

Benadelingshandeling voor de Ziektewet of niet?

Beschrijving

Dat hangt af van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag!

Voor eigenrisicodragers voor de Ziektewet is het een doorn in het oog: een zieke werknemer die ontslag neemt tijdens ziekte, of erger nog: er is sprake van ontslag op staande voet tijdens ziekte en de werknemer claimt vervolgens een Ziektewetuitkering.

Deze week werd een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep gepubliceerd ([ECLI:NL:CRVB:2026:572](#)), waarin een werkneemster zich op 18 mei 2022 ziek heeft gemeld bij haar werkgever die eigenrisicodrager voor de Ziektewet is. De werkgever accepteert de ziekmelding niet, maar ontslaat werkneemster op 2 juli 2022 op staande voet. Vervolgens meldt de werkneemster zich op 4 juli 2022 bij het UWV ziek.

Het UWV kent haar een Ziektewetuitkering toe (na 2 wachtdagen). De ex-werkgever, eigenrisicodrager voor de Ziektewet, vraagt het UWV een maatregel van blijvende gehele weigering op te leggen. Dat weigert het UWV, omdat volgens het UWV uit de arbeidsrechtelijke (ontslag) uitspraak volgt dat de werkneemster **niet** tijdens ziekte haar recht op loon tijdens ziekte heeft prijsgegeven (en dus geen benadelingshandeling heeft gepleegd). Volgens het UWV volgt uit de uitspraak van de kantonrechter namelijk dat het dienstverband is geïndigd op 2 juli 2022 en werkneemster heeft zich pas op 4 juli 2026 ziekgemeld bij het UWV .

De ex-werkgever, ERD ZW, gaat in beroep tegen deze beslissing van het UWV, omdat volgens de ERD ZW wel sprake zou zijn van een benadelingshandeling. De rechtbank volgt de ERD ZW. Volgens de rechtbank heeft de werkneemster zich (kort gezegd) op 18 mei 2022 ziekgemeld en is zij aldus de beschikking van de kantonrechter op 5 juli 2022 vanwege haar eigen verwijtbare handelen ontslagen. De ex-werkneemster heeft in de ontslagprocedure geen herstel van de arbeidsovereenkomst gevorderd, zodat zij een benadelingshandeling heeft gepleegd. Volgens de rechtbank moet het UWV nog wel motiveren wat de hoogte en duur van de maatregel zou moeten zijn. Op basis van de uitspraak van de rechtbank neemt het UWV een nieuwe beslissing op bezwaar.

In de gewijzigde beslissing op bezwaar beslist het UWV dat een maatregel van 50% moet worden opgelegd vanwege de benadelingshandeling (dus geen algehele blijvende weigering, wat normaliter het uitgangspunt is).

Tegen deze gewijzigde beslissing gaat de werkneemster in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. De Raad komt in tegenstelling tot het oordeel van de rechtbank tot de conclusie dat geen sprake is van een benadelingshandeling, want ex-werkneemster heeft zich pas op 4 juli 2022 ziekgemeld en het dienstverband is met ingang van 2 juli 2022 geïndigd. De verzekeringsarts van het UWV heeft op 15 augustus 2022 in het kader van de plausibiliteitsbeoordeling desgevraagd aangegeven dat de eerste arbeidsongeschiktheidsdag niet gewijzigd wordt naar 18 mei 2022.

Kortom: de ex-werkneemster heeft niet **tijdens** ziekte het recht op loon prijsgegeven en dus is geen sprake van een benadelingshandeling ex artikel 45 van de Ziektewet.

Zou het verschil gemaakt hebben als de werkgever de ziekmelding per 18 mei 2022 had geaccepteerd?

Categorie

1. Blogs

Tags

1. benadelingshandeling
2. eigenrisicodrager
3. maatregel
4. ontslag
5. ziekte
6. Ziektewet

Datum aangemaakt

21 mei 2026

Auteur

stheijtlager

default watermark