

## Maatregelen treffen!

*Als een werknemer onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan gedurende de (verlengde) 104 weken loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte, moet het UWV dan bij de WIA-beoordeling ook direct een beslissing nemen over het opleggen van een maatregel?*

Over deze vraag gaat de zaak van de Centrale Raad van Beroep van 19 februari 2020 ([ECLI:NL:CRVB:2020:371](#)). In deze zaak heeft de rechtbank geoordeeld dat het UWV bij de WIA-aanvraag van een verzekerde die zijn verplichtingen op grond van de Wet WIA niet na is gekomen, bij gelegenheid van de WIA-aanvraag ook een beslissing had moeten nemen over het al dan niet opleggen van een maatregel aan de verzekerde. De rechtbank meent namelijk dat het besluit tot toekenning van een WIA-uitkering tevens kan worden opgevat als een besluit om van het opleggen van een maatregel af te zien en dat de werkgever tegen die toekenning bezwaar kan maken (als de werkgever meent dat er een maatregel opgelegd had moeten worden).

### Is dat zo?

De Raad werkt eerst het juridisch kader uit m.b.t. de verplichtingen van een verzekerde op grond van de Wet WIA (zie onderstaand tekstblok), waarna de Raad tot de conclusie komt dat de primaire WIA-beoordeling en het al dan niet opleggen van een maatregel aparte besluitvorming betreft.

De besluitvorming over het recht op uitkering staat volgens de Raad los van en gaat vooraf aan de besluitvorming over de verplichtingen van de verzekerde en het opleggen van sancties. De aard van deze besluitvorming verschilt aanzienlijk wat betreft de toepasselijke criteria, de te maken afwegingen en de procedurele regels. De besluitvorming resulteert in verschillende besluiten waartegen afzonderlijk bezwaar en beroep kan worden ingesteld. In de Wet WIA noch anderszins is sprake van een verplichting voor het UWV om bij een beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van een verzekerde tevens te beoordelen of er aanleiding is de verzekerde een maatregel op te leggen wegens het niet naleven van diens verplichtingen op grond van de Wet WIA als daartoe geen verzoek is gedaan. Dat geldt voor zowel de periode voorafgaand aan de WIA-aanvraag (artikel 28 Wet WIA, als gedurende de periode dat een verzekerde een WGA-uitkering krijgt (artikel 29 Wet WIA).

*Het antwoord op de vraag of het UWV verplicht is bij de WIA-beoordeling tevens dient te beslissen over het opleggen van een maatregel is dus nee. Dat betekent dat de schadelastdragende werkgever altijd een expliciet verzoek moet doen aan het UWV tot het opleggen van een maatregel.*

**Juridisch kader**

Artikel 28 lid 1 Wet WIA, bepaald dat een verzekerde het ontstaan van arbeidsongeschiktheid of verminderde arbeidsgeschiktheid en beperkt het bestaan van arbeidsongeschiktheid of verminderde arbeidsgeschiktheid moet voorkomen, voor zover dit redelijkerwijs van hem verwacht mag worden. Op grond van artikel 28, tweede lid, aanhef en onder b, van de Wet WIA is de verzekerde gedurende de (verlengde) wachttijd verplicht om voldoende reïntegratie-inspanningen te verrichten.

Op grond van artikel 29 lid 1 Wet WIA is de verzekerde die recht heeft op een WGA-uitkering verplicht in voldoende mate te trachten mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen. Dat betekent dat een verzekerde in elk geval verplicht is zich geneeskundig te laten behandelen of aanwijzingen van een arts op te volgen indien het UWV of de eigenrisicodragers of het reïntegratiebedrijf in opdracht van het UWV of de eigenrisicodragers, daartoe opdracht geeft en zijn genezing niet te belemmeren.

Doet een verzekerde dat niet, dan kan het UWV (of de eigenrisicodragers) een maatregel opleggen (afgestemd op de ernst van de schending van de verplichtingen).

**Datum**

23 juni 2023

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager