

## Ondanks opzegging van werknemer, als ERD ZW toch betalen voor de Ziektewetuitkering??

Een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ervaart al geruime tijd (gezondheids)problemen bij zijn werkzaamheden als nachtportier en heeft daarom op 19 mei 2020 aan zijn leidinggevende een e-mail gestuurd, waarin hij schrijft:

*“Vanwegens mijn gezondheid. Moet ik heelas afscheid nemen van mijn positie.”*

### Ziekmelding of opzegging?

Werkgever heeft op dit bericht gereageerd en benoemd in zijn reactie dat de werknemer ‘uitgeroosterd’ zal worden en een ‘uitdienstbrief’ zal ontvangen die ondertekend moet worden. Op 27 mei 2020 heeft de werkgever vervolgens aan de nachtportier een brief gestuurd, waarin de hij aan werknemer bevestigt dat het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd met ingang van 17 juni 2020. Twee dagen later stuurt de werknemer een e-mail aan zijn leidinggevende dat hij per direct moet stoppen met zijn werkzaamheden, omdat hij niet genoeg geld zou hebben voor benzine om zijn laatste paar diensten te draaien.

Op 2 juli 2020 heeft een medewerker van de gemeente namens de nachtportier aan de werkgever een bericht gestuurd waarin zij vraagt om een gesprek met de werkgever en meldt dat de werknemer heel ziek is. Op 27 juli 2020 heeft de nachtportier zich vervolgens bij het UWV ziekgemeld en heeft zich op 3 november 2020 tot zijn ex-werkgever gewend, omdat hij van mening is dat na 17 juni 2020 de Ziektewetuitkering voor rekening van de ex-werkgever komt, omdat de deze eigenrisicodragers voor de Ziektewet is. Bij brief van 29 april 2021(!) heeft werkgever het verzoek van werknemer van de hand gewezen, waarbij de werkgever zich op het standpunt heeft gesteld dat geen sprake is geweest van een ziekmelding, werknemer niet ziek uit dienst is gegaan en zich ook niet binnen vier weken na de einddatum heeft ziekgemeld.

De werknemer verzoekt vervolgens de [kantonrechter](#) de opzegging te vernietigen, omdat het niet de bedoeling is geweest op te zeggen (sterker nog: volgens de nachtportier was sprake van ziekte). Met dit standpunt maakt de kantonrechter vrij snel korte metten: de werknemer is te laat met het verzoek tot vernietiging van de opzegging. Dit moet binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Van bijzondere omstandigheden is volgens de kantonrechter geen sprake en daarmee staat de beëindiging van het dienstverband vast.

Dat betekent volgens de kantonrechter echter niet dat op de ex-werkgever van de nachtportier geen re-integratie- en betalingsverplichtingen zouden rusten op grond van het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet. De kantonrechter moet in dat kader beoordelen of de nachtportier zich tijdig (dat wil zeggen binnen vier weken na het einde van het

dienstverband op 17 juni 2020) heeft ziekgemeld. Om dit te kunnen vaststellen gelast de kantonrechter een nieuwe zitting en zal dus later duidelijk worden of de werkgever nog verplichtingen heeft in het kader van het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet.

### **Was sprake van een tijdige ziekmelding ondanks de opzegging door werknemer?**

Op Valentijnsdag, 14 februari 2022, is de einduitspraak op rechtspraak.nl [gepubliceerd](#) en heeft de kantonrechter de vraag beantwoord of de eigenrisicodrager moet betalen en re-integreren. De kantonrechter is duidelijk: ja de werkgever heeft een betalingsverplichting (en wanneer weer mogelijk) een re-integratieverplichting als eigenrisicodrager voor de Ziektewet. Opvallend daarbij is dat de mededelingen van een derde (de begeleidster van de nachtportier bij de gemeente) aan de ZW ERD als ziekmelding beschouwd kunnen worden (binnen de termijn van vier weken):

*“(…) De kantonrechter stelt voorop dat bij de beoordeling van de vraag of het bericht van [A] van 2 juli 2020 moet worden gelijkgesteld met een ziekmelding, een verschil bestaat tussen de positie van de werknemer en de werkgever. De vraag of een werkgever een zogenaamde eigen risico drager is in de zin van de Ziektewet, is in de eerste plaats vooral van belang tussen de werkgever en het UWV. Of de werkgever een eigen risico drager is zal bij een werknemer doorgaans niet eens bekend zijn. Datzelfde geldt voor de bepaling dat de werknemer, wanneer hij ziek wordt binnen een periode van 4 weken na het einde van het dienstverband, zich ziek dient te melden bij die voormalig werkgever. [verzoeker] is door [verweerster] bij uitdiensttreding ook niet op die verplichting gewezen.*

#### 2.4.

*Van de werkgever daarentegen mag wel worden gevergd dat hij zich bewust is van die consequenties. Daarbij overweegt de kantonrechter dat bij [verweerster] op 2 juli 2020 in ieder geval bekend was dat [verzoeker] mogelijk heel ziek was, omdat dit door [A] bij haar is gemeld. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat [verweerster] er op dat moment in ieder geval al wel mee bekend was dat [verzoeker] voorafgaand aan het dienstverband endeldarmkanker had gehad omdat hij dit bij zijn opzegging had gezegd.*

*De kantonrechter is daarom van oordeel dat de mededeling van [A] van 2 juli 2020 moet worden gelijkgesteld met een ziekmelding. Dit betekent dat op [verweerster] vanaf dat moment verplicht was een ziektewetuitkering te betalen aan [verzoeker]. (..)”*

Kortom: de eigenrisicodrager voor de Ziektewet dient zich ervan bewust te zijn dat ook mededelingen van derden namens de werknemer tot gevolg kunnen hebben dat sprake is van een ziekmelding. Als eigenrisicodrager voor de Ziektewet is het daarom wellicht verstandig bij een uitdiensttreding schriftelijk aan de ex-werknemer informatie te verschaffen over de procedure bij een eventuele ziekmelding binnen vier weken na de einddatum. Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden is in de regel wel voorzien in een dergelijke bepaling in de vaststellingsovereenkomst (soms ook in de arbeidsovereenkomst), maar getuige deze

uitspraak kan dit dus relevant zijn bij 'ontslagname' door de werknemer.

Ten overvloede: bij een opzegging door een werknemer geldt voor de werkgever in alle gevallen een onderzoeksplicht of de werknemer de consequenties van een ontslagname kan overzien...

**Datum**

17 februari 2022

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager