

Medewerker ziek uit dienst? Pas op voor verhaal Ziektewetuitkering!

Als het dienstverband van een overheidswerknemer wordt beëindigd en de betrokkene daardoor werkloos wordt en een WW-uitkering ontvangt, dan worden de kosten van deze uitkering door het UWV op de voormalige overheidswerkgever verhaald. Niet alle werkgevers weten dat ook een Ziektewetuitkering, die na afloop van het dienstverband aan de ex-medewerker wordt voldaan, in bepaalde gevallen op hen kan worden verhaald. Daarom is het goed om hier eens bij stil te staan.

Als een werknemer arbeidsongeschikt is, moet de werkgever uiterlijk na 42 weken bij het UWV aangifte doen van die arbeidsongeschiktheid. Dit is vastgelegd in artikel 39, eerste lid, van de Ziektewet. Als het dienstverband al eerder eindigt, bijvoorbeeld omdat de medewerker in dienst is op basis van een aanstelling voor de duur van zes maanden, dan moet de werkgever op de laatste dag van het dienstverband aan het UWV laten weten dat de medewerker ziek uit dienst treedt. Dit volgt uit artikel 38, tweede lid, van de Ziektewet.

Als de medewerker bij uitdiensttreding tenminste zes weken arbeidsongeschikt is, dan moet de werkgever uiterlijk op de laatste dag van het dienstverband in overleg met de werknemer een re-integratieverslag opstellen. Hierin moeten zij vastleggen welke re-integratie-inspanningen er zijn verricht. De werknemer moet dit re-integratieverslag, desgevraagd, aan het UWV verstrekken, zodat het UWV kan beoordelen of werkgever en werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht.

Als het UWV van oordeel is dat de voormalige werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan wordt de Ziektewetuitkering die het UWV aan de medewerker voldoet, op deze werkgever verhaald (artikel 39a, eerste lid, Ziektewet). Uit het Besluit verhaal ziekengeld volgt dat de uitkering wordt verhaald over de periode gedurende welke de werkgever (volgens het UWV) onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

De gedachte dat de werkgever zich niet al te druk hoeft te maken over de re-integratie van een zieke medewerker als de betrokkene op korte termijn uit dienst treedt, is dus weliswaar verleidelijk, maar beslist niet juist. Het zou zomaar kunnen dat de werkgever na afloop van het dienstverband van het UWV een fikse rekening ontvangt.

Dat dit geen theoretische verhandeling is, blijkt uit een recente uitspraak van de [Centrale Raad van Beroep](#) (uitspraak van 2 januari 2019). In de zaak die aan deze uitspraak ten grondslag ligt, had de werknemer zich ziek gemeld na een incident op het werk. De uitspraak vermeldt niet wat er precies was gebeurd, maar het was kennelijk

ernstig want er ontstond een arbeidsconflict en de arbeidsovereenkomst is na een half jaar op verzoek van de werkgever ontbonden. De werknemer was op dat moment nog ziek.

Het UWV oordeelde dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen had verricht en dat de Zw-uitkering dus op de werkgever kon worden verhaald. Aanleiding hiervoor was het feit dat de werkgever het advies van de bedrijfsarts, om het conflict onder begeleiding van een deskundige derde op te lossen, naast zich neer had gelegd. De werkgever bracht hier tegenin dat mediation zeer kostbaar zou zijn geweest en dat die kosten niet in een redelijke verhouding stonden tot de resterende duur van het dienstverband. De Centrale Raad van Beroep oordeelde dat dit betoog niet kon slagen, omdat het gegeven dat het dienstverband was geëindigd, het gevolg was van een keuze die de werkgever zelf had gemaakt (hij had immers een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter). De Raad voegde hier aan toe dat een vroegtijdig inzetten van mediation mogelijk escalatie van het conflict had kunnen voorkomen.

De les die uit deze uitspraak kan worden geleerd is helder: ook als een medewerker ziek wordt van wie het dienstverband nog maar korte tijd voortduurt, moet de werkgever zich naar redelijkheid inzetten voor de re-integratie. Doet hij dit niet, of niet voldoende, dan kan dit ertoe leiden dat de ogenschijnlijk goedkope oplossing - een ontslag op korte termijn - uitmondt in een fikse rekening van het UWV.

Dit risico omzeilen door de werknemer niet ziek uit dienst te melden, biedt geen soelaas. In dat geval riskeert de werkgever een bestuurlijke boete van € 455,00. Belangrijker is echter dat het UWV ook zal toetsen of de werkgever aan de re-integratieverplichtingen heeft voldaan als de werknemer zelf het initiatief neemt om een Ziektewetuitkering aan te vragen.

De regels over het verhalen van de Ziektewetuitkering gelden voor overheidswerkgevers én voor werkgevers in de private sector. De aanstaande 'normalisering' van de rechtspositie van ambtenaren brengt hierin dus geen verandering.

Tot slot: als een medewerker ziek uit dienst treedt, kan dit voor de werkgever ook nog andere financiële gevolgen hebben. Het kan er namelijk toe leiden dat de gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet worden verhoogd. Dit is het gevolg van de Wet Beperking Ziekteverzuim en Arbeidsongeschiktheid Vangnetters (Bezava). Meer informatie hierover kunt u vinden in het [artikel van mijn collega Suzanne van Loon](#).

Wilt u hier meer over weten? Neem dan gerust contact op met mij of met uw vaste contactpersoon.

Jacobiën Frederix-Gianotten

JTVcCHRfdmllidyUyMGIkJTNEJTlyZTBkZmQ5NzZ4biUyMiU1RA==

Copyright 2019 Capra Advocaten - [Privacybeleid](#)

