

Benadelingshandeling in de Ziektewet: benadeeld én de benadelende

Alom bekend: als je als werknemer ziek bent, dan mag je niet het recht op loon tijdens ziekte prijsgeven. Doe je dat toch, dan loop je het risico dat je geen recht hebt op een Ziektewetuitkering (de “benadelingshandeling”). Voor de schadelastdragende werkgevers is de benadelingshandeling in het kader van de Ziektewet wel prettig: geen of een lagere Ziektewetuitkering wordt doorbelast/betaald.

Overigens was dit voor 1 januari 2018 anders: toen was in artikel 45 eerste lid aanhef en onder j van de Ziektewet enkel opgenomen dat enkel de verzekerde die de fondsen heeft benadeeld een benadelingshandeling kan plegen. Eigenrisicodragers betalen zelf de Ziektewetuitkering en dan werden volgens de toen geldende wettekst geen “fondsen” benadeeld en kon de verzekerde met een eigenrisicodragende ex-werkgever juridisch gezien geen benadelingshandeling plegen. Inmiddels is m.i.v. 1 januari 2018 artikel 45 eerste lid aanhef en onder j ZW aangepast.

In alle gevallen geldt: tijdens ziekte een vaststellingsovereenkomst ondertekenen is geen goed idee voor een verzekerde. Maar wat als je als verzekerde niet “weet” dat je ziek bent? Is dan mogelijk geen sprake van een benadelingshandeling of van verminderde verwijtbaarheid? Onder andere over die vragen gaat de zaak van 12 september 2022 van de Centrale Raad van Beroep ([ECLI:NL:CRVB:2022:1969](#)).

Een receptioniste heeft zich als gevolg van een val van de trap bij haar werkgever ziekgemeld op 16 januari 2018. In mei en juni 2018 heeft de receptioniste zich beschikbaar gesteld om te re-integreren. Kennelijk ging dat niet van een leien dakje en hebben partijen een vaststellingsovereenkomst ondertekend, waarbij partijen hebben afgesproken dat de receptioniste per 1 maart 2019 uit dienst treedt en een ontslagvergoeding van € 25.000,- ontvangt.

Op 30 januari 2019 (dus vòòr de einddatum) meldt de receptioniste zich (opnieuw?) ziek en vanaf 1 maart 2019 ontvangt zij een Ziektewetuitkering. De werkgever, eigenrisicodragers voor de Ziektewet, heeft het UWV in december 2019 (!) verzocht een 100% maatregel op te leggen in verband met deze benadelingshandeling. Dat doet het UWV ook.

De receptioniste is het daar niet mee eens, maar vist zowel in bezwaar als in beroep achter het net: zij had moeten weten dat zij niet volledig arbeidsgeschikt was ten tijde van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Dat zij op dat moment niet wist dat zij een bepaalde aandoening had doet niet ter zake. Van een verzekerde mag worden verwacht dat hij/zij weet wat hem/haar mankeert. Saillant detail: de receptioniste werd bijgestaan door een arbeidsrechtjurist!

De receptioniste blijft volharden en stelt bij de Centrale Raad van Beroep dat op z'n minst sprake is van verminderde verwijtbaarheid, omdat zij -kort gezegd- niet bekend was met haar klachten (dwaalde) én onder druk is gezet door haar ex-werkgever. Daar gaat de Centrale Raad van Beroep niet in mee en is het met de rechtbank eens: mevrouw heeft tijdens ziekte haar aanspraken op loon prijsgegeven en daarmee een benadelingshandeling gepleegd. Van dwaling omtrent haar gezondheid en/of het onder druk ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst is niet aan de orde en kan haar dus niet baten. Geen Ziektewetuitkering. De receptionist is dus de benadelende én uiteindelijk de benadeelde.

De Centrale Raad geeft de werkgever in kwestie overigens nog wel een sneer:

“(…)

Uit het dossier blijkt wel dat de ex-werkgever nalatig is geweest ten aanzien van de re-integratie van appellante, wat ook is bevestigd in de deskundigenoordelen van het Uvw.

Dit gedrag van de ex-werkgever, net als het aansturen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl appellante nog ziek was, was laakbaar en niet aan te merken als goed werkgeverschap. Met de rechtbank wordt echter geoordeeld dat hieruit niet volgt dat sprake was van een zodanige druk vanuit de werkgever dat appellante redelijkerwijs geen andere keus had dan in te stemmen met beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

(…)”

Niet netjes, maar daar koopt de verzekerde in dit geval niets voor...

Conclusies

Verzekerden worden geacht bekend te zijn met hun eigen gezondheidstoestand. Bij twijfel niet instemmen met ontslag tijdens ziekte (geen vso ondertekenen)!

Bijstand door een advocaat/jurist zal in de regel er niet snel toe leiden dat sprake is van verminderde verwijtbaarheid en/of een geslaagd beroep op dwaling. Dat laatste punt is civielrechtelijk met name belangrijk als een zieke werknemer een beroep op dwaling doet om de gesloten vaststellingsovereenkomst te vernietigen. Informeer als werkgever werknemers dan ook duidelijk over de consequenties bij het ondertekenen van een vaststellingsovereenkomst als (mogelijk nog) sprake is van ziekte. Desnoods een extra rondje langs de bedrijfsarts.

Datum

24 november 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager