

## Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,  
Gelet op de artikelen 34a, eerste lid, 71a, negende lid, en 71b, derde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Regeling procesgang eerste ziektejaar;

Besluit:

### *Artikel 1. Begripsomschrijvingen*

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- b. WV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in artikel 2 en hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- c. reïntegratieverplichtingen: de verplichtingen van de werkgever, genoemd in artikel 71a van de wet en de in dat artikel bedoelde regelingen;
- d. reïntegratie-inspanningen: maatregelen, voorschriften en aanpassingen als bedoeld in artikel 658a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 8, eerste en tweede lid, en 9, eerste lid, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten;
- e. functionele mogelijkheden: krachten en bekwaamheden als bedoeld in artikel 18, vijfde lid van de wet;
- f. deugdelijke grond: een door de werkgever voor enig handelen of nalaten aangevoerd motief dat zodanig zwaarwegend en gerechtvaardigd is dat het nadelig gevolg van dit handelen of nalaten niet in redelijkheid aan de werkgever kan worden toegerekend;
- g. deskundigenoordeel: een oordeel als bedoeld in artikel 30, eerste lid, onder e, f en g van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- h. looninhouding: het niet betalen van het loon, bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wegens een omstandigheid genoemd in het derde lid van dat artikel;
- i. loondoorbetalingsperiode: het tijdvak waarin de werknemer ingevolge artikel 71a, negende lid, van de wet jegens de werkgever recht op loon heeft op grond van artikel 629 van

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, dan wel aanspraak op bezoldiging op grond van artikel XV, tweede lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim.

### *Artikel 2. Eigen risico dragen Ziektewet*

Deze beleidsregels zijn van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodragers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet, met dien verstande dat mede wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de eigenrisicodragers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet;
- b. werknemer: de persoon, bedoeld in artikel 63, eerste lid, van de Ziektewet;
- c. looninhouding: de voorbereiding van een besluit tot nadere vaststelling van het ziekgeld als bedoeld in artikel 30, tweede lid, van de Ziektewet, of tot gehele of gedeeltelijke weigering van het ziekgeld op grond van artikel 45, eerste lid, van de Ziektewet;
- d. loondoorbetalingsperiode: het tijdvak waarin de persoon, bedoeld in artikel 63, eerste lid, van de Ziektewet, ingevolge artikel 71b, derde lid, van de wet recht op ziekgeld heeft op grond van artikel 29 van de Ziektewet.

### *Artikel 3. Beoordeling van de reïntegratie-inspanningen*

1. Indien de werknemer de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk heeft hervat, of passende arbeid is gaan verrichten in het bedrijf van de werkgever of in het bedrijf van een andere werkgever, beoordeelt het UWV of de aard en de omvang van de verrichte werkzaamheden zo dicht als redelijkerwijs mogelijk bij de bedongen arbeid en bij de functionele mogelijkheden van de werknemer aansluiten, of naar verwachting binnen een redelijke termijn zullen aansluiten.
2. Indien de werknemer geen arbeid verricht, of indien de aard en de omvang van de verrichte werkzaamheden onvoldoende aansluiten bij de functionele mogelijkheden van de werknemer en bij de bedongen arbeid, beoordeelt het UWV aan de hand van de Regeling procesgang eerste ziektejaar en de Beleidsregels beoordelings-

kader poortwachter of de werkgever vanaf het ontstaan van de ongeschiktheid tot werken van de werknemer steeds zo tijdig mogelijk die maatregelen heeft getroffen en voorschriften heeft gegeven die redelijkerwijs nodig waren om de werknemer in staat te stellen de bedongen of andere passende arbeid te gaan verrichten.

3. De werkgever is in verzuim voor zover hij heeft nagelaten zo tijdig mogelijk de in het tweede lid bedoelde maatregelen te treffen en voorschriften te geven, en hij daarvoor geen deugdelijke grond kan aanvoeren.

### *Artikel 4. Beoordeling van de aard en ernst van het verzuim*

1. Het verzuim van de werkgever wordt, in volgorde van toenemende ernst, aangemerkt als beperkte, ernstige, grove of uiterste nalatigheid.
2. Het verzuim wordt onder meer aangemerkt als beperkte nalatigheid indien de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, maar bij niet of onvoldoende meewerken door de werknemer geen deskundigenoordeel heeft gevraagd, looninhouding heeft toegepast of een vergelijkbare adequate maatregel heeft getroffen.
3. Het verzuim wordt onder meer aangemerkt als ernstige nalatigheid indien de werkgever:
  - a. de werknemer in de gelegenheid heeft gesteld de bedongen arbeid te hervatten of passende arbeid te gaan verrichten in zijn bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever, doch zodanig dat de aard en omvang van de werkzaamheden niet in een redelijke verhouding staan tot de functionele mogelijkheden van de werknemer;
  - b. onvoldoende voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer in staat te stellen de bedongen arbeid te hervatten;
  - c. onvoldoende voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer die ook met aanpassingen niet in staat zou zijn geweest de bedongen arbeid te hervatten, in staat te stellen passende arbeid te gaan verrichten in zijn bedrijf;

d. onvoldoende voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer voor wie binnen zijn bedrijf geen passende arbeid voorhanden was, in staat te stellen passende arbeid te gaan verrichten in het bedrijf van een andere werkgever;

e. geen of nagenoeg geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht enkel doordat hij te goeder trouw en ten onrechte heeft aangenomen dat de werknemer geen duurzaam benutbare mogelijkheden had als bedoeld in artikel 2 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

4. Het verzuim wordt onder meer aangemerkt als grove nalatigheid indien de werkgever:

- a. geen of nagenoeg geen voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer in staat te stellen de bedongen arbeid te hervatten;
- b. geen of nagenoeg geen voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer die ook met aanpassingen niet in staat zou zijn geweest de bedongen arbeid te hervatten, in staat te stellen passende arbeid te gaan verrichten in zijn bedrijf;
- c. geen of nagenoeg geen voorschriften heeft gegeven of maatregelen heeft getroffen om de werknemer voor wie binnen zijn bedrijf geen passende arbeid voorhanden zou zijn geweest, in staat te stellen passende arbeid te gaan verrichten in het bedrijf van een andere werkgever.

5. Het verzuim wordt onder meer aangemerkt als uiterste nalatigheid indien de werkgever:

- a. ook nadat de termijn genoemd in artikel 71a, achtste lid, van de wet is verstreken geen reïntegratieverslag aan het UWV heeft verstrekt of het reïntegratieverslag niet heeft aangevuld;
- b. blijkt het reïntegratieverslag niet of nauwelijks zijn reïntegratieverplichtingen is nagekomen en geen of nagenoeg geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht;
- c. de werknemer die niet langer ongeschikt was voor de bedongen arbeid niet in de gelegenheid heeft gesteld deze te hervatten;
- d. de werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld passende arbeid te gaan verrichten die in zijn bedrijf voorhanden was.

#### *Artikel 5. Vaststelling van een loon- doorbetalingsperiode*

1. Indien bij de behandeling van een

aanvraag, bedoeld in artikel 34, derde lid, van de wet, blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond de op hem rustende reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, stelt het UWV een loondoorbetalingsperiode vast.

2. De loondoorbetalingsperiode wordt vastgesteld op het tijdvak dat naar verwachting benodigd zal zijn om de werkgever in staat te stellen alsnog zijn reïntegratieverplichtingen volledig na te komen en voldoende reïntegratie-inspanningen te verrichten, doch ten minste op vier maanden.

3. Indien het verzuim van de werkgever wordt aangemerkt als beperkte nalatigheid wordt de loondoorbetalingsperiode steeds vastgesteld op vier maanden.

4. Indien het verzuim van de werkgever wordt aangemerkt als ernstige, grove of uiterste nalatigheid, wordt de loondoorbetalingsperiode vastgesteld op ten hoogste zes, respectievelijk negen of twaalf maanden.

5. De loondoorbetalingsperiode luidt in een geheel aantal maanden, wordt niet afgerond op een kalendermaand, en wordt zo vastgesteld dat het maximum genoemd in artikel 629, twaalfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet wordt overschreden.

#### *Artikel 6. Herhaalde vaststelling van een loondoorbetalingsperiode*

1. Telkens indien bij de behandeling van een nieuwe aanvraag, als bedoeld in artikel 34a, derde en vierde lid, van de wet blijkt dat de werkgever gedurende de laatst vastgestelde loondoorbetalingsperiode zonder deugdelijke grond de op hem rustende reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, stelt het UWV een nieuwe loondoorbetalingsperiode vast.

2. De nieuwe loondoorbetalingsperiode wordt vastgesteld op het tijdvak dat naar verwachting benodigd zal zijn om de werkgever in staat te stellen alsnog zijn reïntegratieverplichtingen volledig na te komen en voldoende reïntegratie-inspanningen te verrichten, doch ten minste op twee maanden.

3. De totale duur van de opeenvolgende loondoorbetalingsperiodes bedraagt niet meer dan het maximum dat is vastgesteld op grond van artikel 4, derde of vierde lid, tenzij er sprake is van nieuwe feiten.

4. De nieuwe loondoorbetalingsperiode luidt in een geheel aantal maanden, wordt niet afgerond op een kalendermaand, en wordt zo vastgesteld dat het maximum genoemd in artikel 629, twaalfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet wordt overschreden.

#### *Artikel 7. Inwerkingtreding*

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de publicatie van de Staatscourant waarin het is geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

*Amsterdam, 12 maart 2003.*

*T.H.J. Joustra, voorzitter Raad van  
bestuur UWV.*

#### **Toelichting**

##### *Algemeen*

Wanneer een werknemer wegens ziekte ongeschikt is geworden voor zijn eigen werk, hebben die werknemer en zijn werkgever de verplichting om alles te doen wat mogelijk is om te komen tot reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. Deze verplichting is neergelegd in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (voor het overheidspersoneel in de Wet terugdringing ziekteverzuim), en verder uitgewerkt in de Regeling procesgang eerste ziektejaar (Stcrt. 2000, 60). Aan het UWV is de taak gegeven om bij het in behandeling nemen van een WAO-aanvraag een oordeel te geven over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer. Komt het UWV tot de conclusie dat de werkgever in de periode van 52 weken waarin hij het loon van de werknemer heeft moeten doorbetalen onvoldoende pogingen heeft ondernomen om de werknemer weer aan de slag te helpen, dan stelt het UWV een periode vast waarin de verplichting tot loondoorbetalingsperiode wordt voortgezet. De lengte van deze periode wordt afgestemd op de aard en de ernst van het verzuim van de werkgever en op de tijd die deze nodig zal hebben om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te leveren, en bedraagt maximaal 52 weken. De toetsingsnormen die bij de beoordeling worden gehanteerd, heeft het UWV neergelegd in de Beleidsregels beoordelingkader poortwachter (Stcrt. 2000, 236). In deze

Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter geeft het UWV aan hoe de duur van loondoorbetalingsperiode wordt bepaald.

#### *Artikel 1: Begripsomschrijvingen*

Deze bepaling bevat omschrijvingen van enkele termen die in deze beleidsregels worden gehanteerd, en verwijzingen naar wettelijke definities.

#### *Artikel 2: Eigen risico dragen*

##### *Ziektewet*

Met ingang van 1 maart 2003 is het mogelijk dat werkgevers eigenrisicodragers worden voor de Ziektewet. Zij nemen dan van het UWV de taak over om ziekgeld te betalen aan werknemers die wegens ziekte ongeschikt zijn geworden voor hun werk, maar met wie het dienstverband is verbroken. In de periode waarin dit ziekgeld wordt betaald, blijven zij verantwoordelijk voor de reïntegratie van deze werknemers in het arbeidsproces. Bij een eventuele WAO-aanvraag moet een reïntegratieverslag worden bijgevoegd waaruit de inspanningen van de eigenrisicodrager blijken. Zijn deze inspanningen onvoldoende, dan verlengt het UWV de periode van de ziekgeldbetaling.

Omdat voor die verlenging dezelfde normen gelden als voor de loondoorbetalingsverplichting, past het UWV deze beleidsregels ook toe op de eigenrisicodrager. Hiervoor is het nodig de betekenis van enkele begrippen uit te breiden.

#### *Artikel 3: Beoordeling van de reïntegratie-inspanningen*

Bij het beoordelen van de reïntegratie-inspanningen van de werkgever staat het resultaat voorop. Is de werknemer weer voor een overgroot deel van de werktijd aan het werk, en sluit dit werk goed aan bij de oorspronkelijke functie, dan wordt dit reïntegratiere-sultaat in principe als bevredigend beschouwd, en wordt er niet verder onderzocht of in het voorafgaande proces alle voorgeschreven stappen op de juiste wijze zijn gevolgd. Is er geen werkhervatting, of slechts in beperkte mate, dan beoordeelt het UWV de stappen die de werkgever heeft ondernomen. Deze toetsing vindt plaats aan de hand van de Regeling procesgang eerste ziektejaar (Stcrt. 2000, 60) en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter (Stcrt. 2000, 236). Heeft de werkgever niet die reïntegratie-inspan-

ningen verricht die redelijkerwijs nodig waren, dan wordt van hem verwacht dat hij een motivering geeft voor wat hij gedaan heeft, of juist niet gedaan heeft. Het UWV beoordeelt of deze motivering wel of niet moet worden beschouwd als een deugdelijke grond. Zijn de reïntegratie-inspanningen onvoldoende geweest en is er daarvoor geen deugdelijke grond, dan is de werkgever in verzuim.

