

## No-riskperikelen

De no-riskpolis uit de Ziektewet is een belangrijk schadebeperkend middel voor werkgevers. Als een werknemer met een no-riskpolis uitvalt vanwege ziekte, dan wordt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever immers (deels) gecompenseerd door het UWV. Op grond van [artikel 29b](#) betaalt het UWV in dat geval 70% (soms gedurende de eerste 52 weken 100%) van de loondoorbetaling tijdens ziekte en dat mag de werkgever met zijn eigen loondoorbetalingsverplichting ex artikel 7:629 BW verrekenen.

Niet zo gek dus dat een werkgever er veel aan is gelegen aanspraak te maken op de no-riskpolis als een werknemer wegens ziekte uitvalt. Zo ook in de zaak van de rechtbank Rotterdam van 22 maart 2022 ([ECLI:NL:RBROT:2022:2038](#)).

In deze kwestie was een werkneemster in dienst van een detacheringsbureau als klantmanager inkomen. Op 25 april 2014 is zij wegens ziekte uitgevallen en per 25 mei 2014 eindigde het dienstverband met het detacheringsbureau. Op 8 december 2014 treedt zij opnieuw in dienst van het detacheringsbureau. Ditmaal als financieel medewerker uitkeringsadministratie, dat dienstverband eindigde per 29 april 2016 en bijna aansluitend, op 1 mei 2016, is werkneemster in dienst getreden bij de 'nieuwe' werkgever die onderhavige procedure is gestart.

### **Geen recht op WIA**

De WIA-aanvraag van werkneemster per einde wachttijd (22 april 2016) is door het UWV geweigerd, omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Geen man overboord zou je denken, want werkneemster heeft een nieuw dienstverband per 1 mei 2016. Na een WAZO-periode (van 25 september 2017 tot 15 januari 2018) doet werkneemster een beroep op de Ziektewet. Het UWV weigert echter (bij besluit van 20 februari 2018) haar een Ziektewetuitkering ten gevolge van haar bevalling toe te kennen. Er is volgens het UWV wel sprake van ziekte, maar niet als gevolg van haar bevalling. Het UWV beslist wel – bij besluit van dezelfde datum – dat werkneemster recht heeft op een Ziektewetuitkering met ingang van 15 januari 2018 (maar dus niet ten gevolge van zwangerschap).

### **Toch geen recht op een Ziektewetuitkering, wel recht op WGA-uitkering**

De nieuwe werkgever van werkneemster heeft vervolgens op 26 oktober 2018 bij het UWV aangifte gedaan vanwege de langdurige ziekte van werkneemster. Bij besluit van 29 maart 2019 heeft het UWV de nieuwe werkgever laten weten dat werkneemster vanaf 15 januari 2018 toch geen Ziektewetuitkering krijgt, omdat zij niet voldoet aan de voorwaarden voor de no-riskpolis. Wel kent het UWV bij besluit van 24 juli 2019 alsnog (met ingang van 15 januari 2018) een WGA-uitkering toe op basis van volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid

(WGA 80-100). Bij besluit van dezelfde datum laat het UWV weten dat met ingang van 24 juli 2019 de mate van arbeidsongeschiktheid is gewijzigd naar 72,09%.

*Is het nog te volgen?*

De nieuwe werkgever heeft bezwaar gemaakt tegen de weigering van de Ziektewetuitkering van de werkneemster, omdat het UWV eerst wel en later niet oordeelde dat werkneemster onder de werking van de no-riskpolis van [artikel 29b eerste lid, aanhef onder b](#) van de Ziektewet viel. Kort samengevat vindt de nieuwe werkgever het onnavolgbaar van het UWV dat zij driemaal een verschillende weigeringsgrond heeft gehanteerd. Ook vindt de nieuwe werkgever dat de werkneemster wél aan de voorwaarden voor de no-riskpolis voldoet.

De rechtbank denkt daar anders over:

*“(…)Op het moment dat de werkneemster uitviel voor haar werk van klantmanager inkomen, was zij in dienst van het detachingsbureau. Tijdens de wachttijd van 104 weken op grond van de Wet WIA, is eiseres opnieuw in dienst getreden van het detachings-bureau, nu voor de functie ‘financieel medewerker uitkeringsadministratie’. Hiermee heeft het detachingsbureau voldaan aan zijn verplichting om de werkneemster te laten re-integreren in passende arbeid. De werkneemster is pas daarna van werkgever gewisseld. Gelet hierop wordt niet voldaan aan het vereiste onder 3° van artikel 29b, eerste lid aanhef en onder b, van de ZW, dat de werkneemster niet in staat was tot het verrichten van eigen of andere passende arbeid bij de eigen werkgever.*

5.2.

*Onder deze omstandigheden heeft verweerder terecht geoordeeld dat de werkneemster niet valt onder de zogenaamde no-riskpolis van artikel 29b, eerste lid, aanhef en onder b, van de ZW. Verweerder heeft het bezwaar dus terecht ongegrond verklaard. Het feit dat verweerder daartoe drie beslissingen op bezwaar heeft moeten nemen, wat daar verder ook van zij, kan niet leiden tot de conclusie dat het beroep gegrond is (…)*

**“Saved by the (UWV) bell“**

Pech voor de nieuwe werkgever? Dat is nog maar de vraag. Werkneemster heeft immers alsnog met terugwerkende kracht een WGA-uitkering toegekend gekregen, omdat zij (zo lijkt het) binnen vijf jaar toegenomen arbeidsongeschikt was op grond van dezelfde oorzaak (zie artikel [55 Wet WIA](#), later ontstaan recht op WGA) Deze WGA-uitkering komt niet voor rekening en risico van de nieuwe werkgever (de eerste ziektedag van werkneemster lag immers bij het detachingsbureau). Daarnaast mag de werkgever de door de werkneemster ontvangen WGA-uitkering in mindering brengen op de loondoorbetalingsverplichting van artikel [7:629 lid 1 BW](#) overeenkomstig lid 5 van datzelfde artikel (anticumulatieregeling). Het was anders geweest als werkneemster op grond van een andere ziekteoorzaak zou zijn uitgevallen, dan had de werkgever een (volledige) loondoorbetalingsverplichting gehad.

**Datum**

01 april 2022

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager