

Duur ritje

Een taxichauffeur is op 18 februari 2017 uitgevallen voor haar werk en is op 7 januari 2018 ziek uit dienst gegaan bij haar werkgever (eigenrisicodragers voor de Ziektewet). Pas op 19 juli 2018 heeft de zieke taxichauffeur het UWV gevraagd om een Ziektewetuitkering. Die krijgt zij, met de kanttekening dat het UWV de Ziektewetuitkering op haar ex-werkgeefster zal verhalen.

Ziekengeldsanctie

In november 2018 vraagt de taxichauffeur een WIA-uitkering aan bij het UWV, maar deze wordt niet in behandeling genomen, omdat aan het taxibedrijf een ziekengeldsanctie is opgelegd. De Ziektewetuitkering zal tot uiterlijk 15 februari 2020 worden betaald.

Het taxibedrijf vindt dit onbegrijpelijk, omdat de taxichauffeur zelf ontslag heeft genomen en niets meer met het bedrijf te maken wilde hebben (ook niet m.b.t. re-integratie). Daarmee zegt het taxibedrijf in haar brief van 29 november 2018 dat het dossier wat haar betreft is “afgesloten”.

Of toch niet?

Vervolgens neemt het UWV op 23 januari 2019 opnieuw een besluit, waarin het UWV aan de taxichauffeur mededeelt dat de Ziektewetuitkering tot 15 februari 2019 zal worden uitbetaald. De taxichauffeur maakt met succes bezwaar tegen dit besluit. De ziekengeldsanctie was immers bij het besluit van 21 november 2018 al aangekondigd...

Formele rechtskracht

Het taxibedrijf wordt vervolgens wakker en gaat in beroep tegen het laatste besluit bij de bestuursrechter. Tevergeefs: het besluit van 21 november 2018 – waarin de ziekengeldsanctie is opgelegd – heeft formele rechtskracht en kan daarom niet in beroep worden bestreden. Daar denkt het taxibedrijf anders over: haar brief van 29 november 2018 moet namelijk als bezwaarschrift worden aangemerkt.

Grenzen van het geding

De Raad ([ECLI:NL:CRVB:2022:1692](#)) stelt, dat de vraag of de brief van de werkgever van 29 november 2018 als een bezwaarschrift moet worden aangemerkt, buiten het geding valt. De ziekengeldsanctie staat vast en de werkgever heeft pech.

De rechter en de Raad moeten het (hoger) beroep “*op grond van het bestreden besluit beoordelen*” (artikel 8:69 Awb: ‘de buitengrens van het geding’). Binnen het bestreden besluit moet de rechter zich richten op de beroepsgronden die uitdrukkelijk door de eisende partij zijn

aangedragen. Deze gronden kunnen ambtshalve worden aangevuld. Buiten deze gronden om (ultra petita) mag de rechter alleen ambtshalve toetsen aan bepalingen van openbare orde (denk daarbij aan ontvankelijkheidsvraagstukken). In dit geval mag de Raad dus niet toetsen of de brief van de werkgever als “bezwaarschrift” aangemerkt kan worden.

N.B. de bestuursrechter toetst overigens niet meer of een rechtsmiddel tijdig is aangewend in de voorgaande bestuurlijke fase. Lees in dat kader de (baanbrekende) uitspraak van de gemengde kamer van de [Centrale Raad van Beroep van 9 juli 2021](#) (ECLI:NL:CRVB:2021:1500).

Kortom: de werkgever had tegen de beslissing van 21 november 2018 rechtsmiddelen moeten aanwenden, omdat de ziekengeldsanctie geen onderwerp van het bestreden besluit is. Door dit niet te doen heeft de ziekengeldsanctie formele rechtskracht. Enkel in een brief constateren “dat het dossier is afgesloten” komt deze eigenrisicodrager voor de Ziektewet duur te staan...

Datum

18 augustus 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager