

Besluit verhaal ziekgeld

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,
Gelet op artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet;

Besluit:

Artikel 1

Indien de werknemer de bedongen arbeid gedeeltelijk heeft hervat of passende arbeid verricht en de omvang van de arbeid aansluit bij zijn krachten en bekwaamheden stelt het UWV het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op nihil in het geval de werkgever de verplichtingen of regels, bedoeld in dat lid, zonder deugdelijke grond niet of niet volledig is nagekomen.

Artikel 2

1. Indien de werknemer geen arbeid verricht of de door hem verrichte arbeid niet voldoet aan artikel 1 stelt het UWV het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op het totaal van de periodes waarin de werkgever onvoldoende heeft gedaan als bedoeld in het tweede lid.

2. De werkgever heeft onvoldoende gedaan gedurende de periode, waarin hij zonder deugdelijke grond heeft nagelaten bepaalde maatregelen te nemen of verplichtingen dan wel regels als bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet na te komen, hetgeen redelijkerwijs van hem mocht worden gevergd. De periode wordt uitgedrukt in hele weken en zo nodig afgerond naar beneden.

Artikel 3

1. Indien aan de werkgever een termijn is gesteld als bedoeld in artikel 38, zevende lid, van de Ziektewet en hij de gevraagde gegevens niet of niet volledig binnen die termijn heeft verstrekt stelt het UWV, zo nodig in afwijking van artikel 1, het tijdvak, bedoeld in artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet, vast op één week.

2. Verhaal op grond van dit artikel blijft achterwege indien verhaal

plaatsvindt met toepassing van artikel 2.

Artikel 4

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 maart 2005.

Dit besluit wordt, na goedkeuring door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 4 januari 2005.

J.M. Linthorst, voorzitter Raad van bestuur UWV.

Toelichting

Indien het dienstverband eindigt binnen 104 weken na het ontstaan van de ongeschiktheid tot werken van de werknemer, kan de werknemer in aansluiting daarop aanspraak maken op uitkering van ziekgeld. Op grond van artikel 38, tweede lid, van de Ziektewet moet bij het einde van zo'n dienstverband een reïntegratieverslag aan het UWV worden overgelegd, tenzij tussen aanvang van ziekte en einde dienstverband minder dan zes weken zijn gelegen. Op basis van dat reïntegratieverslag beoordeelt het UWV of werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht. Acht het UWV de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende, dan stelt het op grond van artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet een periode vast waarin het aan de werknemer uit te keren ziekgeld op de werkgever wordt verhaald. Dit tijdvak wordt in dat geval afgestemd op de periode waarin de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft geleverd en bedraagt ten hoogste 52 weken. In artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet is tevens bepaald dat het UWV nadere regels stelt met betrekking tot de vaststelling van dit tijdvak. Dit besluit strekt hiertoe. Evenals bij vaste dienstverbanden wordt bij tijdelijke arbeidsrelaties verwacht dat werkgever en werknemer zich inzetten voor reïntegratie, uiter-

aard voor zover dit aan de orde is en in redelijkheid kan worden gevergd. Het vooruitzicht dat het dienstverband op enig moment eindigt mag er dus niet toe leiden dat bij ziekte op voorhand wordt afgezien van reïntegratie-inspanningen. Dit zou tot gevolg hebben dat onnodige vertering optreedt bij de aanpak van de reïntegratie en dat het UWV na het einde dienstverband extra inspanningen moet doen om de reïntegratie weer op het goede spoor te krijgen. Uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband stelt de werkgever het reïntegratieverslag op en overhandigt dit aan de werknemer. De werknemer verstrekt dit verslag op verzoek aan het UWV. In de regel zal dit gebeuren bij het eerste spreekuurcontact. Omdat bij tijdelijke arbeidsrelaties de periode tussen de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en einde dienstverband sterk kan verschillen zal de omvang van het reïntegratieverslag naar gelang van die periode ook kunnen verschillen. Met het oog daarop worden de Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten reïntegratieverslagen aangevuld. Op basis van het reïntegratieverslag beoordeelt het UWV de inspanningen van de werkgever en de werknemer. De beoordeling vindt plaats aan de hand van de bovengenoemde Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de – eveneens aangevulde – Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. De reïntegratie-inspanningen die in het kader van een tijdelijke arbeidsrelatie van een werkgever en een werknemer worden verwacht, zijn in grote lijnen dezelfde als wanneer het zou gaan om een vast dienstverband. Er zijn echter, gelet op de aard van tijdelijke arbeidsrelaties, verschillen in de wijze waarop de reïntegratieverplichting in concreto moet worden ingevuld. Uitgangspunt blijft uiteraard altijd de redelijkheid. Factoren die bepalend zijn voor hetgeen in redelijkheid van een werkgever te verwachten is, zijn onder meer de resterende duur van het dienstverband en de hoogte van de kosten van de reïntegratie-

inspanningen. De resterende duur van het dienstverband stelt immers grenzen aan interventies van de werkgever die gericht zijn op (eigen of passende) arbeid binnen het eigen bedrijf. Het kan echter wel zin hebben om zich bij de reïntegratie te oriënteren op mogelijkheden op arbeid bij een nieuwe werkgever (de zogenaamde reïntegratie in het tweede spoor). In sommige gevallen kan dan worden volstaan met verwijzing naar het CWI of naar een uitzendbureau. In andere gevallen kan aanvullende hulp bij sollicitaties nodig zijn. En soms is een omscholing of traject aangewezen. Ook de door de werkgever op te brengen kosten moeten redelijk zijn ten opzichte van de resterende duur van het dienstverband.

Bij tijdelijke dienstverbanden kan het voorkomen dat een interventie langer duurt dan de resterende duur van het dienstverband. Het kan ook voorkomen dat de kosten van de interventie niet in verhouding staan tot de resterende duur van het dienstverband. Het valt dan – zonder aanvullende voorziening – in redelijkheid niet van de werkgever te vergen dat hij dit soort interventies inzet. Aan de andere kant zijn die interventies wel geïndiceerd en komt de reïntegratie in gevaar als ze achterwege worden gelaten. Om te voorkomen dat van reïntegratie-inspanningen zou worden afgezien kan het UWV in dit soort situaties een faciliterende rol vervullen. In daartoe geëigende situaties kan de werkgever het UWV tijdens het dienstverband namelijk verzoeken te participeren in de keuze van het in te zetten reïntegratietraject. Het UWV kan de werkgever dan garanderen dat het ingezette reïntegratietraject na einde dienstverband van UWV-wege wordt gecontinueerd en/of gedeeltelijk wordt gefinancierd. Hiermee kan de werkgever op adequate wijze invulling geven aan zijn reïntegratieverantwoordelijkheid zonder dat dit hem een te zware last oplegt. Hiermee kan tevens worden voorkomen dat er een gat in de reïntegratie ontstaat. Op verzoek van de werkgever kan het UWV dus in de reïntegratie participeren als er reïntegratie-interventies nodig zijn die langer duren dan de nog resterende periode van het dienstverband of zeer aanzienlijke kosten met zich meebrengen. Hiermee worden eventuele belemmeringen om reïntegratie-

inspanningen te verrichten weggenomen. De duur en kosten kunnen derhalve geen deugdelijke grond zijn om af te zien van geïndiceerde interventies.

In verband met de hierboven beschreven verschillen in de invulling van de wettelijke reïntegratieverplichtingen bij tijdelijke arbeidskrachten, met inachtneming van de mogelijkheid gebruik te maken van UWV-facilitering, zijn de bestaande beleidsregels beoordelingskader poortwachter aangevuld. Hiermee wordt de lijn die in het beoordelingskader voor vaste dienstverbanden geldt doorgetrokken naar situaties waarin het dienstverband bij ziekte eindigt, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke situatie die zich bij tijdelijke dienstverbanden voordoet. Dit betreft niet alleen de door werkgever en werknemer te leveren reïntegratie-inspanningen, maar ook de wijze waarop het UWV de reïntegratie-inspanningen beoordeelt. Net als bij vaste dienstverbanden wordt ook bij tijdelijke dienstverbanden beoordeeld op resultaat. Is dat resultaat bevredigend, omdat de werknemer al weer in een bepaalde mate aan het werk is, dan is het niet meer relevant of de werkgever aan alle verplichtingen heeft voldaan en alle voorgeschreven stappen heeft gezet. Een uitzondering geldt alleen als het resultaat weliswaar bevredigend is, maar de werkgever geen volledig reïntegratieverslag heeft opgesteld. Zo'n reïntegratieverslag blijft nodig zo lang de werknemer nog niet geheel is hersteld voor zijn eigen werk, omdat hij dan nog steeds aanspraak maakt op ziekengeld. Omdat de werkgever geen volledig reïntegratieverslag heeft opgesteld moet het UWV zelf de benodigde informatie vergaren. Het UWV loopt daardoor vertraging op in de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer tijdens het dienstverband en in de eigen reïntegratie-aanpak na einde van het dienstverband. Het tijdvak van verhaal bedraagt in zo'n geval een week (zie verder de toelichting op art. 3).

Is geen sprake van een bevredigend resultaat, dan gaat het UWV na wat er tijdens de resterende duur van het dienstverband inhoudelijk aan de reïntegratie is gedaan. Dit betreft vooral een inhoudelijke beoordeling van het verloop van de reïntegratie en de stap-

pen die zijn gezet. Wanneer het UWV tot het oordeel komt dat voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht, is er geen aanleiding voor een verhaalsanctie op grond van artikel 2. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat ook in deze situatie een verhaalsperiode van een week wordt opgelegd als de werkgever geen volledig reïntegratieverslag heeft opgesteld. Ook hier geldt immers dat zonder een volledig reïntegratieverslag het UWV zelf de benodigde informatie moet vergaren. Wanneer het UWV op grond van deze beoordeling tot het – voorlopige – oordeel komt dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft geleverd, wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn visie hierop te geven. Aldus heeft hij de kans om een zogenaamde deugdelijke grond aan te voeren. Blijft het UWV dan bij het oordeel dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft geleverd, dan stelt het UWV op grond van artikel 39a, eerste lid, van de Ziektewet een tijdvak vast waarover het aan de werknemer uit te keren ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Dit tijdvak wordt afgestemd op de periodes waarin de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

Indien een verhaalstijdvak wordt vastgesteld is het uitgangspunt dat op de werkgever het uit te keren ziekengeld wordt verhaald gedurende de periode waarin de reïntegratie van de zieke werknemer door zijn toedoen is vertraagd. De uiteindelijke duur van het verhaal en de hoogte van het te verhalen bedrag worden echter begrensd door het ziekengeld dat feitelijk wordt uitgekeerd. Als de werknemer binnen het verhaalstijdvak herstelt of als om andere redenen het ziekengeld wordt beëindigd wordt de verhaalsanctie beëindigd. Wanneer de betaling van het ziekengeld gedurende het verhaalstijdvak wordt verminderd of onderbroken, bijvoorbeeld doordat de werknemer tijdelijk inkomsten uit arbeid geniet, betekent dit eveneens dat de bedragen die op de werkgever worden verhaald navenant worden aangepast. Dit kan zich ook voordoen als de werknemer een maatregel wordt opgelegd wegens het leveren van onvoldoende reïntegratie-inspanningen. De duur en hoogte van de verhaalsperiode worden tenslotte eveneens begrensd door het moment

waarop het dienstverband eindigt. Immers langer dan die periode kan de werkgever niet in gebreke worden gesteld.

Artikel 1

Net als bij gewone arbeidsrelaties geldt in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter het uitgangspunt dat het reïntegratieresultaat voorop staat. Wordt er bij einde dienstverband een bevredigend resultaat geconstateerd in de vorm van een gedeeltelijke werkhervatting die aansluit bij de resterende mogelijkheden van de werknemer, dan is het verder irrelevant of de werkgever al dan niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan. Het UWV kijkt dan alleen naar het resultaat en verbindt geen consequenties aan eventuele procedurele tekortkomingen. Het verhaalstijdvak wordt dan op nihil gesteld, zodat geen verhaal plaatsvindt. Hiervan wordt alleen afgeweken als het resultaat weliswaar bevredigend is, maar de werkgever geen volledig reïntegratieverslag heeft opgesteld en artikel 3 toepassing vindt.

Artikel 2

Is er geen sprake van een bevredigend resultaat, dan beoordeelt het UWV of de werkgever gedurende de ziekteperiode van de werknemer steeds tijdig die reïntegratie-inspanningen heeft verricht die redelijkerwijs van hem mochten worden verwacht. Wanneer deze vraag bevestigend wordt beantwoord, vindt geen verhaal plaats; bij een ontkennend antwoord vindt wel verhaal plaats, tenzij de werkgever een deugdelijke grond kan aanvoeren voor zijn gedrag. Indien het reïntegratieproces is vertraagd doordat de werkgever zonder deugdelijke grond enige tijd in gebreke is gebleven, dan is de duur van die vertraging bepalend voor het tijdvak waarover ziekengeld op de werkgever wordt verhaald. Heeft de werkgever bepaalde maatregelen en voorschriften achterwege gelaten, hoewel die in het algemeen voor overeenkomstige situaties als adequaat worden beschouwd, of heeft hij deze veel later ingezet dan redelijkerwijs mocht worden verwacht, dan wordt van hem verwacht dat hij zijn handelwijze motiveert. Het UWV beoordeelt of deze motivering kan worden beschouwd als een deugdelijke grond. Is het UWV van oordeel dat de werkgever onvol-

doende reïntegratie-inspanningen heeft verricht en dat hij daarvoor geen deugdelijke grond heeft kunnen aanvoeren, dan stelt het vast gedurende welke periode (of perioden) dit het geval is geweest. Daartoe wordt bepaald vanaf welke datum redelijkerwijs van de werkgever mocht worden gevergd dat hij een aanvang zou hebben gemaakt met het leveren van adequate reïntegratie-inspanningen. Het verhaalstijdvak wordt gesteld op hele weken. Waar nodig worden de perioden afgerond naar beneden.

Artikel 3

Het reïntegratieverslag stelt het UWV in staat om de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht te beoordelen en aan het einde van het dienstverband voort te zetten. Het ontbreken van een volledig en actueel reïntegratieverslag levert vertraging op, omdat het UWV dan immers zelf de benodigde reïntegratie-informatie moet vergaren. Die vertraging is reden voor verhaal van ziekengeld. Artikel 38, zevende lid, van de Ziektewet bepaalt dat indien niet tijdig een volledig reïntegratieverslag is ingediend, het UWV aan de werkgever een termijn stelt om alsnog aanvullende gegevens te verstrekken. Is die termijn verstreken, en is het reïntegratieverslag door nalatigheid van de werkgever nog niet volledig, dan wordt de periode waarover het ziekengeld op de werkgever wordt verhaald, vastgesteld op een week. In afwijking van het bepaalde in artikel 1, wordt deze week verhaal ook opgelegd als sprake is van een bevredigend reïntegratieresultaat. Immers ook in deze situatie loopt het UWV ten gevolge van het ontbreken van een volledig reïntegratieverslag vertraging op in de beoordeling van de door werkgever en werknemer tijdens het dienstverband geleverde reïntegratie-inspanningen en de beoordeling van de eigen reïntegratie-aanpak na einde van het dienstverband. Deze week verhaal blijft achterwege als verhaal plaatsvindt omdat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft geleverd als bedoeld in artikel 2. De verhaalsperiode van een week wordt dan geacht daarin verdisconteerd te zijn. De verhaalsperiode van een week wordt dus alleen opgelegd als er geen andere aanleiding is om ziekengeld te verhalen.

Artikel 4

De bevoegdheid van het UWV tot het stellen van regels omtrent het verhaal van ziekengeld berust op artikel 39a van de Ziektewet, zoals dat zal luiden vanaf 1 maart 2005, de datum waarop artikel IV, onderdeel G, van de Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte 2003 in werking treedt. De in dit besluit gestelde regels treden in werking op dezelfde datum als de wetsbepaling waarop zij berusten.

Amsterdam, 4 januari 2005.

J.M. Linthorst, voorzitter Raad van bestuur UWV.