alleen afgeweken als het resultaat weliswaar bevredigend is, maar de werkgever geen volledig re-integratieverslag heeft opgesteld en artikel 3 toepassing vindt.

Toelichting Artikel 2

Volledige tekst opgenomen

Is er geen sprake van een bevredigend resultaat, dan beoordeelt het UWV of de werkgever gedurende de ziekteperiode van de werknemer steeds tijdig die reïntegratie-inspanningen heeft verricht die redelijkerwijs van hem mochten worden verwacht. Wanneer deze vraag bevestigend wordt beantwoord, vindt geen verhaal plaats; bij een ontkennend antwoord vindt wel verhaal plaats, tenzij de werkgever een deugdelijke grond kan aanvoeren voor zijn gedrag. Indien het re-integratieproces is vertraagd doordat de werkgever zonder deugdelijke grond enige tijd in gebreke is gebleven, dan is de duur van die vertraging bepalend voor het tijdvak waarover ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Heeft de werkgever bepaalde maatregelen en voorschriften achterwege gelaten, hoewel die in het algemeen voor overeenkomstige situaties als adequaat worden beschouwd, of heeft hij deze veel later ingezet dan redelijkerwijs mocht worden verwacht, dan wordt van hem verwacht dat hij zijn handelwijze motiveert. Het UWV beoordeelt of deze motivering kan worden beschouwd als een deugdelijke grond. Is het UWV van oordeel dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht en dat hij daarvoor geen deugdelijke grond heeft kunnen aanvoeren, dan stelt het vast gedurende welke periode (of perioden) dit het geval is geweest. Daartoe wordt bepaald vanaf welke datum redelijkerwijs van de werkgever mocht worden gevergd dat hij een aanvang zou hebben gemaakt met het leveren van adequate reïntegratie-inspanningen. Het verhaalstijdvak

wordt gesteld op hele weken. Waar nodig worden de perioden afgerond naar beneden.

Toelichting op artikel 3

Volledige tekst opgenomen

Het re-integratieverslag stelt het UWV in staat om de re-integratie-inspanningen die zijn verricht te beoordelen en aan het einde van het dienstverband voort te zetten. Het ontbreken van een volledig en actueel re-integratieverslag levert vertraging op, omdat het UWV dan immers zelf de benodigde re-integratie-informatie moet vergaren. Die vertraging is reden voor verhaal van ziekengeld. Artikel 38, zevende lid, van de Ziektewet bepaalt dat indien niet tijdig een volledig re-integratieverslag is ingediend, het UWV aan de werkgever een termijn stelt om alsnog aanvullende gegevens te verstrekken. Is die termijn verstreken en is het re-integratieverslag door nalatigheid van de werkgever nog niet volledig, dan wordt de periode waarover het ziekengeld op de werkgever wordt verhaald, vastgesteld op één week. In afwijking van het bepaalde in artikel 1 wordt deze week verhaal ook opgelegd als sprake is van een bevredigend re-integratieresultaat. Immers ook in deze situatie loopt het UWV ten gevolge van het ontbreken van een volledig re-integratieverslag vertraging op in de beoordeling van de door werkgever en werknemer tijdens het dienstverband geleverde re-integratie-inspanningen en de beoordeling van de eigen re-integratieaanpak na einde van het dienstverband. Deze week verhaal blijft achterwege als verhaal plaatsvindt omdat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd als bedoeld in artikel 2. De verhaalsperiode van één week wordt dan geacht daarin verdisconteerd te zijn. De verhaalsperiode van één week wordt dus alleen opgelegd als er geen andere aanleiding is om ziekengeld te verhalen.

Datum

30 januari 2022

Auteur

Flora van den Berg