

# Sociale Zekerheid en Arbeidsrecht 2011 - 2012

## Inhoud

CV Jo Weerts	2
Loonbeslag	3
Vakantiedagen en vakantiegeld	6
Loondoorbetaling na 104 weken ziekte	11
Ziekmelden bij UWV	16
Eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen	18
Ziek tijdens vakantie	32
Risicoinventarisatie en -evaluatie	34

*De teksten in deze reader zijn voor een belangrijk gedeelte overgenomen van de websites van het Ministerie van Sociale Zaken ([www.szw.nl](http://www.szw.nl)) de Belastingdienst ([www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)) en UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)).*

## **J.M.A. (Jo) Weerts**

Jo Weerts (1958) is presentator, docent en trainer.

Voor **JWinfotainment.nl** verzorgt hij diverse (incompany-) cursussen en presentaties over sociale zekerheid (verzuimbeleid, Poortwachter, WIA, Werkloosheidswet, etc.), arbeidsrecht (ontslagprocedure UWV, afspiegelingsbeginsel, Flexwet, Wet arbeid en zorg, Wet aanpassing arbeidsduur, etc.), pensioen en arbodienstverlening in Nederland (variërend van 2 tot 1500 deelnemers).

Voor **EloquenZ.nl** geeft hij trainingen 'presentatietechnieken', 'netwerken', 'zakelijk flirten, jezelf verkopen', 'zakelijke etiquette, mag het een onsje meer zijn?' en 'dagvoorzitterschap', en is hij regelmatig zelf (inhoudelijk) dagvoorzitter.

Bij de Hogeschool Arnhem en Nijmegen doceert hij aan de Post Bachelor Registeropleiding Case- en Caremanagement: Wetgeving, verzuimregie en schadelastbeheersing.

Tot 1 april 2006 was Jo Weerts parttime aan het UWV verbonden als stafvoorzitter. In deze functie schreef en gaf hij presentaties over de actuele sociale verzekeringswetgeving. Daarnaast begeleidde hij UWV-medewerkers bij het verzorgen van voorlichtingsbijeenkomsten en presentaties.

Jo Weerts startte zijn loopbaan als voorlichter en docent bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Vervolgens werkte hij als hoofdmedewerker in- en externe betrekkingen bij de voormalige Bedrijfsvereniging voor de Gezondheidszorg (BVG), als voorlichter bij Cadans Uitvoeringsinstelling en als coördinator communicatie van Relan NV in Zoetermeer.

Naast deze functies doceerde Jo Weerts: Sociale Zekerheid, Arbeidsmarktcommunicatie, Arbeidsmarktbeleid, Creatief denken & doen, en Presentatietechnieken aan de INHOLLAND Hogeschool in Rotterdam.

Wie eenmaal een enthousiasmerende cursus, training of presentatie van JWinfotainment heeft bijgewoond, leert én onthoudt.

Jo Weerts is auteur bij The Question Library ([www.tql.nl](http://www.tql.nl)).

Bij Jo Weerts is taai alles behalve saai.

### **JWinfotainment**

J.M.A. (Jo) Weerts

Aïdaschouw 55

2726 JZ Zoetermeer

079 3 317 314 / 06 50 683 960

[info@jwinfotainment.nl](mailto:info@jwinfotainment.nl)

[www.jwinfotainment.nl](http://www.jwinfotainment.nl)

## Loonbeslag, wat houdt dat in?

Als u uw financiële verplichtingen niet na kunt komen, kan de deurwaarder beslag leggen op een (deel van) uw inkomen. Ook een incassobureau moet een deurwaarder inschakelen om loonbeslag te kunnen leggen. De deurwaarder kan alleen tot beslag overgaan met een vonnis van de rechter.

### Informeer uw werkgever

Als de deurwaarder beslag legt op uw loon, wordt dit bekend bij uw werkgever. Het is daarom raadzaam om al eerder bij uw werkgever aan te geven welke problemen er spelen. Loonbeslag brengt immers ook extra werk voor de salarisadministratie met zich mee. Bovendien kunt u uw werkgever betrekken bij het zoeken naar oplossingen.

### Wat blijft er voor u over?

De deurwaarder kan geen beslag leggen op uw volledige salaris, hij moet rekening houden met de beslagvrije voet. Dat is het deel van het inkomen dat u mag houden voor levensonderhoud en vaste lasten.

De hoogte van de beslagvrije voet is wettelijk vastgelegd en hangt onder andere af van de gezinssamenstelling. De beslagvrije voet is - bij voldoende inkomen - minimaal 90% van de bijstandsnorm voor uw situatie, inclusief vakantiegeld. Heeft u een partner of bent u alleenstaande ouder? Let dan op dat met de juiste bijstandsnorm wordt gerekend.

- Zolang u maandelijks deze beslagvrije voet ontvangt, kan ook op uw vakantiegeld beslag worden gelegd.
- Heeft u hoge woonlasten en geen recht op huurtoeslag? Dan moet de beslaglegger hier soms ook rekening mee houden, net als met de premie van de ziektekostenverzekering.
- Op andere inkomsten, zoals kinderbijslag, huurtoeslag, kinderopvangtoeslag en tegemoetkoming schoolkosten kan de deurwaarder geen beslag leggen.

Uw werkgever maakt het vastgestelde beslag over aan de gerechtsdeurwaarder, totdat de volledige schuld is voldaan. De werkgever is wettelijk verplicht om hieraan mee te werken. Ontslag vanwege het loonbeslag kan niet: het is geen geldige ontslaggrond.

### En als er nóg een schuldeiser beslag legt?

Als er al maximaal beslag is gelegd, hoeft u niet méér te betalen. U houdt immers recht op de beslagvrije voet. De schuldeiser die als eerste beslag heeft gelegd, zorgt voor de verdeling van het in beslag genomen geld onder de beslagleggers.

### Loonbeslag voorkomen

Probeer indien mogelijk loonbeslag te voorkomen. Dit voorkomt verhoging van uw schuld door de extra kosten die de deurwaarder moet maken:

- Neem op tijd contact op met de deurwaarder.
- Maak een betalingsregeling en kom deze na.
- Vraag hulp als het u zelf niet lukt.

## Andere vormen van beslag

De deurwaarder kan ook beslag leggen op andere bezittingen die u heeft. Ook hiervoor is een vonnis van de rechter noodzakelijk.

Bron: [www.nibud.nl](http://www.nibud.nl)

## Loonbeslag

Bij **loonbeslag** wordt door een schuldeiser beslag gelegd op het salaris van de schuldenaar of diens uitkering. Loonbeslag wordt meestal uitgevoerd als de schuldenaar niet langer zijn financiële verplichtingen kan of weigert te voldoen. Het grote voordeel voor de deurwaarder en schuldeisers is dat de schuldenaar niet meer de kans krijgt zijn inkomsten te verbergen of uit te geven. Hiermee is loonbeslag een effectief inningsmiddel.

Het loonbeslag wordt door een gerechtsdeurwaarder, in opdracht van de schuldeiser, uitgevoerd. De deurwaarder komt bij de werkgever of uitkerende instantie langs om een executoriaal- of conservatoir beslag te leggen. Bij een executoriaal beslag ligt er al een vonnis van de rechter. Dit vonnis kan dan direct ten uitvoer worden gebracht. Het conservatoir beslag is een bewarende maatregel, in afwachting van een vonnis van de rechter. Dit houdt in dat de schuldeiser verzekerd is van betaling wanneer hij, na toestemming van de rechter, overgaat tot invordering.

### Wat valt onder het loonbeslag?

De hoogte van het loonbeslag is per geval verschillend. Wettelijk is vastgesteld dat voor iedereen een beslagvrije voet geldt. Deze beslagvrije voet wordt gezien als het minimum inkomen waar de schuldenaar alle vaste lasten, zoals huur, levensonderhoud, ziektekostenverzekering, van moet betalen. Op dit bedrag kan geen beslag worden gelegd. De hoogte van de beslagvrije voet is onder meer afhankelijk van de burgerlijke status (getrouwd, vrijgezel, alleenstaand met kinderen) en het eventuele inkomen van de partner. Naast het reguliere maandsalaris vallen ook het vakantiegeld, bonussen en een dertiende maand onder het loonbeslag. Eventuele onkostenvergoedingen vallen hier niet onder.

### Rechten en plichten

Een werkgever of uitkerende instantie heeft de plicht het loonbeslag uit te voeren. Naast het beslagexploot ontvangt deze van de deurwaarder een uitgebreide vragenlijst betreffende het inkomen van de schuldenaar. De werkgever of uitkerende instantie is verplicht deze vragenlijst binnen vier weken te beantwoorden, te ondertekenen en te retourneren. Doet deze dit niet binnen de gestelde termijn dan loopt deze het risico zelf te worden gedagvaard. In dat geval kan de werkgever of uitkerende instantie zelfs aansprakelijk worden gesteld voor de gehele vordering. De werkgever of uitkerende instantie is verplicht het loon, wat onder het beslag valt, van het salaris in te houden. Dit wordt dan periodiek naar de rekening van de deurwaarder overgemaakt. Indien de werkgever of uitkerende instantie weigert het loonbeslag na te leven, en het loon toch maandelijks aan de schuldenaar uitkeert, dan pleegt deze een onrechtmatige daad. Ook dan kan deze door de schuldeiser aansprakelijk worden gesteld voor de gehele vordering op de schuldenaar.

## **Gevolgen voor de schuldenaar**

Een loonbeslag heeft in sommige gevallen ernstige gevolgen voor de schuldenaar. Doordat deze een deel van zijn inkomen mist, ontstaan er in sommige gevallen nieuwe schulden. Een loonbeslag is hierdoor niet altijd het middel om de schuldenaar van zijn schulden te verlossen.

Het kan ook invloed hebben op de relatie van de schuldenaar met zijn werkgever. Hoewel de financiële situatie van de werknemer geen reden is voor ontslag, gaat er wel degelijk een stigmatiserende werking van uit. De werkgever kan, met name als de schuldenaar fraudegevoelig werk verricht, besluiten hem (tijdelijk) op een lager of minder "gevoelig" niveau te plaatsen. Het besef bij de schuldenaar dat alles dat hij boven de beslagvrije voet verdient beslagen wordt, kan ertoe leiden dat hij iedere motivatie verliest om nog zijn best te doen op zijn werk. Voor de werkgever zal dit weer, wanneer dit ernstige vormen aanneemt, een reden zijn om de schuldenaar te ontslaan of zijn contract niet te verlengen.

Ook nemen schuldenaren ontslag bij hun werkgever en gaan elders werken. Op die manier trachten de schuldenaren het loonbeslag te ontlopen. Echter deze handelingen hebben in de meeste gevallen geen nut, want zodra de deurwaarder op de hoogte is van een wisseling van werkgever, zal deze onherroepelijk loonbeslag laten leggen bij de nieuwe werkgever of in geval van het verkrijgen van een uitkering bij de uitkerende instantie.

## Vakantiedagen en vakantiegeld

Om ervoor te zorgen dat werknemers zich kunnen ontspannen, hebben zij recht op vakantie waarbij het salaris wordt doorbetaald. Daarnaast hebben werknemers recht op een vakantietoeslag .

### Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht?

Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar is 4 keer uw aantal werkdagen per week. Bij een volledige baan heeft u dus minimaal recht op 20 vakantiedagen per jaar (4 maal 5 dagen). Werkt u in deeltijd, bijvoorbeeld 25 uur per week, dan heeft u recht op minimaal 100 uur vakantie (4 maal 25 uur) per jaar. Tijdens uw vakantie betaalt uw werkgever uw loon door.

### Opbouw vakantiedagen

U bouwt vakantiedagen op door het jaar heen. Als u ergens korter dan een jaar werkt, worden uw vakantiedagen naar evenredigheid berekend.

### Bovenwettelijke vakantiedagen

U heeft recht op een minimumaantal vakantiedagen, maar het is mogelijk dat u meer vakantiedagen krijgt. Deze vakantiedagen worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Dat kan bijvoorbeeld zijn opgenomen in uw arbeidsovereenkomst of cao. Als u langer bij een bedrijf werkt, kunt u ook recht hebben op meer vakantiedagen.

### Adv-dagen

Adv staat voor arbeidsduurverkortung. Adv-dagen zijn bedoeld om het werk te verdelen over meer mensen. Hierdoor kunnen meer arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Een adv-dag is dus niet hetzelfde als een vakantiedag. Er kunnen dan ook andere regels voor gelden dan voor vakantiedagen. Als u recht heeft op adv-dagen, staat dit in het algemeen in uw cao of arbeidsovereenkomst. Adv-dagen zijn niet wettelijk geregeld.

### Achteraf opeisen vakantiedagen

Vakantiedagen waarop u recht had maar die u niet heeft gekregen, kunt u achteraf opeisen. Dit moet u binnen 5 jaar doen. Het is verstandig u eerst te laten adviseren door bijvoorbeeld een vakbond, een wetswinkel, het Juridisch Loket of de sociaal raadslieden.

### Hoe kan ik vakantiedagen opnemen?

U dient uw vakantiewensen in bij uw werkgever. Na ontvangst van uw wensen heeft uw werkgever 2 weken de tijd om schriftelijk bezwaar te maken. Doet hij dat niet, dan is de vakantie vastgesteld. Voor extra vakantiedagen, die bovenop het wettelijke minimum komen, kan een andere termijn gelden. Dat moet dan wel van tevoren schriftelijk zijn vastgelegd.

### Geen instemming werkgever

In principe moet uw werkgever instemmen met uw vakantiewensen. In 2 gevallen mag uw werkgever van deze regel afwijken:

- Er is een collectieve vakantie vastgesteld (zoals in de bouw en het onderwijs) of er staan afspraken in uw arbeidsovereenkomst.

- Uw vakantiewens levert grote problemen op voor de bedrijfsvoering. In dat geval moet de werkgever wel akkoord gaan met een andere vakantieperiode van 2 weken lang of 2 maal een week.

### **Minstens minimaantal vakantiedagen opnemen**

U moet ieder jaar de vakantiedagen kunnen opnemen waar u minimaal recht op heeft. Uw werkgever mag daar geen bezwaar tegen maken, ook niet met een beroep op 'zwaarwegende bedrijfsbelangen'. Niet opgenomen vakantiedagen verjaren na 5 jaar: vakantiedagen opgebouwd in januari 2006 vervallen dus op 31 december 2011. Vanaf 1 januari 2012 geldt een verjaartermijn van 6 maanden.

### **Vakantiedagen in uren opnemen**

Het is mogelijk om vakantiedagen in uren op te nemen. Dit geldt alleen voor de vakantiedagen die u over heeft na aftrek van een minimum van 2 weken lang vakantie of 2 maal een vakantie van een week. Uw werkgever kan hier vanwege 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' bezwaar tegen maken.

### **Verjaartermijn**

Vanaf 1 januari 2012 moeten werknemers hun wettelijke vakantiedagen binnen 6 maanden na het opbouwjaar opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen. Nu kunnen vakantiedagen nog 5 jaar worden opgespaard. De Eerste Kamer heeft in mei 2011 ingestemd met het wetsvoorstel. Omdat het lang uitstellen van vakantie de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar kan brengen, wil het kabinet hiermee stimuleren dat werknemers regelmatig vakantie opnemen en niet jarenlang dagen opsparen.

### **Beperkte opbouw vakantiedagen voor zieke werknemers afgeschaft**

De Eerste Kamer heeft ingestemd met een wetsvoorstel van minister Kamp (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) om de regeling voor vakantie en verlof aan te passen. Werknemers die langdurig ziek zijn krijgen voortaan recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als gezonde werknemers. Nu hebben zieke werknemers minder wettelijke vakantiedagen dan gezonde werknemers.

Per 1 januari 2012 hebben alle werknemers een wettelijk recht op minimaal 4 weken vakantie. De wijziging in de regelgeving is noodzakelijk door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De wetswijziging regelt daarnaast dat werknemers vanaf 1 januari 2012 hun wettelijke vakantiedagen binnen zes maanden na het opbouwjaar moeten opnemen. Daarna komen deze dagen te vervallen. Het kabinet wil daarmee stimuleren dat werknemers regelmatig vakantie opnemen en niet jarenlang dagen opsparen. Het te lang uitstellen van vakantie kan de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar brengen. De maximale termijn om wettelijke vakantiedagen op te nemen, geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Daarnaast is het voor werkgever en werknemer mogelijk in onderling overleg de vervaltermijn te verlengen. Extra vakantiedagen vallen buiten deze nieuwe regeling.

De nieuwe vakantiewetgeving treedt 1 januari 2012 in werking.

## **Mag mijn werkgever mij vragen om ziektedagen in te ruilen tegen vakantiedagen?**

Onder bepaalde voorwaarden kan uw werkgever u vragen om ziektedagen te ruilen tegen vakantiedagen. Uw werkgever kan dit van tevoren met u afspreken. Hij kan u ook op het moment zelf of vlak daarna vragen vakantiedagen op te nemen. Dit geldt alleen voor bovenwettelijke vakantiedagen.

### **Alleen bovenwettelijke vakantiedagen**

Uw werkgever mag u alleen vragen om bovenwettelijke vakantiedagen in te leveren in ruil voor ziektedagen. Dit zijn extra vakantiedagen boven het wettelijk minimum aantal dagen per jaar of soms ook de extra dagen die u heeft gespaard in voorgaande jaren. Wettelijke vakantiedagen die u in voorafgaande jaren heeft opgebouwd, mag u niet ruilen voor ziektedagen.

### **Achteraf vakantiedagen inleveren**

Bij bijzonder verlof, bijvoorbeeld calamiteitenverlof, kan uw werkgever u achteraf vragen vakantiedagen in te leveren. U moet hiervoor toestemming geven. Alleen de bovenwettelijke vakantiedagen en de eventueel opgespaarde bovenwettelijke vakantiedagen van het voorgaande jaar kunnen hiervoor gebruikt worden.

### **Van tevoren afspreken met uw werkgever**

Uw werkgever kan ook van tevoren met u afspreken dat u ziektedagen ruilt tegen vakantiedagen. Bijvoorbeeld bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Deze afspraak is alleen geldig als hij schriftelijk is gemaakt. Het is niet de bedoeling dat u al uw gespaarde vakantiedagen zonder meer kwijtraakt als u ziek wordt. Daarom kunt u alleen de bovenwettelijke vakantiedagen van het lopende jaar inruilen.

### **Ruil niet toegestaan**

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof of een deel daarvan mag niet als vakantie worden gezien en mag dus ook niet ingeruild worden.

## **Bouw ik vakantiedagen op bij zwangerschap en ziekte?**

Tijdens uw zwangerschapsverlof en bevallingsverlof en tijdens ziekte bouwt u ook vakantiedagen op.

### **Langdurig ziek**

Als u langdurig ziek bent, is de opbouw van vakantiedagen beperkt tot het laatste half jaar. Per 1 januari 2012 verandert dit, dan krijgen langdurig arbeidsongeschikte werknemers recht op volledige opbouw van vakantiedagen.

### **Gedeeltelijk ziek**

Wanneer u door ziekte gedeeltelijk niet kunt werken, bouwt u vakantie-uren op over de uren die u wel werkt.

### **Opbouw vakantietoeslag**

De opbouw van uw vakantietoeslag gaat bij ziekte gewoon door. De vakantietoeslag is minimaal 8% van uw bruto jaarsalaris.

### **Welke gevolgen heeft ouderschapsverlof voor mijn vakantiedagen?**

Tijdens uw ouderschapsverlof bouwt u geen vakantiedagen op. Als u naast uw ouderschapsverlof gedeeltelijk blijft werken, bouwt u alleen over de uren die u werkt vakantiedagen op. Uw werkgever mag ouderschapsverlof niet inhouden op uw vakantiedagen.

### **Ouderschapsverlof en feestdagen**

Als ouderschapsverlof op een feestdag valt, hangt het af van de afspraken tussen u en uw werkgever of de verlofdag hierdoor vervalt of niet. Ook kunnen hierover afspraken zijn gemaakt in uw cao. Uw werkgever kan u hierover informeren.

### **Wat gebeurt er met mijn vakantiedagen als ik van baan verander?**

Als u van baan verandert, kunt u uw vakantiedagen in de meeste gevallen nog opnemen voordat u vertrekt. Soms is dat niet mogelijk. Uw werkgever mag van u verlangen dat u tot het einde van de arbeidsovereenkomst blijft werken. Daar moet uw werkgever dan wel zwaarwegende argumenten voor hebben, bijvoorbeeld als er geen vervanging is te regelen.

### **Uitbetalen en meenemen naar nieuwe werkgever**

Als u uw vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen, krijgt u deze na afloop uitbetaald. Daarnaast is uw werkgever verplicht u een verklaring te geven waaruit blijkt op hoeveel vakantiedagen u nog recht heeft. De vakantiedagen kunnen namelijk meegenomen worden naar uw volgende werkgever. Deze is verplicht om de vrije dagen toe te staan. De nieuwe werkgever hoeft die dagen echter niet uit te betalen.

### **Mag ik vakantiedagen laten afkopen?**

U mag extra vakantiedagen laten afkopen. In dat geval krijgt u geld in ruil voor opgespaarde vakantiedagen.

### **Alleen bovenwettelijke vakantiedagen**

U mag alleen bovenwettelijke vakantiedagen laten afkopen. Het gaat dan om vakantiedagen bovenop het wettelijk minimum aantal dagen per jaar. Het wettelijk minimum is 4 keer het aantal dagen dat u per week werkt.

### **Vakantiedagen uit voorgaande jaren**

U mag ook extra dagen laten afkopen die u heeft gespaard in voorgaande jaren. Dit mogen echter geen wettelijke vakantiedagen zijn die in voorafgaande jaren zijn opgebouwd.

### **Toestemming afkopen vakantiedagen**

Uw werkgever is niet verplicht om uw vakantiedagen af te kopen als u dat wilt. Omgekeerd bent u ook niet verplicht uw dagen te verkopen als uw werkgever dat wil.

## **Mag ik vakantiedagen ruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden?**

U kunt afspraken maken over het ruilen van uw vakantiedagen voor andere arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd. U mag alleen bovenwettelijke vakantiedagen ruilen. Dat zijn extra vakantiedagen bovenop het wettelijke minimumaantal dagen per jaar.

### **Voorbeeld uitruil vrije dagen**

In bepaalde situaties bouwt u vakantiedagen op terwijl u niet werkt. Dit is bijvoorbeeld het geval tijdens zwangerschapsverlof en bevallingsverlof of tijdens ziekte. Het is mogelijk dat u dan geen behoefte heeft aan nog meer vrije dagen. Misschien wilt u in plaats daarvan liever een cursus volgen of die dagen uitbetaald krijgen. U kunt hier met uw werkgever afspraken over maken.

## **Wanneer heb ik recht op vakantietoeslag en vakantiegeld en hoeveel is dat?**

U krijgt loon doorbetaald tijdens uw vakantie (vakantiegeld). Daarnaast heeft u recht op een vakantiebijslag van minimaal 8% van uw bruto jaarsalaris. Deze bijslag wordt ook wel vakantietoeslag genoemd.

### **Uitbetaling vakantietoeslag**

Uw werkgever betaalt uw vakantietoeslag en keert deze minstens eenmaal per jaar uit. Meestal is dat eind mei of begin juni. Als er andere afspraken zijn gemaakt in de cao of arbeidsovereenkomst, of als het om uitzendwerk of vakantiewerk gaat, kan uw vakantietoeslag bijvoorbeeld ook per maand worden uitbetaald. Uw werkgever moet de hoogte van het bedrag vermelden bij de uitbetaling.

### **Werknemers van 65 jaar en ouder**

Als werknemer van 65 jaar of ouder heeft u geen wettelijk recht op minimumloon, maar wel op de minimumvakantiebijslag.

# Loondoorbetaling na 104 weken ziekte

Brief minister Donner

Datum 2 februari 2010

Bij brief van 2 juli jl. heeft u gereageerd op mijn brief van 19 december 2008. Uw reactie heeft u inmiddels ook bij brief van 3 december jl. aan de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer kenbaar gemaakt.

In deze brief treft u een reactie aan op de opvatting die u in uw beide brieven – in vrijwel gelijke bewoordingen – heeft neergelegd.

## ***Kern van het probleem***

Het probleem waar het hier om gaat kan zich voordoen in de situatie dat een werknemer na 104 weken ziekte niet de bedongen maar wel passende arbeid verricht of gaat verrichten (Daaronder wordt in deze brief ook begrepen de situatie dat de werknemer de bedongen arbeid niet in de volle omvang verricht). Indien deze werknemer op een later tijdstip deze passende arbeid niet kan uitoefenen vanwege ziekte, heeft hij enkel recht op loondoorbetaling als die passende arbeid wordt aangemerkt als de bedongen arbeid. Om te voorkomen dat tussen werkgever en werknemer verschil van mening ontstaat over de vraag welke arbeid de bedongen arbeid is, heb ik in mijn brief van 19 december 2008 aangegeven dat het aanbeveling verdient dat zij daar aan het einde van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken duidelijke afspraken over maken.

## ***Uw brieven***

In uw brieven merkt u op dat de partijen in uw Stichting de hiervoor beschreven situatie niet als zodanig herkennen. U heeft daarover ook navraag gedaan bij het Verbond van Verzekeraars en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Het Verbond van Verzekeraars heeft u gemeld dat verzekeraars de situatie niet in de praktijk tegenkomen. Verder heeft het Verbond aangegeven dat het loondoorbetalingsrisico in deze situatie niet is gedekt in de verzuimverzekeringen van werkgevers, ook niet als de bedongen arbeid inmiddels expliciet is gewijzigd. Het UWV heeft u gemeld de situatie wel te kennen.

Verder merkt u op dat u van mening bent dat deze situatie aandacht behoeft. Volgens u is thans niet duidelijk welke rechten een werknemer in die situatie heeft. Evenmin is duidelijk welke verplichtingen een werkgever heeft jegens de werknemer. In uw brief van 2 juli jl. merkt u vervolgens op dat dit niet valt te ondervangen door schriftelijk in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst vast te leggen dat de bedongen arbeid is gewijzigd of door afspraken te maken over het bij ziekte uit te keren loon. Onder verwijzing naar de uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch op 6 januari 2009, JAR 2009/54, merkt u op dat ook zonder een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst een recht op loondoorbetaling bij ziekte kan ontstaan, zodat de hoogte van het bij ziekte uit te keren loon wettelijk is geregeld. In uw brief van 3 december jl. voegt u daar nog aan toe dat voornoemde oplossing eveneens ongewenst is omdat in deze situatie de werknemer de vragende partij is, terwijl het voor werkgevers een nieuwe verplichting tot loondoorbetaling inhoudt. Werknemers en werkgevers worden daardoor gedwongen stelling te nemen.

Op grond van het voorgaande concludeert u dat het de verantwoordelijkheid van de wetgever is om tot een structurele oplossing te komen. Hierbij denkt u bijvoorbeeld aan een no-risk-polisconstructie waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever wordt gecompenseerd via de Ziektewet (ZW) of door de werknemer recht te geven op een ZW-uitkering.

### **Opbouw vervolg van deze brief**

Hierna zullen eerst enkele opmerkingen worden gemaakt voor een goed begrip van het probleem. Daarna komt de stand van zaken op grond van de huidige jurisprudentie aan de orde. Vervolgens geef ik een inhoudelijke reactie op uw opvatting. Tot slot zullen drie opties worden besproken om voornoemd probleem te voorkomen, alsmede een gemotiveerde keuze welke optie de voorkeur verdient.

### **Opmerkingen tot goed begrip**

In uw brief van 3 december jl. merkt u op dat volgens de minister werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, niet opnieuw recht hebben op loondoorbetaling als zij in bovengenoemde situatie ziek worden tijdens het verrichten van passende arbeid. Ten eerste wil ik daarover opmerken dat de uitspraak van het Hof Den Bosch van 3 augustus 2004, JAR 2004/274, niet enkel betekenis heeft voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, maar ook voor werknemers die ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn en daarom een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) ontvangen. In beide gevallen ontstaat geen nieuw recht op loondoorbetaling als de passende arbeid niet wordt aangemerkt als de bedongen arbeid. In het laatste geval zullen werkgever en werknemer dat echter niet als een probleem ervaren, omdat een werknemer dan als WIA-gerechtigde recht heeft op ziekgeld ingevolge artikel 29b, vierde lid, ZW (no risk polis). De hoogte van dit ziekgeld bedraagt in beginsel 70% van het dagloon (zie artikel 29b, vijfde lid, ZW). Dit kan ingevolge het zesde lid van artikel 29b ZW op verzoek van de werkgever worden verhoogd, maar het kan niet meer bedragen dan het loon dat de werkgever verschuldigd zou zijn, als daarop geen ziekgeld in mindering zou zijn gebracht. Op deze verhoging van het ziekgeld kan dus geen beroep worden gedaan als de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting heeft. Alleen daarom al heeft voornoemde uitspraak ook betekenis voor werknemers die ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn.

Ten tweede wil ik opmerken dat u mijn opvatting niet exact weergeeft. U stelt dat 'volgens de minister' er geen nieuw recht op loondoorbetaling ontstaat als een werknemer in bovengenoemde situatie ziek wordt tijdens het verrichten van passende arbeid. Ik hecht eraan om dit te preciseren: er ontstaat volgens mij alleen geen nieuw recht op loondoorbetaling als die passende arbeid niet wordt aangemerkt als de bedongen arbeid. Indien dat laatste wel het geval is, ontstaat er volgens mij namelijk wel een recht op loondoorbetaling.

Verder merkt u in beide brieven op dat sommige werknemers, van wie de werkgever het loon niet doorbetaalde tijdens ziekte, een aanvraag om ziekgeld hebben ingediend bij het UWV. Sommige regiokantoren zouden in het verleden dat ziekgeld hebben toegekend. Daarover merkt u op dat volgens het UWV het ministerie deze mogelijkheid zou hebben afgesneden.

Dit laatste moet op een misverstand berusten. Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan en verantwoordelijk voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen, waaronder de ZW. Mijn ministerie beschikt niet over de bevoegdheid om het UWV – anders dan door regelgeving - voor te schrijven hoe het de wet moet interpreteren en toepassen. Het is dan ook niet zo dat het ministerie de mogelijkheid voor het UWV heeft afgesneden om ziekgeld toe te kennen. Die beslissing is door het UWV zelf genomen. Overigens onderschrijf ik de uitleg die het UWV aan de ZW geeft.

### **Stand van zaken jurisprudentie**

De kernvraag in deze kwestie is wanneer de passende arbeid kan worden aangemerkt als de bedongen arbeid. Uit de uitspraak van het Hof 's- Hertogenbosch van 3 augustus 2004, JAR 2004/274, valt op te maken dat daarvoor onvoldoende is dat een werknemer gedurende ongeveer vijf maanden de passende arbeid feitelijk verricht. In die casus ging het om een werkneemster die ruim twee maanden voor afloop van de loondoorbetalingsperiode (die toen 52 weken bedroeg) 18 uur ging werken in plaats van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen 36 uur. Drie maanden na afloop van de loondoorbetalingsperiode (zij was toen dus vijf maanden werkzaam voor 18 uur) raakte ze ook voor die 18 uur arbeidsongeschikt. De vraag was of de bedongen arbeid was gewijzigd in die 18 uur. Volgens het Hof diende de werkneemster daarvoor aannemelijk te maken dat haar arbeidsovereenkomst was gewijzigd in een parttime dienstverband. Daarin slaagde zij niet volgens het Hof, omdat zij geen gewijzigde arbeidsovereenkomst in het geding had gebracht, en evenmin feiten en omstandigheden had gesteld waaruit kon worden afgeleid dat partijen de arbeidsovereenkomst stilzwijgend hadden omgezet in een parttime dienstverband. Volgens het Hof kan de bedongen arbeid dus worden gewijzigd door: 1. een wijziging van de arbeidsovereenkomst, of 2. overige feiten en omstandigheden.

De door mij aangedragen oplossing is in overeenstemming met de eerstgenoemde wijze waarop de passende arbeid voortaan kan worden aangemerkt als de bedongen arbeid. Immers, door dat met elkaar af te spreken wijzigen werkgever en werknemer hun arbeidsovereenkomst. Een praktijkvoorbeeld hiervan is terug te vinden in de uitspraak van de Kantonrechter Haarlem van 20 juni 2007, LJN BA9758 waarnaar u eveneens verwijst in uw brieven. Daarin stelt de rechter dat voor een wijziging van de bedongen arbeid is vereist dat een duidelijke en volledige, onvoorwaardelijke functiewijziging is overeengekomen.

Als werkgever en werknemer zo'n afspraak niet maken, dan kan de passende arbeid alleen worden aangemerkt als de bedongen arbeid wanneer dat kan worden afgeleid uit overige feiten of omstandigheden. Welke dat zijn is vooralsnog niet uitgekristalliseerd in de jurisprudentie. Wel kan daaruit worden opgemaakt dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend wijzigt als een werknemer de passende arbeid feitelijk gedurende een periode van anderhalf jaar verricht. Dat valt op te maken uit de uitspraak van 6 januari 2009 van hetzelfde Hof waarnaar u ook verwijst in uw brieven. In die casus ging het om een werknemer die na afloop van de loondoorbetalingsperiode passende arbeid ging verrichten. Omdat de betrokkene toen hij zich ziek meldde die arbeid gedurende een periode van ongeveer anderhalf jaar verrichtte, oordeelde het Hof dat die arbeid op dat moment had te gelden als de bedongen arbeid.

### **Reactie op uw opvatting**

Uit de laatstgenoemde uitspraak van het Hof leidt u in uw brief van 2 juli jl. af dat de bedongen arbeid niet kan worden gewijzigd door een (schriftelijke) afspraak tussen werkgever en werknemer. U stelt dat de bedongen arbeid ook kan wijzigen zonder een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst. Dat laatste is juist. Maar daaruit kan niet worden afgeleid dat de bedongen arbeid niet kan worden gewijzigd als partijen dat expliciet afspreken. Wel kan uit voornoemde uitspraak worden opgemaakt dat de bedongen arbeid stilzwijgend kan wijzigen. In dat geval is echter voor beide partijen onduidelijk vanaf wanneer de passende arbeid door de rechter wordt aangemerkt als de bedongen arbeid. Daarom is het voor beide partijen beter als zij daar zelf tijdig, dat wil zeggen voor afloop van de loondoorbetalingsperiode, ondubbelzinnige afspraken over maken. En om eventuele misverstanden te voorkomen verdient het eveneens aanbeveling om deze op schrift te stellen.

Daarbij is het niet, zoals u in uw brief van 3 december jl. stelt, per definitie zo dat de werknemer de vragende of afhankelijke partij is. Ook de werkgever heeft er belang bij dat duidelijk is wat de bedongen arbeid is. Zo kan een wijziging van de bedongen arbeid meebrengen dat de werkgever voortaan een ander loon kan betalen. De werkgever kan daar dus ook een financieel belang bij hebben. Dat financiële belang is nog groter als de betreffende werknemer een WIA-uitkering ontvangt. Zoals hiervoor is betoogd, kan de werkgever dan immers in aanmerking komen voor een no-riskpolis (zie artikel 29b, vierde lid, ZW).

Het brengt uiteraard wel mee, zoals u terecht opmerkt, dat de werkgever het loon moet doorbetalen als de werknemer de (voorheen passende, nu bedongen) arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte. Naar mijn mening is het echter niet meer dan billijk dat een werkgever bij wie een werknemer arbeid verricht waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, het loon doorbetaalt als hij tijdelijk door ziekte die arbeid niet kan verrichten. Dat is immers de hoofdregel in ons arbeidsongeschiktheidsstelsel. Dat een werknemer al eerder recht heeft gehad op loondoorbetaling vanwege ziekte doet daar niet aan af.

Tot slot merk ik het volgende op over de door u genoemde situatie dat de werknemer de vragende partij is. De redelijkheid en billijkheid brengen in dat geval mee dat een werkgever zal meewerken aan wijziging van de bedongen arbeid, indien de werknemer die arbeid niet meer kan verrichten maar wel passende arbeid.

### **Drie opties**

Naar aanleiding van uw brief van 2 juli jl. heb ik heroverwogen op welke wijze het onderhavige probleem zou kunnen worden opgelost. Het kan immers niet zo zijn dat een werknemer geen inkomen ontvangt als hij zijn arbeid tijdelijk niet kan verrichten vanwege ziekte. Ik zie drie mogelijke opties: 1. Wijziging van de ZW; 2. Wijziging van het BW, en 3. Werkgever en werknemer maken na het einde van de loondoorbetalingsperiode van 104 weken een duidelijke afspraak over wat de bedongen arbeid is.

De **eerstgenoemde optie** houdt in dat een werknemer die reeds recht heeft gehad op 104 weken loondoorbetaling vanwege ziekte, recht heeft op ziekengeld als hij nadien

opnieuw de (passende of bedongen) arbeid niet kan verrichten vanwege ziekte. Feitelijk zou zodoende de reikwijdte van de huidige no risk polis in artikel 29b ZW worden verruimd. De omschrijving van de huidige doelgroep van de no risk polis is geregeld bij de totstandkoming van de Wet WIA. In beginsel geldt de no risk polis alleen voor werkgevers die cliënten die tot de doelgroep horen in dienst nemen. Alleen werkgevers die WIA-gerechtigden in dienst houden komen in aanmerking voor een no-riskpolis. Daarbij is er bewust voor gekozen om werknemers die na 104 weken loondoorbetaling minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn én bij hun eigen werkgever blijven werken, niet onder de no risk polis te laten vallen. Dit berustte op de gedachte dat de werkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie en de inkomensbescherming van deze groep werknemers. Deze gedachte ligt in lijn met het door sociale partners onderschreven standpunt dat de verantwoordelijkheid voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, op het niveau van de arbeidsorganisatie ligt, omdat aldaar de meeste kennis bestaat over de individuele omstandigheden van het geval én over de mogelijkheden om de betrokken werknemer te behouden voor het arbeidsproces.

