

Maatregelen treffen

Op grond van de Ziektewet geldt dat een verzekerde niet zomaar mag instemmen met ontslag tijdens ziekte. Daarmee wordt de uitkeringslast namelijk op het UWV of op de eigenrisicodragers voor de Ziektewet afgewenteld. Dat kan niet de bedoeling zijn. Daarom is in artikel 45 lid 1 onder j van de Ziektewet geregeld dat instemmen met ontslag tijdens ziekte een benadelingshandeling oplevert en het UWV de Ziektewetuitkering geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend weigert.

In het Maatregelenbesluit worden nadere voorschriften aan het UWV gegeven bij het opleggen van een maatregel aan een verzekerde. Er geldt een zekere mate van beleidsvrijheid voor het UWV, omdat de maatregel afgestemd moet worden op de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid van een verzekerde. Ten aanzien van de benadelingshandeling is in het Maatregelenbesluit bepaald dat in principe de uitkering volledig en blijvend wordt geweigerd. Wel zijn er een aantal uitzonderingen op dit uitgangspunt, waaronder:

Artikel 2 lid 6 Maatregelenbesluit:

Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel d, wordt bij overtreding van de verplichting, bedoeld in [artikel 45, eerste lid, onderdeel j, van de ZW](#), onder «blijvend» verstaan: voor de duur dat de verzekerde aanspraak op loon zou kunnen doen gelden.

Dat betekent dat een benadelingshandeling niet altijd betekent dat de Ziektewetuitkering blijvend wordt geweigerd. Dat gaat niet altijd goed bij het UWV.

In een kwestie waarover de Centrale Raad van Beroep op 4 december 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:2290](#)) uitspraak heeft gedaan, had het UWV aan een verzekerde de maatregel van een blijvende gehele weigering van de Ziektewetuitkering opgelegd, omdat de verzekerde ontslag had genomen bij zijn werkgever waar hij werkte als sous chef. De verzekerde heeft bij zijn ontslag vermeld dat hij ontslag neemt omdat hij maatregelen wil treffen om aan zijn alcoholverslaving te werken. Het UWV weigert vervolgens de Ziektewetuitkering blijvend en geheel, vanwege het feit dat de verzekerde zijn recht op loon tijdens ziekte heeft prijsgegeven.

De rechtbank is het met het UWV eens: een blijvende gehele weigering. Er is geen sprake van verminderde verwijtbaarheid noch van een dringende reden. Verzekerde is volgens de rechtbank intelligent genoeg om de gevolgen van het ontslag te overzien.

Dat vindt ook de Raad in hoger beroep. De Raad is – in tegenstelling tot de rechtbank en het UWV – wél scherp genoeg om vast te stellen dat bij de verzekerde sprake was van een contract voor bepaalde tijd (namelijk één jaar). Dat betekent op grond van het

Maatregelenbesluit (zie artikel 2 lid 6) dat de weigering alleen voor de resterende duur van het contract voor bepaalde tijd kon worden opgelegd.

De verzekerde heeft zodoende toch gedeeltelijk recht op een Ziektewetuitkering.

Tip: eigenrisicodragers voor de Ziektewet kunnen het UWV vragen een maatregel op te leggen (o.a.) als sprake is van een benadelingshandeling. Daarbij is het raadzaam het verzoek tot het opleggen van een maatregel goed te motiveren en het maatregelenbesluit erbij te pakken (om verrassingen te voorkomen).

Datum

13 februari 2025

Auteur

Stéphanie Heijtlager