Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Ziekteaangifte door werkgever

Verplichting werkgever eerste ziektedag werknemer te melden

De werkgever is verplicht om tijdig bij UWV aangifte of melding te doen van de eerste ziektedag van zijn werknemer.
De wetgever gebruikt hiervoor zowel het begrip 'aangifte' (artikel 38 ZW) als 'melding' (artikel 38a ZW). In artikel 38aa ZW (de melding door de ERD-ZW) staat een verwijzing naar beide begrippen.
Om verwarring met de ziekmelding door verzekerde (bij zijn werkgever of UWV) te voorkomen, wordt voor de aangifte of melding door de werkgever bij UWV van de ziekmelding van zijn werknemer het begrip **'ziekteaangifte'** gehanteerd.

We onderscheiden verschillende uiterste meldtermijnen voor werknemers:

- mét een werkgever, die géén aanspraak op uitkering van ziekengeld tijdens ziekte hebben totdat werknemer ziek uit dienst gaat (niet-vangnetter; artikel 38 en 38aa ZW);
- mét een werkgever én ook aanspraak op uitkering van ziekengeld (vangnetter met werkgever; artikel 38a en 38b ZW);
- met een fictief dienstverband of werkzaam als uitzendkracht met uitzendbeding (vangnetter zonder werkgever; artikel 38a en 38aa ZW).

De eigenrisicodrager ZW (ERD-ZW) heeft vanaf 1 juli 2018 afwijkende termijnen op grond van artikel 38aa ZW voor melding van ziektegevallen die onder zijn eigen risico vallen en waarvoor hij het ziekengeld betaalt.

Zie het Schema ZW-meldingen werkgever voor een overzicht van de uiterste meldingstermijnen.

Rechtstreekse melding door werknemer bij UWV

Een ziekmelding van de werknemer rechtstreeks bij UWV wordt niet aangemerkt als een ziekteaangifte door de werkgever, tenzij duidelijk is dat de werknemer namens of in opdracht van zijn werkgever handelt. De ziekteaangifte door of namens de werkgever omvat namelijk veel meer dan een enkele ziekmelding door de werknemer. De ziekteaangifte moet worden gedaan volgens de vereisten gesteld in artikel 4 van het Ziekengeldreglement d.w.z. met een door UWV verstrekt formulier dat door of namens werkgever volledig ingevuld en ondertekend moet worden. Achterliggende gedachte is dat een dergelijke complete ziekteaangifte ons in staat stelt de controle van de ongeschiktheid van de werknemer over te nemen, ziekengeld te gaan uitkeren en ons een oordeel te vormen over de tot dan toe verrichte re-integratie-inspanningen. Wel moet de ontvangst van de alsnog bij de werkgever opgevraagde gegevens (als gevolg van de ziekmelding door werknemer) gelijkgesteld worden met een ziekteaangifte. Op het moment dat wij de opgevraagde gegevens ontvangen, hebben we namelijk alles in huis om aan de slag te gaan. Onder die omstandigheden kunnen we niet blijven volhouden dat de werkgever alsnog een ziekteaangifte zou moeten doen. Het feit dat de werknemer ziek en/of uit dienst is, was immers al bekend en voor ons aanleiding om nadere uitvraag te doen.

Digitale meldingen

In de beleidsregel boete werkgevers ZW van UWV en in de toelichting daarop wordt de tijdigheid en de verwijtbaarheid bij, al dan niet door een storing veroorzaakte, te late digitale meldingen door de werkgever uitgewerkt.

Een digitale melding is een melding die online via Digipoort of de Verzuimmelder wordt verzonden. Het gaat hierbij om ziek- en hersteldmeldingen als bedoeld in de artikelen 38, 38a, 38aa of 38b van de Ziektewet. Lees onder Verwijtbaarheid of een te late melding de werkgever te verwijten is.

Tijdigheid digitale melding

Het komt voor dat de digitale verzending van een ziek uit dienst melding op de laatste dag van het dienstverband vertraagd wordt door stagnaties in de verwerking. De meldingen worden dan (kort) na middernacht bij UWV ontvangen. Dat is formeel te laat, maar dit merkt UWV niet als verwijtbaar aan. Daarom wordt in artikel 7 van de Beleidsregel boete werkgevers ZW voor digitale meldingen de tijdigheidsgrens voor een melding gelegd bij de eerstvolgende werkdag: meldingen die UWV op de volgende werkdag ontvangt, zijn niet te laat.
Bewust is hier gekozen voor 'werkdag': de zaterdag, zondag en feestdagen laten we hierbij dus buiten beschouwing.

> **Let op:** Komt de melding toch nog later dan de eerstvolgende werkdag binnen? Dan beoordeel je de termijnoverschrijding (in kalenderdagen) vanaf de datum waarop de werkgever de melding volgens de wet had moeten doen.

3 voorbeelden ⊞

Tijdigheid digitale melding bij eerdere afgekeurde melding

Digipoort kent een generieke berichtenopzet. Als de vereiste gegevens niet zijn ingevuld, wordt het bericht automatisch afgekeurd. De werkgever krijgt dan een dag de tijd om de vereiste gegevens alsnog in te vullen. Uit artikel 4:5 AWB volgt dat bij een onvolledige aanvraag de aanvrager een herstelltermijn moet worden gegund. Wanneer de gecorrigeerde melding wordt gedaan uiterlijk een dag na de dag waarop de oorspronkelijke melding is afgekeurd, dan wordt de melding als tijdig beschouwd. Dit staat in artikel 6 van de Beleidsregel boete werkgevers ZW.
Echter omdat UWV bij de eerder afgekeurde melding geen bericht stuurt naar de melder dat hij de melding moet herstellen, kunnen wij op grond van de AWB de afgekeurde melding niet buiten behandeling laten.
Als de melder later een nieuwe (goedgekeurde) melding doet, dan neemt UWV de datum ontvangst van de eerder afgekeurde melding in aanmerking als de datum waarop deze is gedaan bij UWV voor het beoordelen van de tijdigheid.

Voorbeeld ⊞

Eerste maand van aansluiting op Digipoort

UWV ziet graag dat werkgevers langs digitale weg met UWV communiceren waar dat mogelijk is. UWV stimuleert en faciliteert daarom digitale gegevensuitwisseling. De ervaring leert dat zich in de eerste tijd na aansluiting op Digipoort nog al eens onvoorziene knelpunten voordoen. Omdat UWV werkgevers niet wil ontmoedigen, voert UWV een overgangsbeleid. In de eerste maand na aansluiting worden te late meldingen die het gevolg zijn van een storing aan werkgeverszijde, de werkgever niet verweten. Deze informatie is beschikbaar via het Storingsoverzicht digitale meldingen UWV.

Schriftelijke meldingen

Bij een schriftelijke ziekteaangifte is de datum verzending bepalend voor het beoordelen van de tijdigheid.
Als aantoonbaar (datum poststempel) of aannemelijk is dat de melding binnen de wettelijke termijn is verzonden én UWV ontvangt de melding binnen 1 week na afloop van die termijn, dan gaan we ervan uit dat aan het tijdigheidvereiste is voldaan.
Zie voor een nadere uitwerking het hoofdstuk Termijnen.

Incidenteel komt het voor dat wij geen ziekteaangifte hebben ontvangen, althans niet kunnen vinden, terwijl de werkgever of zijn Arbodienst stellen dat zij deze wél (al dan niet tijdig) hebben verzonden. We nemen met de verklaring van de werkgever of zijn Arbodienst genoegen, als die aannemelijk wordt gemaakt door het overleggen van een kopie met datum, of wanneer bijvoorbeeld uit een geautomatiseerd systeem blijkt dat de ziekteaangifte destijds werd verstuurd.

Ziekteaangifte niet-vangnetter

Voor een groot deel van de werknemers is de werkgever verplicht tijdens ziekte 104 weken lang (ten minste 70% van het) loon of bezoldiging door te betalen. Deze werknemers voldoen aan de twee hoofdvoorwaarden uit de ZW: ze zijn verzekerd (artikel 20 ZW) en ze zijn arbeidsongeschikt (artikel 19 ZW). Daarmee hebben deze werknemers bij ziekte recht op ziekengeld. Dit ziekengeld wordt echter niet uitgekeerd door UWV als deze werknemers niet onder het vangnet vallen (artikel 29 lid 1 ZW). Omdat deze werknemers niet onder het vangnet van artikel 29 lid 2 ZW vallen, noemen we ze 'niet-vangnetters met werkgever'. Voor deze categorie geldt alleen de 42e-weeksmelding.
Als het dienstverband van de niet-vangnetter eindigt tijdens ziekte komt de ex-werknemer wel onder het vangnet van de ZW te vallen. Zie daarvoor 'De vangnetter zonder werkgever'.

Melding niet-vangnetter na 42 weken ziek

Uiterlijk op de eerste dag nadat de ziekte van de werknemer 42 weken heeft geduurd, moet de werkgever hiervan aangifte doen bij UWV waarbij hij de eerste ziektedag opgeeft (artikel 38 lid 1 ZW). Daarbij zijn de normale samentellingsregels van toepassing.
Alle werkgevers hebben dezelfde verplichting tot het doen van een 42e-weeks ziekteaangifte. Dit geldt dus zowel voor de werkgevers die omslaglid zijn voor de ZW als voor de werkgevers die ERD-ZW en/of ERD-WIA zijn.

Verdieping ⊞

Door de manier waarop de verplichting in de wet is geformuleerd, is een werkgever altijd op tijd met de ziekteaangifte als deze maar uiterlijk gedaan is op de eerste dag nadat de werknemer 42 weken arbeidsongeschikt is. Het betekent ook dat een werkgever de aangifte op ieder willekeurig moment binnen die 42 weken kan doen.
Het gaat om 42 kalenderweken, dus 42 x 7 = 294 kalenderdagen.
De 295e kalenderdag is de eerste dag nadat de ziekte 42 weken heeft geduurd en is daarmee de uiterste dag waarop de ziekteaangifte moet worden gedaan.

Samentellingsregeling

Voor het moment waarop een ziekteaangifte gedaan moet worden, geldt een samentellingsregeling.
Perioden van ziekte die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken, moeten bij elkaar worden geteld voor het bepalen van de 42 weken.
Minder dan 4 weken; dat wil zeggen 4 kalenderweken minus 1 dag, dus 27 kalenderdagen.

WAZO-periode blijft buiten beschouwing

Voor het bepalen van de periode van 42 weken blijft de periode waarin uitkering in verband met zwangerschap en bevalling op grond van de WAZO wordt genoten, buiten beschouwing.
Ook in dit geval worden voorliggende en aansluitende perioden van ziekte samengeteld, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak. Zie hoofdstuk Ingang, hoogte, duur.

Algemene Termijnenwet niet van toepassing op 42e-weeks ziekteaangifte

De termijn waarbinnen een 42e-weeks ziekteaangifte moet plaatsvinden, of de laatste dag waarop de ziekteaangifte uiterlijk moet plaatsvinden, wordt niet beïnvloed door de Algemene termijnenwet. Deze wet geldt namelijk niet voor termijnen die zijn omschreven in uren of in méér dan 90 dagen, of méér dan 12 weken of méér dan 3 maanden. En hier gaat het om 42 weken, dus om méér dan 12 weken. Dit betekent dat de 42-wekentermijn die eindigt op een weekenddag of een algemeen erkende feestdag niet wordt verlengd tot en met de eerstvolgende werkdag.

Ziekteaangifte werkgever voor niet-vangnetter bij EDV

Als het dienstverband van een niet-vangnetter eindigt tijdens een ziekteperiode die nog geen 42 weken heeft geduurd, kan de werkgever niet t/m de 42e week wachten met het doen van aangifte.
UWV of de ERD-ZW zal namelijk (doorgaans) ziekengeld moeten gaan betalen vanaf de dag dat het dienstverband is verbroken. Als het dienstverband van een niet-vangnetter eindigt na een ziekteperiode van 42 weken, en de werkgever daarom al een 42e weeks-ziekteaangifte heeft gedaan, moet die werkgever opnieuw een ziekteaangifte doen. Artikel 38, lid 2 ZW spreekt namelijk over 'onverminderd het eerste lid', wat je moet lezen als 'naast het eerste lid'. Dit is opgenomen omdat UWV anders niet weet dat het vanaf een bepaalde datum om een vangnetter zonder werkgever gaat.

Werkgever is omslaglid ZW
De werkgever die omslaglid is voor de ZW moet de ziekteaangifte doen op de laatste dag van het dienstverband (artikel 38, lid 2 ZW).

Werkgever is ERD-ZW
De ERD-ZW-werkgever doet de ziekteaangifte uiterlijk 6 weken na de laatste dag van het dienstverband als het dienstverband eindigt tijdens de eerste 104 weken van ziekte. Dit staat in 38aa lid 1 en sub a ZW. Voor de ERD-ZW geldt een afwijkende meldingstermijn omdat hij het eigen risico voor het ziekengeld draagt.

Melding 'laatste dag' artikel 38, 38a en 38aa ZW bij ziek uit dienst

Werknemers die bij het einde van het dienstverband ziek zijn, moet de werkgever bij UWV melden.
Werkgevers die omslaglid zijn voor de ZW moeten die meldingen doen op de laatste dag van het dienstverband. Dit is de melding genoemd in artikel 38 lid 2 ZW voor de niet-vangnetter die tijdens het dienstverband nog geen recht op ziekengeld had.
Als de zieke werknemer als vangnetter tijdens het dienstverband recht heeft op ziekengeld, dan doet de werkgever de melding op de laatste dag van het dienstverband alléén als de werknemer vóór de 6e-weeksmelding ziek uit dienst gaat. Dit staat in artikel 38a lid 3 ZW.

Voor de ERD-ZW-werkgever staat in artikel 38aa lid 1 onder a ZW dat hij zijn ex-werknemer die ziek uit dienst gaat uiterlijk 6 weken na de laatste dag van het dienstverband ziek moet melden bij UWV. [1] Verdieping ⊞

Het proces bij UWV maakt het mogelijk dat een werkgever de ziek-uit-dienst-melding al kan doen korte tijd voordat het dienstverband daadwerkelijk eindigt. De werkgever is bij een ziekteaangifte kort voor of op de laatste dag van het dienstverband niet verwijtbaar. Als de werkgever een verkeerde datum (eerste ziektedag, laatste dag dienstverband) doorgeeft, dan is dit uiteraard wel boetewaardig. Zie verder Boete werkgever.

Algemene termijnenwet van toepassing op ziekteaangifte bij einde dienstverband

De dag waarop de ziekteaangifte moet plaatsvinden, de laatste dag van het dienstverband, wordt zelf niet beïnvloed door de Algemene termijnenwet. Er wordt namelijk geen (uiterste) termijn gesteld maar een specifieke dag aangewezen: de laatste dag van het dienstverband. Deze laatste dag van het dienstverband kan echter samenvallen met een weekenddag, een algemeen erkende feestdag of een daarmee gelijkgestelde dag. Daarom wordt de Algemene termijnenwet hier overeenkomstig toegepast.
Wanneer deze laatste dag van het dienstverband samenvalt met een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag of een daarmee gelijkgestelde dag, schuift de verplichting tot melding op tot de eerstvolgende werkdag. Zie hiervoor het Hoofdstuk Termijnen.

Voorbeeld ⊞

Ziekteaangifte ERD-ZW bij nawerking artikel 46 ZW

De ERD-ZW moet de ziekteaangifte ook doen als zijn ex-werknemer ziek wordt binnen 4 weken na einde dienstverband en aanspraak maakt op ziekengeld wegens nawerking van de verzekering (artikel 46 ZW).
Deze ziekteaangifte doet hij uiterlijk 6 weken na de eerste ziektedag. Dit staat in artikel 38aa lid 1 onder b ZW.
De ERD-ZW moet deze ziekteaangifte ook doen als hij de 42^{e}-weeks melding al eerder heeft gedaan.

> **Let op:** Vanaf 1 juli 2018 geldt voor ERD-werkgevers een verruimde meldingstermijn van 6 weken na de laatste dag dienstverband of na de eerste ziektedag bij aanspraak op nawerking, bij ziek- en hersteldmeldingen van ex-werknemers aan wie zij zelf de ZW-uitkering betalen (artikel 38aa ZW).

Ziekteaangifte door werkgever van vangnetter

Vangnetter met werkgever

Voor de vangnetter met een dienstverband betaalt de werkgever bij ziekte het loon door tijdens ziekte én bestaat daarnaast vanaf de ziekmelding recht op uitkering van ziekengeld van UWV. De werkgever kan het door UWV uitgekeerde ziekengeld in mindering brengen op zijn loonbetaling. Deze werknemers vallen tijdens hun dienstverband onder het vangnet van de ZW op grond van artikel 29 lid 2 ZW bij ziekte:

- ten gevolge van zwangerschap/bevalling;
- ten gevolge van orgaandonatie;
- met claim no-risk op grond van 29b of 29d ZW.

We noemen deze ‘vangnetters met werkgever’ (zie ook Beleidskader Vangnetter met werkgever).
Ook na afloop van hun dienstverband vallen bovengenoemde werknemers nog steeds onder het vangnet van de ZW. Vanaf dat moment noemen we hen ‘vangnetters zonder werkgever’. UWV betaalt het ziekengeld, ook bij een ERD-ZW. En dat ziekengeld wordt niet via de gedifferentieerde premie ZW aan de werkgever toegerekend.

Vangnetter met fictief dienstverband en uitzendkracht met uitzendbeding

Bij ziekte van 2 soorten vangnetters wordt het ziekengeld wel via de gedifferentieerde premie aan de werkgever toegerekend en moet de ERD-ZW wel zelf het ziekengeld betalen:

- De werknemer met een fictief dienstverband, en
- De uitzendkracht werkzaam onder uitzendbeding.

Voor werknemers met een fictief dienstverband en voor uitzendkrachten met een uitzendbeding heeft de werkgever geen verplichting het loon door te betalen tijdens ziekte. [2] Zij vallen na een ziekmelding direct onder het vangnet van de ZW.
Voor de werkgever die omslaglid ZW is, geldt alleen de verplichting om deze werknemers ziek te melden en niet om ze ook weer hersteld te melden. Deze werknemers moeten zichzelf hersteld melden bij UWV of bij de ERD-ZW. De ERD-ZW doet wel de hersteldmelding bij UWV (38aa ZW). Zie verder Hersteldmelding. Omdat de ERD-ZW zelf het ziekengeld betaalt, geldt een afwijkende meldingstermijn:

- Ziekteaangifte door omslaglid ZW: uiterlijk op de 4^{e} ziektedag.
- Ziekteaangifte bij UWV door ERD-ZW: uiterlijk 6 weken na de eerste ziektedag.

Ziekteaangifte vangnetter bij EDV

Als het dienstverband eindigt in de periode dat de werkgever van een vangnetter ziekteaangifte moet doen, dan moet hij de ziekteaangifte doen op de laatste dag van het dienstverband. Dit staat in artikel 38a lid 3 ZW.
Er bestaan in dit verband 2 mogelijkheden:

- **De werkgever heeft al een ziekteaangifte gedaan**
  Bij de ziekteaangifte in verband met de eerste ziektedag kan de werkgever aangeven of het dienstverband is of wordt verbroken en zo ja, per welke datum. Zodra het einde van het dienstverband bereikt is, hoeft werkgever hiervan niet opnieuw melding te doen: het is bekend bij UWV.
  Als het dienstverband tijdens ziekte eindigt, terwijl werkgever dit bij de ziekteaangifte nog niet had aangegeven, moet hij daarvan alsnog melding doen bij UWV. De wijze waarop dit moet gebeuren, is niet voorgeschreven. Een nieuwe ziekteaangifte is niet nodig.

- **De werkgever heeft nog geen ziekteaangifte gedaan**
  Als de werkgever nog geen ziekteaangifte heeft gedaan, moet hij op de laatste werkdag van het dienstverband aangifte doen. Denk aan de situatie dat de werkgever ziekteaangiften van werknemers met een beperking opspaart om ze 1 keer per maand naar ons op te sturen (zogenaamde 'bulkaangifte'). Als blijkt dat het dienstverband van één of meer van deze werknemers voordien eindigt, dan moet de werkgever de ziekteaangifte op de laatste dag van het dienstverband doen.
  Zie in dit verband ook de verplichting tot hersteldmelding door de werkgever van de vangnetter.

Uiterste termijnen ziekteaangifte vangnetter

Een werknemer met werkgever en met aanspraak op ziekengeld moet zich uiterlijk op de tweede ziektedag ziekmelden bij zijn werkgever (artikel 38a lid 1 ZW). Zie de instructies Ziekmelding en Ziekmelding door uitzendkracht). Vervolgens moet de werkgever een ziekteaangifte bij UWV doen uiterlijk:

- op de vierde dag van de flexibiliseringsperiode vóór aanvang WAZO (artikel 38a lid 2 ZW);
- op de vierde dag van ziekte als de werkneemster ziek is ten gevolge van zwangerschap of bevalling direct na afloop van haar WAZO-uitkering (artikel 38a lid 2 ZW);
- op de vierde dag van ziekte als de werknemer als uitzendkracht onder een uitzendbeding werkt (artikel 38a lid 2 ZW); [3]
- op de vierde dag van ziekte als de werknemer in een fictieve dienstbetrekking werkt (artikel 38a lid 2 ZW). [4]
- op de eerste dag na 6 weken ziekte bij de volgende 3 categorieën werknemers:
  - ziek in verband met zwangerschapsklachten vóór het WAZO-verlof (artikel 29a lid 1 ZW);
  - met recht op no-risk (artikel 29b ZW);
  - ziek in verband met orgaandonatie (artikel 29 lid 2 onder e ZW).

Als het dienstverband van bovenstaande categorieën van werknemers in de eerste 6 weken van ziekte wordt beëindigd, dan doet de werkgever een ziekteaangifte op de laatste dag van het dienstverband (artikel 38a lid 3 ZW). [5]
Zie ook 'Ziekteaangifte vangnetter bij EDV' hierboven.

- op de vierde dag na 13 weken van ziekte bij aanspraak op ziekengeld op grond van artikel 29d ZW, voor een oudere werknemer die voorheen langdurig werkloos was (artikel 38b lid 3 ZW).
- op de vierde dag nadat het de werkgever redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werknemer aanspraak kan maken op een uitkering ex artikel 29a of 29b ZW. Zie verder bij Te late ziekteaangifte: werkgever wist niet van vangnetsituatie (artikel 38b lid 2 ZW).

Zie ook het Schema ZW-meldingen werkgever voor een overzicht van de uiterste meldingstermijnen.

Algemene termijnenwet van toepassing

De dag waarop de ziekteaangifte uiterlijk moet plaatsvinden, kan worden beïnvloed door de Algemene termijnenwet en de AMvB op grond van de Algemene termijnenwet.
Op grond van de Algemene termijnenwet wordt een termijn die eindigt op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag verlengd tot en met de eerstvolgende werkdag.
Wanneer de dag waarop de ziekteaangifte uiterlijk moet plaatsvinden, samenvalt met een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag of een daarmee gelijkgestelde dag, schuift de verplichting op tot de eerstvolgende werkdag. Zie Termijnen.

Voorbeelden ⊞

Te late ziekteaangifte

Boete

Wanneer werkgever niet voldoet aan de verplichting tot tijdige ziekteaangifte, overtreedt hij daarmee de voorschriften in artikel 38, 38a, 38aa of 38b ZW. UWV moet dan een sanctie opleggen, tenzij de te late aangifte niet te verwijten valt. Vanaf 1 januari 2011 geldt voor een te late ziekteaangifte een boete. Deze boete geldt ook voor overheidswerkgevers. Zie voor nadere informatie het hoofdstuk Boete werkgever.

Verdieping

Ziekengeld toekennen met terugwerkende kracht

Doet de werkgever de ziekteaangifte te laat, dan wordt het ziekengeld met terugwerkende kracht toegekend over de verstreken periode, maar ten hoogste over 1 jaar. Dit geldt voor ziekteaangiften met een eerste ziektedag vanaf 1 januari 2011 die de werkgever vanaf 1 januari 2012 te laat indient (artikel 38a lid 9 en 38b lid 2 ZW).

Uitzonderingen op deze regel staan hieronder in:

- Te late ziekteaangifte werkgever door te late ziekmelding werknemer
- Te late ziekteaangifte: werkgever wist niet van vangnetsituatie

Zie Verjaring aanvragen en herzieningsverzoeken voor de toekenning met terugwerkende kracht bij een te late ziekteaangifte met een eerste ziektedag vóór 1 januari 2011.

Te late ziekteaangifte werkgever door te late ziekmelding werknemer

Het komt voor dat werkgever te laat een ziekteaangifte bij UWV doet, alleen omdat zijn werknemer zich (veel) te laat bij hem heeft ziek gemeld. Werkgever kan hier niets aan doen, het is niet zijn schuld. We verstrekken in voorkomende gevallen met terugwerkende kracht ziekengeld en leggen geen boete op. Als verzekerde zich te laat ziek meldt bij zijn werkgever, overtreedt hij daarmee ook het voorschrift uit artikel 38a lid 1 ZW. We leggen dan een maatregel op vanwege de te late ziekmelding van de werknemer bij zijn werkgever. Zie instructie Ziekmelding.

Als de werknemer echter aangeeft dat hij zich op tijd heeft ziekgemeld en kan aangeven bij wie hij zich heeft ziekgemeld, dan gaan we uit van de informatie van de werknemer. De werknemer krijgt dan geen maatregel. We gaan ervan uit dat de werkgever in overtreding is en leggen de werkgever een boete op als hij niet kan aantonen dat hij de ziekmelding van de werknemer te laat heeft ontvangen. De werkgever heeft een administratieplicht en daarom leggen we de bewijslast bij de werkgever.

Te late ziekteaangifte: werkgever wist niet van vangnetsituatie

Bij een te late ziekteaangifte door de werkgever van een vangnetter ga je altijd bij de werkgever na wat de reden was van de te late ziekteaangifte (uitspraak Centrale Raad van Beroep). Het kan namelijk zijn dat de te late ziekteaangifte door de werkgever niet verwijtbaar is.

Als de werkgever niet weet dat er een vangnetsituatie is, dan mag hem dit niet worden aangerekend.
In artikel 38b lid 2 ZW is daarom bepaald dat in deze situatie het moment waarop de werkgever op de hoogte is van de vangnetsituatie, bepalend is voor de beoordeling of er een te late aangifte is.
Er is een tijdige aangifte als de werkgever, uitgaande van de dag na de datum waarop het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat de werknemer aanspraak kan maken op ziekengeld ex artikel 29a ZW (zwangerschap/bevalling) of artikel 29b ZW (werknemer met beperkingen), binnen 4 dagen een ziekteaangifte doet bij UWV. UWV heeft besloten de te late ziekteaangifte bij ziekte ten gevolge van orgaandonatie op dezelfde manier te behandelen als de te late ziekteaangifte bij ziekte ten gevolge van zwangerschap/bevalling.
In dat geval kan ziekengeld met terugwerkende kracht worden toegekend over de verstreken periode vanaf de datum van de ziekteaangifte, maar ten hoogste over 1 jaar.

> **Let op**: Het over ten hoogste over 1 jaar met terugwerkende kracht toekennen van ziekengeld geldt met ingang van 1 januari 2012 óók voor de te late ziekteaangifte ex artikel 38a lid 3. Ook als de werkgever wel wist van de vangnetsituatie. In dat laatste geval kan de werkgever uiteraard wel een boete worden opgelegd. Zie Ziekteaangifte door werkgever van vangnetter.

Wanneer is het redelijkerwijs duidelijk dat de werknemer aanspraak kan maken op uitkering ziekengeld? Voor het antwoord op deze vraag maken we een verschil tussen een ziekteaangifte in verband met artikel 29a ZW (zwangerschap/bevalling) en in verband met artikel 29b ZW (werknemer met beperkingen).

Redelijkerwijs duidelijk artikel 29a ZW

Op welk moment het redelijkerwijs duidelijk is dat de werkneemster aanspraak kan maken op uitkering ziekengeld in verband met zwangerschap/bevalling, blijft vooral een afweging op grond van het individuele geval. Het is redelijkerwijs duidelijk vanaf het moment dat de werkgever zelf via informatie van zijn werkneemster of zijn arbodienst bekend is met het feit dat de ongeschiktheid tot werken wordt veroorzaakt door een zwangerschap.

Die wetenschap van de werkgever en/of zijn arbodienst zal er eerder zijn als de werkgever en/of de arbodienst bekend zijn met de zwangerschap en de bevalling. In dat geval moet bij een ziekmelding kritisch worden gekeken naar de aard van de ongeschiktheid tot werken.

Redelijkerwijs duidelijk artikel 29b ZW

In artikel 38b lid 1 ZW is aangegeven dat de werknemer verplicht is zijn werkgever, als die daar naar vraagt, te informeren over zijn mogelijke aanspraak op ziekengeld ex artikel 29b ZW. Deze verplichting om de werkgever desgevraagd te informeren, bestaat niet gedurende de eerste 2 maanden na aanvang van het dienstverband. Op grond van deze bepaling geldt het volgende beleid.
Het is de werkgever redelijkerwijs duidelijk vanaf het moment dat hij had kunnen vragen naar een eventuele aanspraak op uitkering ziekengeld. Dat wil zeggen het moment dat:

- 2 maanden na aanvang dienstverband zijn verstreken als de werknemer ongeschikt is geworden tijdens die eerste 2 maanden.
- de werknemer zich voor de eerste keer ongeschikt meldt na 2 maanden na aanvang van het dienstverband.

Alleen als de werknemer eerst achteraf bekend wordt met zijn recht op uitkering ziekengeld dient een individuele afweging te worden gemaakt van het moment dat het zijn werkgever redelijkerwijs duidelijk had kunnen zijn.

Voorbeelden ⊞

Geen toetsing redelijkerwijs duidelijk bij eerdere ziekteaangifte op andere rechtsgrond

Als een werkgever al eerder een ziekteaangifte heeft gedaan en hij komt er later achter dat er aanspraak was op ziekengeld op een andere rechtsgrond, dan is de datum van de eerste ziekteaangifte de maatstaf voor de beoordeling van de tijdigheid.
Dit komt voor als de werkgever eerder een ziekteaangifte heeft gedaan voor een werknemer die ziek uit dienst is gegaan, die is ziek gemeld als uitzendkracht met uitzendbeding of werknemer met een fictieve dienstbetrekking en later een claim doet voor ziekengeld wegens no-risk of wegens zwangerschapsklachten.
Uitgangspunt bij dit beleid is dat UWV bij een ziekteaangifte moet onderkennen of onderzoeken welke rechtsgrond daaraan ten grondslag ligt. De wet geeft niet duidelijk aan dat de werkgever bij een ziekteaangifte de rechtsgrond uitdrukkelijk moet aangeven (bijvoorbeeld dat het om een no-riskclaim gaat).
Het ziekengeld wordt dan ook met maximaal 1 jaar terugwerkende kracht van toegekend vanaf de datum **eerste ziekteaangifte**.
Ook voor de toerekening van het ziekengeld aan de ERD-ZW of omslaglid ZW heeft dit gevolgen. UWV betaalt het ziekengeld in plaats van de ERD-ZW en er is geen toerekening van ziekengeld aan een omslaglid ZW bij de berekening van de gedifferentieerde premie ZW.

Voorbeeld ⊞

Te late ziekteaangifte, geen uitbetaling ziekengeld en wel toerekenen schadelast WIA

We betalen geen ziekengeld als we de ziekteaangifte meer dan een jaar nadat de maximale termijn van het ziekengeld is verstreken hebben ontvangen, en we eerder geen ziekengeld hebben uitbetaald vanwege een ander vangnet. Als we eerder wel ziekengeld uitbetaald hebben, dan geldt: Geen toetsing redelijkerwijs duidelijk bij eerdere ziekteaangifte op andere rechtsgrond.
De werkgever deed deze late aanvragen voor ziekengeld om de schadelast van de toegekende WGA-uitkering te ontlopen.
Door een wetswijziging heeft het vanaf 1 januari 2022 voor de werkgever geen zin meer om met dit oogmerk op grond van ‘no-risk’ een zogenaamde ‘fictieve toekenning’ van ziekengeld aan te vragen, waarbij we geen ziekengeld uitbetalen. Vanaf die datum blijft de werkgever na een fictieve toekenning van ziekengeld de schadelast van een toegekende WGA-uitkering houden. Alleen als we het ziekengeld op grond van ‘no-risk’ daadwerkelijk hebben uitbetaald, komt de WGA-uitkering niet ten laste van de Werkhervattingskas en draagt de werkgever geen schadelast. Zie artikel 117b lid 3 onder c Wfsv en artikel 82 lid 6 WIA.

Te late ziekteaangifte artikel 29d ZW

In tegenstelling tot de regeling voor zwangere werkneemsters en arbeidsgehandicapten ligt het risico voor een te late aangifte geheel bij de werkgever. Ook als het hem redelijkerwijs niet eerder duidelijk kon zijn dat de werknemer aanspraak kon maken op ziekengeld.
Een werkgever moet dus in het geval van ziekte van een oudere werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan het dienstverband langdurig werkloos was, de ziekteaangifte doen uiterlijk op de vierde dag nadat 13 weken van ziekte zijn verstreken (artikel 38b lid 3 ZW). Zie Oudere en voormalig langdurig werklozen (29d ZW).
Echter ook hier geldt dat de datum van een eventuele eerdere ziekteaangifte op een andere rechtsgrond het uitgangspunt is voor beoordeling van de tijdigheid.
Dit komt voor als de werkgever eerder een ziekteaangifte heeft gedaan voor een werknemer die ziek uit dienst is gegaan, die is ziek gemeld als uitzendkracht met uitzendbeding of werknemer met een fictieve dienstbetrekking en later een claim doet voor ziekengeld wegens 29d ZW. De ERD-ZW heeft baat bij deze claim doordat hij dan het ziekengeld niet hoeft te betalen en het omslaglid ZW wordt het ziekengeld niet toegerekend met een hogere gedifferentieerde premie ZW. Uitgangspunt bij dit beleid is dat UWV bij een ziekteaangifte moet onderkennen of onderzoeken welke rechtsgrond daaraan ten grondslag ligt. De wet geeft niet duidelijk aan dat de werkgever bij een ziekteaangifte de rechtsgrond uitdrukkelijk moet aangeven (bijvoorbeeld dat het om een claim voor een oudere voormalig langdurig werkloze werknemer gaa

Schema ZW-meldingen werkgever

	WERKGEVER ->	OMSLAGLID ↓	ERD ↓
MELDING/Termijn↓	WERKNEMER ↓	ZW grondslag ↓	
Ziekmelding	niet-vangnetter tijdens dienstverband na 42 weken ziek	38 lid 1	38 lid 1
Termijn		1e dag na 42 weken ziekte (geen boete bij te late melding)	1e dag na 42 weken ziekte (geen boete bij te late melding)
Ziekmelding	niet-vangnetter bij ziek uit dienst	38 lid 2	38aa lid 1 en sub a [6]
Termijn		laatste dag dienstverband (ook als 42e-weeksmelding al gedaan is)	laatste dag dienstverband + 6 weken (ook als 42e-weeksmelding al gedaan is)
Ziekmelding	niet-vangnetter bij ziek uit dienst bij ERD (nawerking)	n.v.t.	38aa lid 1 en sub b
Termijn			EZD + 6 weken
Ziekmelding	vangnetter uitzendkracht met uitzendbeding/ fictief dienstverband	38a lid 2 sub a	38aa lid 1 en sub a
Termijn		4e ziektedag/2e dag na melding wn bij wg	EZD + 6 weken
Ziekmelding	vangnetter ziek in flexibiliserings-periode WAZO/ ao tgv zwanger/ bevalling na afloop WAZO	38a lid 2 sub b	38a lid 2 sub b
Termijn		4e ziektedag in flex /4e ziektedag na afloop WAZO	4e ziektedag in flex/4e ziektedag na afloop WAZO
Ziekmelding	vangnetter ziek tgv zwanger/ orgaandonatie/ No-risk 29b	38a lid 3	38a lid 3
Termijn		EZD + 6 weken/eerdere laatste dag dienstverband	EZD + 6 weken/eerdere laatste dag dienstverband
Ziekmelding	vangnetter werkgever wist niet van vangnetsituatie 29a/ 29b	38b lid 2	38b lid 2
Termijn		4e dag na melding wn bij wg	4e dag na melding wn bij wg
Ziekmelding	vangnetter werkgever wist niet van vangnetsituatie 29d	38b lid 3	38b lid 3
Termijn		EZD + 13 weken + 4 dagen	EZD + 13 weken + 4 dagen
Hersteldmelding	vangnetter Ziek in flexibiliserings-periode WAZO/ ao tgv zwanger/ bevalling na afloop WAZO	38a lid 5 en 6	38a lid 5 en 6
Termijn		gelijk met ziekmelding vangnetter 38a lid 3/4e hersteldag/2e dag na melding wn bij wg	gelijk met ziekmelding vangnetter 38a lid 3 /4e hersteldag/2e dag na melding wn bij wg
Hersteldmelding	niet-vangnetter na einde dienstverband bij ERD	n.v.t.	38aa lid 2
Termijn			gelijk met ziekmelding niet-vangnetter ERD na einde dienstverband 38aa lid 1/4e hersteldag/2e dag na melding wn bij wg
Melding loonsanctie	vangnetter met recht op ziekengeld bij loonsanctie artikel 29 lid 6	38a lid 7	38a lid 7
Termijn		7e dag na toepassing loonsanctie	7e dag na toepassing loonsanctie

Melding ERD niet meer bijgestaan door bedrijfsarts/ arbodienst	niet-vangnetter na einde dienstverband bij ERD niet meer bijgestaan door bedrijfsarts/ arbodienst 63c	n.v.t.	63c lid 5
Termijn			7e dag na ERD niet meer bijgestaan door bedrijfsarts/arbodienst