

Sanctiebesluit Ziektewet

Grafische Bedrijfsvereniging

18 december 1995/nr. 955401

Het College van toezicht sociale verzekeringen,
Gelezen een verzoek van de Grafische Bedrijfsvereniging;
Gelet op artikel 2, eerste lid, van de Regeling voorlegging besluiten uitvoeringsinstanties;

Besluit:

Goed te keuren het bijgevoegde besluit van 7 december 1995 van het Bestuur van de Grafische Bedrijfsvereniging tot vaststelling van het sanctiebesluit Ziektewet.

Zoetermeer, 18 december 1995.

College van toezicht sociale verzekeringen,
E.J.J.E. van Leeuwen-Schut, voorzitter.
E.C.J.E. Czyzewski, secretaris.

Bijlage

Het bestuur van de Grafische Bedrijfsvereniging,
Gelet op de artikelen 38, 39b en 44 van de Ziektewet en artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

Besluit:

§ 1. Definities

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- verzekerde: degene die op grond van de Ziektewet verplicht verzekerd is alsmede degene die toegelaten is tot de vrijwillige verzekering;
- werkgever: de werkgever bedoeld in paragraaf 3 van de Ziektewet;
- ziekengeld: de uitkering ingevolge de Ziektewet;
- de bedrijfsvereniging: de Grafische Bedrijfsvereniging;
- ongeschiktheid: de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;

- WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- wachtperiode: het tijdvak waarover de bedrijfsvereniging geen ziekengeld uitkeert, te rekenen vanaf de eerste dag van ongeschiktheid tot werken, bedoeld in artikel 29, tweede, vijfde en zesde lid van de Ziektewet;
- dagloon: het dagloon Ziektewet bedoeld in artikel 15 van de Ziektewet;
- week: een kalenderweek;
- maximumdagloon: het dagloon bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.

§ 2. Verplichtingen

Artikel 2

- In de artikelen 38, eerste, tweede en derde lid van de Ziektewet zijn de volgende verplichtingen opgenomen:
 - De verzekerde die in aanmerking wenst te komen voor ziekengeld dient van zijn ongeschiktheid zo snel mogelijk, doch uiterlijk op de tweede dag van die ongeschiktheid melding te doen bij zijn werkgever of bij het ontbreken van een werkgever bij de bedrijfsvereniging;
 - De werkgever is verplicht na ontvangst van de melding bedoeld in het vorige lid zo spoedig mogelijk, maar niet later dan op de derde dag van de ongeschiktheid, de eerste werkdag waarop de verzekerde ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, te melden aan de bedrijfsvereniging;
 - De werkgever dient de eerste dag waarop de verzekerde weer geschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, zo spoedig mogelijk, maar niet later dan op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid, te melden aan de bedrijfsvereniging.
- In artikel 9, eerste en tweede lid van het ziekengeldreglement bedoeld in artikel 54 van de Ziektewet zijn de volgende verplichtingen opgenomen:
 - De werkgever moet de 2e- dan wel 6e-weeksrapportage aan de bedrijfsvereniging compleet aanleveren in de 2e, respectievelijk 6e week te rekenen van de eerste dag van ongeschiktheid;
 - De werkgever dient de bedrijfsvereniging op haar verzoek tijdig gegevens aan te leveren ter zake van de

verzuimbegeleiding bedoeld in artikel 39b van de Ziektewet.

- De werkgever dient zijn taak met betrekking tot de verzuimbegeleiding bedoeld in artikel 39b van de Ziektewet op adequate wijze uit te oefenen.
- In artikel 71a, eerste lid van de WAO is de verplichting voor de werkgever opgenomen om in gevallen waarin de ongeschiktheid voortduurt, zodra de termijn van 13 weken is verstreken, in overleg met de werknemer een reïntegratieplan op te stellen ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces, tenzij de bedrijfsvereniging voor een reïntegratieplan geen noodzaak aanwezig acht.
- In artikel 71a, tweede lid van de WAO is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot het uitvoeren van het reïntegratieplan.
- De verzekerde dient zich te houden aan de controlevoorschriften bedoeld in artikel 39, tweede lid van de Ziektewet.

§ 3. Sancties

Artikel 3

De hoogte en duur van de sanctie bedragen:

- bij het niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, eerste lid, onder a:
voor de verzekerden die een wachtperiode hebben van 0, 1 of 2 dagen:
 - indien de ziekmelding te laat is, maar binnen één week:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: waarschuwing;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: weigering van 70% van het dagloon tot datum ziekmelding;
 - indien de ziekmelding na één week plaatsvindt, maar binnen één maand:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: weigering van 1 x 70% van het dagloon voor elke week of gedeelte van de week dat de ziekmelding te laat is;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: weigering van 70% van het dagloon tot datum ziekmelding;
 - indien de ziekmelding meer dan één maand te laat is: weigering van 70% van het dagloon tot datum ziekmelding.
- bij het niet nakomen van de verplichting

ting genoemd in artikel 2, eerste lid, onder b, en het ziektegeval komt tot uitkering:

- a. indien de melding nog binnen de wachtperiode wordt gedaan:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: waarschuwing;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 35% van het dagloon x het aantal dagen te laat met een maximum van 27 dagen over ten hoogste het maximumdagloon.
 - b. indien de melding na de wachtperiode, maar niet meer dan 12 weken te laat wordt gedaan:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 35% van het dagloon x het aantal dagen te laat, met een maximum van 27 dagen over ten hoogste het maximumdagloon;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen te laat, met een maximum van 27 dagen over ten hoogste het maximumdagloon.
 - c. indien de melding na de wachtperiode en meer dan 12 weken te laat wordt gedaan:
 - bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen te laat, met een maximum van 27 dagen over ten hoogste het maximumdagloon.
 - d. indien de werkgever geen verwijt kan worden gemaakt omdat het niet nakomen van de verplichting tot tijdige melding uitsluitend het gevolg is van de te late ziekmelding door de werknemer, wordt geen sanctie opgelegd.
3. bij het niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, eerste lid onder c en de bedrijfsvereniging heeft ten onrechte uitgekeerd:
- a. indien de herstelmelding met betrekking tot het ziektegeval eindigend in de wachtperiode, na de wachtperiode wordt ontvangen: waarschuwing;
 - b. indien de herstelmelding met betrekking tot het ziektegeval eindigend na de wachtperiode niet meer dan 12 weken te laat wordt ontvangen:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 35% van het dagloon x het aantal dagen te laat, over ten hoogste het maximumdagloon;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het

- aantal dagen te laat, over ten hoogste het maximumdagloon.
- c. indien de herstelmelding met betrekking tot het ziektegeval eindigend na de wachtperiode meer dan 12 weken te laat wordt gedaan:
 - bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen te laat, over ten hoogste het maximumdagloon.
4. bij het – ook na rappel – niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, tweede lid:
 - a. indien minder dan 12 weken niet/te laat/onvolledig wordt aangeleverd:
 - 1e overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 35% van het dagloon x het aantal dagen niet/te laat/onvolledig aanleveren, over ten hoogste het maximumdagloon, met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld;
 - 2e en volgende overtreding binnen 12 maanden: bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen niet/te laat/onvolledig aanleveren, over ten hoogste het maximumdagloon met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld.
 - b. indien meer dan 12 weken niet/te laat/onvolledig wordt aangeleverd:
 - bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen niet/te laat/onvolledig aanleveren, over ten hoogste het maximumdagloon met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld.
 - c. in geval van fraude (het bewust aanleveren van onjuiste gegevens) waarvan aangifte is gedaan bij het Openbaar Ministerie: bij de werkgever in rekening brengen van 70% van het dagloon x het aantal dagen niet/te laat/onvolledig aanleveren, over ten hoogste het maximumdagloon met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld.
5. bij het niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, derde lid:
 - 1e overtreding: waarschuwing;
 - 2e overtreding: 35% van het dagloon x het aantal dagen in overtreding verhalen op de werkgever, met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld over maximaal 6 weken;
 - 3e en volgende overtreding: 70% van het dagloon x het aantal dagen in overtreding verhalen op de werkgever, met een maximum van het uitgekeerde ziekgeld over maximaal 6 weken.
6. bij het – ook na rappel – niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, vierde lid:
 - 1e overtreding: waarschuwing;

- in gebreke blijven: het ziekgeld x het aantal dagen in overtreding verhalen op de werkgever.
7. bij het niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, vijfde lid: het ziekgeld ingaande de afgesproken reïntegratiedatum x het aantal dagen in overtreding verhalen op de werkgever.
 8. bij het niet nakomen van de verplichting genoemd in artikel 2, zesde lid:
 - indien sprake is van overtreding van artikel 3, 4, 5, of 8 van de Controlevoorschriften Ziektewet van de Grafische Bedrijfsvereniging:
 - 1e overtreding: waarschuwing;
 - 2e overtreding binnen 12 maanden: in rekening brengen van 70% van het dagloon over de dag van overtreding of indien controle onmogelijk wordt gemaakt, weigering van 70% van het dagloon x het aantal dagen in overtreding;
 - indien sprake is van zonder toestemming naar het buitenland vertrekken/zonder toestemming in het buitenland verblijven (artikel 6 Controlevoorschriften Ziektewet) of niet op verzoek afgegeven bewijs van ongeschiktheid overleggen (artikel 7 Controlevoorschriften Ziektewet): weigering van 70% van het dagloon x aantal dagen in overtreding.

§ 4. Slotbepalingen

Artikel 4

Dit besluit is niet van toepassing indien een verplichting, bedoeld in artikel 2, niet is nagekomen voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Artikel 5

Dit besluit treedt in werking een maand na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst.

Artikel 6

Dit besluit kan worden aangehaald als: Sanctiebesluit Ziektewet van de Grafische Bedrijfsvereniging en zal met toelichting in de Staatscourant worden bekend gemaakt.

Amsterdam, 7 december 1995.

Toelichting

1.1. Algemeen

De sanctiemogelijkheden die de bedrijfsvereniging na invoering van de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (Wet van 22 december 1993, Stb. 750, inwerking getreden op 1 januari 1994, hierna:

de wet TZ) ten dienste staan, zijn grotendeels dezelfde gebleven.

Bij wijze van voorbeeld zij gewezen op het inhoudelijk vrijwel ongewijzigde artikel 44 van de Ziektewet.

Ten aanzien van verwijtbare gedragingen en overtredingen die gesanctioneerd kunnen worden op grond van artikel 44 kan het huidige sanctiebeleid van de bedrijfsvereniging gehandhaafd blijven. Effectivering van de sanctie kan echter alleen plaatsvinden, indien de bedrijfsvereniging overgaat tot het betalen van ziekengeld. Nieuw is, dat de bedrijfsvereniging de wettelijke bevoegdheid heeft gekregen om de werkgever een sanctie op te leggen bij te late ziekte-aangifte en bij te late hersteldmelding, bij inadequate verzuimbegeleiding en indien de werkgever niet meewerkt aan het opstellen van een reïntegratieplan. De bedrijfsvereniging wordt beperkt in haar mogelijkheden een sanctie toe te passen, als gevolg van de invoering van een wachtperiode.

Gedurende de wachtperiode kan de bedrijfsvereniging namelijk geen sanctie toepassen; dit is alleen mogelijk in de situatie dat de bedrijfsvereniging na de wachtperiode ziekengeld uitkeert. Uit praktische overwegingen wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om tijdens de wachtperiode een sanctie op te leggen onder de opschortende voorwaarde dat wordt overgegaan tot uitbetaling van ziekengeld. Voorts wordt in een aantal gevallen de hoogte van de sanctie begrensd, bij voorbeeld door de beperking dat het aantal dagen te laat is gemaximeerd op ten hoogste 27 dagen en vermenigvuldigd mag worden met ten hoogste het dagloon van de verzekerde.

1.2. Te late ziekmelding door de werknemer

In de situatie dat een wachtperiode van 2/6 weken van toepassing is, wordt het sanctioneren van de te late ziekmelding door de werknemer aan de werkgever overgelaten, daar de loonbetalingen in die periode doorgaans voor zijn rekening komen en het belang van een tijdige ziekmelding daarmee hoofdzakelijk een belang voor de werkgever is.

In de situatie dat een wachtperiode van 0/2 dagen van toepassing is, wordt het beleid van de bedrijfsvereniging bij de te late ziekmelding zoals dat gold voor inwerkingtreding van dit besluit, vooralsnog gehandhaafd.

1.3. Te late ziekte-aangifte door de werkgever

Bij een te late ziekte-aangifte wordt vooralsnog volstaan met het geven van een waarschuwing en wordt alleen in duidelijk verwijtbare gevallen overgegaan tot het opleggen van een financiële sanctie.

In het beleid worden drie situaties onderscheiden:

– te laat in de wachtperiode en geen ziekengeld

Ingevolge artikel 38, vierde lid van de Ziektewet kan de bedrijfsvereniging slechts dan een sanctie opleggen indien de bedrijfsvereniging ziekengeld uitkeert.

Dit betekent dat in al die gevallen dat een werkgever te laat is met de aangifte maar het ziektegeval de wachtperiode niet overschrijdt, geen sanctie opgelegd kan worden.

Het is dan principieel onjuist om, alhoewel er dus geen sanctie opgelegd kan worden, wel met deze te late aangiften rekening te houden bij een 'echte' overtreding.

Indirect leidt een te late aangifte in de wachtperiode zonder ziekengeld dan namelijk toch tot een sanctie.

Bovendien zou dan elke keer dat een werkgever in de wachtperiode te laat is een (waarschuwings)brief moeten uitgaan.

Dat geeft veel administratieve rompslomp terwijl er geen basis is een sanctie op te leggen.

Gelet op vorenstaande behoeft registratie van de late ziekte-aangiften niet plaats te vinden op werkgeversniveau.

– te laat in de wachtperiode en wel ziekengeld

Er wordt een waarschuwing gegeven indien een werkgever zijn ziekte-aangifte te laat doet en de melding vindt nog tijdens de wachtperiode plaats, en het ziektegeval komt tot uitkering. Deze waarschuwing kan worden voorzien van een mededeling inzake het belang van een tijdige ziekte-aangifte voor zowel de werkgever als de bedrijfsvereniging. In het sanctiebeleid is een afweging gemaakt tussen enerzijds het belang van de werkgever en anderzijds het belang van de bedrijfsvereniging.

Een te late aangifte tijdens de wachtperiode heeft voor de bedrijfsvereniging hoofdzakelijk procedurele/administratieve consequenties.

Pas na de wachtperiode dient de bedrijfsvereniging als verzekeraar een claimbeoordeling te doen en uitkering te verstrekken. Om die reden wordt

door de bedrijfsvereniging vooralsnog een zekere terughoudendheid betracht ten aanzien van het opleggen van (financiële) sancties ter zake, ondanks dat de bedrijfsvereniging wel enig belang heeft bij een tijdige melding.

De waarschuwing geldt dan ook als eerste/lichtste sanctie. Bij meerdere lichte overtredingen wordt een zwaardere sanctie toegepast.

– te laat over de wachtperiode heen

In deze gevallen wordt een financiële sanctie opgelegd daar het belang van de bedrijfsvereniging aanmerkelijk groter is.

1.4 Te late hersteldmelding door de werkgever

Met betrekking tot de te late hersteldmelding is zoveel mogelijk aangesloten bij de sanctietoepassing ter zake van de te late ziekte-aangifte.