#### *Artikel 4: Beoordeling van de aard en ernst van het verzuim*

De periode waarin de werkgever het loon van de werknemer moet doorbetalen, is onder meer afhankelijk van de aard en ernst van het verzuim. Het verzuim van de werkgever wordt ingedeeld in een van de volgende vier categorieën: beperkte, ernstige, grove of uiterste nalatigheid.

- Bij verzuim volgens de lichtste categorie is de maximumduur vier maanden. Het gaat hier bijvoorbeeld om de situatie waarin de reïntegratie is belemmerd doordat de werknemer daaraan onvoldoende heeft meegewerkt, en de werkgever daartegen niet is opgetreden. Hij had aan het UWV om een deskundigenoordeel kunnen vragen, of hij had (een deel van) het loon van de werknemer kunnen inhouden, maar hij heeft dat ten onrechte niet gedaan.

- De tweede categorie, met een maximumduur van zes maanden, betreft de situatie waarin de werkgever wel concrete voorschriften heeft gegeven en maatregelen heeft genomen, maar onvoldoende, te laat, of verkeerd gericht. Zes maanden is ook de maximumduur wanneer de werkgever geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht omdat hij te goeder trouw, maar ten onrechte, heeft aangenomen dat de werknemer uit medisch oogpunt niet herplaatsbaar was.

- De derde categorie, met een maximumduur van negen maanden, heeft betrekking op de situatie waarin de werkgever wel heeft voldaan aan de verplichtingen die genoemd worden in de Regeling procesgang eerste ziektejaar, zoals het opstellen van een probleemanalyse en een plan van aanpak, maar waarin hij verder niets heeft gedaan om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer te vergroten, de werkplek of de organisatie van het werk aan te passen, of andere feitelijke maatregelen te treffen.

- Verzuim in de zwaarste categorie betreft het oncontroleerbaar maken of

blokkeren van de reïntegratie, door de wettelijke verplichtingen niet na te komen, of niet mee te werken aan werkhervatting of herplaatsing.

#### *Artikel 5: Vaststelling van een loondoorbetalingsperiode*

De periode waarin de werkgever het loon moet doorbetalen hangt niet alleen af van de aard en ernst van het verzuim, maar ook van de termijn die nodig is om het verzuim te herstellen. Als dit twee verschillende perioden oplevert, gaat het UWV uit van de kortste periode. Daarbij geldt een minimum van vier maanden. In die periode verricht de werkgever alsnog de nodige reïntegratie-inspanningen en legt deze vast in een nieuw of aangevuld reïntegratieverslag. Hebben de werkgever en de werknemer gevraagd om verlenging van de wachttijd, zoals bedoeld in artikel 19, zevende lid, van de WAO, dan gaat de loondoorbetalingsperiode pas in na afloop van de verlenging. Dit geldt ook in het geval dat de werkgever te laat aangifte van ziekte heeft gedaan, zoals bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet, en hij om die reden langer het loon heeft moeten doorbetalen. De totale periode waarover de werkgever het loon van een zieke werknemer moet doorbetalen, inclusief alle mogelijke verlengingen, kan op grond van artikel 629, twaalfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet langer zijn dan 104 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag. Bij het vaststellen van een loondoorbetalingsperiode moet het UWV hiermee rekening houden.

#### *Artikel 6: Herhaalde vaststelling van een loondoorbetalingsperiode*

Wanneer de werknemer opnieuw een WAO-uitkering aanvraagt, beoordeelt het UWV aan de hand van het nieuwe of aangevulde reïntegratieverslag of de werkgever in de loondoorbetalingsperiode voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Is er opnieuw sprake van onvoldoende reïntegratie-inspanningen, dan stelt het UWV een nieuwe loondoorbetalingsperiode vast. Die periode wordt afgestemd op de tijd die nodig is voor herstel van het verzuim, met een minimum van twee maanden. Het eerder vastgestelde maximum blijft gehandhaafd. Op elkaar volgende loondoorbetalingsperiodes mogen gezamenlijk niet de maximumduur overschrijden die hoort bij de aard en de ernst van het ver-

---

zuim. Is er sprake van nieuwe feiten, dan kan er wel een nieuwe maximumduur worden bepaald. Ook bij opeenvolgende loondoorbetalingsperioden moet het UWV rekening houden met de wettelijke grens van 104 weken na de eerste ziektedag.

*Amsterdam, 12 maart 2003.*

*T.H.J. Joustra, voorzitter Raad van bestuur UWV.*