

## Wachttijd doorlopen of niet?

Voordat een werknemer mogelijk aanspraak kan maken op een WIA-uitkering, moet eerst de wachttijd zijn doorlopen van 104 weken. Niet altijd is even duidelijk of de wachttijd ook daadwerkelijk is volgemaakt. Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarin een werknemer na de eerste ziekte dag ook enkele keren (al dan niet langer dan vier weken) hersteld is geweest en dus niet zonder meer duidelijk is op welk moment de wachttijd is volgemaakt. Voor zowel werkgever als werknemer is het volmaken van de wachttijd een belangrijk omslagpunt: de loondoorbetaling voor de werkgever stopt in principe (als geen loonsanctie is opgelegd en de werknemer geen arbeid naar loonwaarde verricht) en voor de werknemer bestaat mogelijk aanspraak op een WIA-uitkering.

Overigens is het doorlopen van de wachttijd natuurlijk niet alleen van belang voor werknemers met een arbeidsovereenkomst, maar ook voor 'gewezen' werknemers die vanuit de Werkloosheidswet in de Ziektewet stromen (of die ziek uit dienst gaan bij een werkgever). Ook zij zullen de wachttijd van 104 weken vol moeten maken voordat mogelijk recht bestaat op een WIA-uitkering. Dat kan tot vreemde situaties leiden, zo blijkt uit deze zaak van de [Centrale Raad van Beroep van 12 november 2021](#).

## Wat speelde er?

Een thuiszorgmedewerker heeft zich op 21 december 2015 vanuit de Werkloosheidswet ziek gemeld vanwege psychische klachten. Op 30 maart 2016 wordt de verzekerde door de verzekeringsarts van het UWV gezien en die oordeelt dat zij per 6 april 2016 geschikt is voor 'haar arbeid'. Het bezwaar van de verzekerde tegen deze beslissing wordt ongegrond verklaard door het UWV (en daar wordt door de verzekerde geen beroep tegen ingesteld). Misschien heeft de verzekerde dat wel niet gedaan, omdat het UWV (gek genoeg) de Ziektewetuitkering van de verzekerde na 6 april 2016 wél gewoon is blijven betalen. Op 12 februari 2018 meent de verzekerde daarom dat zij de wachttijd voor de WIA heeft volgemaakt en vraagt een WIA-uitkering aan; die wordt afgewezen door het UWV, omdat zij per 6 april 2016 hersteld is verklaard en de wachttijd dus niet heeft volgemaakt.

Zowel in bezwaar als beroep blijft de beslissing van het UWV – dat zij de wachttijd niet heeft volgemaakt – in stand. De zaak wordt vervolgens aan de Raad voorgelegd, waarbij de verzekerde (opnieuw) stelt dat er sprake is van schending van het vertrouwensbeginsel, omdat aan haar het ziekgeld door het UWV is doorbetaald en er (kennelijk) een besluit van het UWV ligt van 1 april 2016, waarin aan haar wel een Ziektebewijzing is toegekend met ingang van 1 januari 2016. Daarnaast is er bij de verzekerde sprake van een ernstige depressie en chronische stemmingsstoornissen, zodat de herstelmelding van de verzekeringsarts per 6 april 2016 volgens de verzekerde onzorgvuldig was.

De Raad oordeelt daar echter anders over: *“(…) Het beroep op het vertrouwensbeginsel slaagt niet. De rechtbank heeft terecht geoordeeld dat in de beslissing op bezwaar van 20 juni 2016 duidelijk staat dat de herstelmelding per 6 april 2016 wordt gehandhaafd. Dat het UWV ziekgeld heeft doorbetaald aan appellante, maakt niet dat appellante erop heeft kunnen vertrouwen zij onveranderd arbeidsongeschikt is geacht en dat zij de wachttijd voor de Wet WIA heeft volgemaakt.(…)”*

Wat betreft de onzorgvuldigheid van het onderzoek door de verzekeringsarts van het UWV, vindt de Raad dat ook dit niet aan de orde is. De verzekeringsarts heeft volgens de Raad voldoende onderbouwd (mede op basis van zijn eigen onderzoek) dat mevrouw hersteld was, ondanks dat de behandelaars van de verzekerde daar anders over denken...

De verzekerde zal dus alsnog de wachttijd van 104 weken moeten doorlopen om een WIA-aanvraag te kunnen doen.

## Tot slot

Dit is een bijzondere casus die niet in de arbeidsrelatie speelt, maar tussen de verzekerde en het UWV. De uitspraak toont wel dat het ook binnen de arbeidsrelatie van belang is dat herstelmeldingen en ziekmeldingen goed geregistreerd (en onderbouwd) worden. Mocht er binnen de arbeidsrelatie een discussie ontstaan (met het UWV) of de wachttijd wel of niet is volgemaakt, dan geldt *“dat bij de beantwoording van de vraag of de wachttijd is vervuld een zelfstandige beoordeling vereist op basis van alle beschikbare gegevens van medische en andere aard, waarbij eventuele eerdere tijdens de wachttijd plaatsgevonden herstelverklaringen betrokken (kunnen) worden.”* De werkgever heeft er dus belang bij dat hij kan onderbouwen dat de werknemer aansluitend (al dan niet met samentelling van periodes van herstel < 4 weken) 104 weken arbeidsongeschikt is geweest.

## Datum

22 november 2021

## Auteur

Stéphanie Heijtlager