1.5. Geen/te late/onvolledige rapportages

Als gevolg van de wet TZ is per 1 januari 1994 sprake van een volstrekt nieuwe taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en bedrijfsvereniging. De nieuwe werkwijze voorziet onder andere in een vaste rapportage van de werkgever aan de bedrijfsvereniging na 2/6 weken gevalsbehandeling.

Voor de bedrijfsvereniging is een juiste, tijdige en volledige rapportage onontbeerlijk.

Hierop dienen zij als verzekeraar de claimbeoordeling te verrichten. Tevens krijgt de bedrijfsvereniging aan de hand van deze rapportages inzicht in de kwaliteit van de verzuimbegeleiding.

Het ontbreken van rapportages kan voor de bedrijfsvereniging een signaal zijn dat er mogelijk sprake is van inadequate verzuimbegeleiding.

Met betrekking tot niet/te laat/onvolledig inzenden van rapportages is – evenals ter zake van de te late hersteldmelding – aansluiting gezocht bij het beleid ter zake van te late ziekte-aangifte.

Deze aansluiting is gelegen in het volgende.

Het is niet wenselijk op elke te late rapportage te reageren met een financiële waarschuwing of financiële sanctie, daar dit de relatie tussen bedrijfsvereniging en werkgever niet ten goede zou komen. Dit is alleen anders bij het constateren van fraude, waarvan ook aangifte wordt gedaan bij het Openbaar Ministerie.

De sancties bij niet/te laat/onvolledig inzenden van rapportages worden dan

ook gereserveerd voor die gevallen waarin overreding of zachte dwang geen effect meer sorteren.

Er wordt niet aangesloten bij de maximering in aantal weken en dergelijke. De maximering van de sanctieduur en in hoogte ligt in feite al opgesloten in het ziekengeldreglement, waarin immers wordt gesproken over uitbetaald ziekengeld.

arbeid te verdienen loon verschuldigd over de periode dat hij in gebreke blijft.

1.6. Inadequate verzuimbegeleiding

De inadequate verzuimbegeleiding heeft betrekking op concrete, individuele gevallen en dus niet primair op het algemene verzuimbeleid van de werkgever of diens geneeskundige dienst. Er is sprake van inadequate verzuimbegeleiding indien een reëel aanwezige reïntegratiekans niet of niet tijdig wordt onderkend, of wel wordt onderkend maar niet benut, of verkeerd wordt benut. De werkgever is niet alleen in de wachtperiode, maar ook daarna gedurende het gehele jaar waarin recht bestaat op ziekengeld, verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van de betreffende werknemer.

1.7. Geen of onvoldoende medewerking aan het opstellen van een reïntegratieplan

De werkgever dient in overleg met de werknemer een reïntegratieplan op te stellen gericht op herintreding in het arbeidsproces. Bij geen of onvoldoende medewerking aan een reïntegratieplan wordt, gelet op het grote belang van een zo spoedig mogelijke reïntegratie, een tamelijk strak sanctiebeleid gevoerd.

1.8. Geen of onvoldoende medewerking aan het uitvoeren van een reïntegratieplan

De werkgever dient uitvoering te geven aan het met zijn medewerking tot stand gekomen reïntegratieplan. Ook hier geldt dat gelet op het grote belang van een zo spoedig mogelijke reïntegratie, een tamelijk strak sanctiebeleid wordt gevoerd.

Blijft de werkgever in gebreke, dan wordt het uitgekeerde ziekengeld, ingaande de datum waarop het reïntegratieplan bij de bedrijfsvereniging binnen had moeten zijn, verhaald op de werkgever over de periode dat hij in gebreke blijft, tenzij duidelijk is dat het gestelde in artikel 30 Ziektewet aan de orde is. In dit laatste geval is de werkgever aan de bedrijfsvereniging het door de werknemer met passende