De **tweede optie** houdt in dat in artikel 7:629 BW wordt geregeld dat als werkgever en werknemer daarover geen afspraken hebben gemaakt, na 104 weken ziekte wordt aangenomen dat de feitelijk verrichte arbeid wordt aangemerkt als de bedongen arbeid. Deze optie heeft het grote nadeel dat wordt ingegrepen in de contractsvrijheid van werkgever en werknemer, althans als zij na 104 weken ziekte niet zelf een afspraak hebben gemaakt over de bedongen arbeid.

De **derde optie** houdt in dat het aan de werkgever en de werknemer wordt overgelaten of zij na 104 weken ziekte de arbeidsovereenkomst willen wijzigen in die zin dat de feitelijk verrichte (passende) arbeid voortaan als de bedongen arbeid wordt aangemerkt. Partijen beslissen dan, evenals bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst, zelf over de inhoud van hun arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt aangetekend dat, als werkgever en werknemer de bedongen arbeid willen wijzigen, het aanbeveling verdient om dat schriftelijk neer te leggen. Strikt genomen is dat echter niet nodig, want ook een mondelinge afspraak heeft het gewenste rechtsgevolg.

Naar mijn mening verdient de derde optie de voorkeur. Deze optie past het beste bij het uitgangspunt van ons overeenkomstenrecht dat een ieder zelf beslist of hij een overeenkomst aangaat, met wie hij een overeenkomst aangaat en hoe de inhoud van die overeenkomst zal luiden. Voor de wetgever ligt hier geen taak, want dat zou met zich meebrengen dat hij zich mengt in de contractsvrijheid van werkgever en werknemer. Het is aan hen om te bepalen of en wanneer de passende arbeid moet worden aangemerkt als de bedongen arbeid. Het is niet aan de wetgever om dat dwingend op te leggen.

Ik wil er daarom nog eens bij u op aandringen om de in deze brief beschreven situatie en oplossing onder de aandacht te brengen van de bij u aangesloten werkgevers- en werknemersorganisaties.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

## Ziekmelden bij UWV

### Niet (meer) in dienst

Stopt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn ziekte? Geef de ziekmelding dan aan ons

door op de laatste werkdag van zijn dienstverband.

Te laat met ziekmelden? Dan krijgt u een boete van maximaal € 455.

### In dienst en tóch een Ziektewet-uitkering

- Doe de ziekteaangifte uiterlijk op de 4e ziektedag.
- Is uw werknemer ziek als gevolg van haar zwangerschap vóór haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, valt hij onder de no-riskpolis of is hij ziek door orgaandonatie? Dan mag u de ziekmelding bij UWV later doen, maar uiterlijk binnen 6 weken nadat uw werknemer ziek is geworden.
- Zieke werknemers van 55 jaar of ouder (zie verderop in deze tekst), meldt u uiterlijk ziek binnen 4 dagen nadat uw werknemer 13 weken ziek is.

Te laat met ziekmelden? Dan krijgt u een boete van maximaal € 455.

Gaat uw werknemer met een Ziektewet-uitkering uit dienst? Dan geeft u de einddatum van zijn dienstverband door aan UWV via het wijzigingsformulier of bij de aanvraag van de Ziektewet-uitkering. Vanaf de datum dat hij uit dienst gaat krijgt uw (ex-)werknemer de uitkering rechtstreeks.

### Betermelden bij UWV

Is uw werknemer weer beter en gaat hij weer (gedeeltelijk) aan het werk? Dan meldt u uw werknemer beter bij UWV binnen 2 dagen nadat hij zich bij u beter heeft gemeld.

Uitzondering: als u uw zieke werknemer binnen de termijn van 6 weken nog niet ziek had gemeld doet u de betermelding gelijk met de ziekmelding.

Te laat met betermelden? Dan krijgt u een boete van maximaal € 455.

'Vangnetregeling' is geen officiële term. Hij wordt vaak gebruikt voor een regeling voor mensen die door ziekte in de problemen komen. Als u ziek bent, krijgt u normaal gesproken gewoon uw loon. Maar dat gebeurt niet altijd. Bijvoorbeeld als u geen werk heeft. Ook als u voor een uitzendbureau werkt, wordt uw loon vaak niet doorbetaald. Dan kunt u een Ziektewet-uitkering krijgen van UWV. De Ziektewet is dan 'het vangnet'. Ook kan het zijn dat u wel gewoon uw loon krijgt, maar dat uw werkgever de Ziektewet-uitkering voor u ontvangt.

### Werknemer van 55 jaar of ouder: Compensatieregeling 55+

Voor voormalig werkloze werknemers van 55 jaar of ouder betaalt UWV soms een Ziektewet-uitkering. De uitkering betalen we meestal aan u. En u kunt deze verrekenen met het loon van uw zieke werknemer. De regeling heet de Compensatieregeling 55+.

### Welke werknemers van 55 jaar en ouder kunnen een Ziektewet-uitkering krijgen?

Een werknemer kan een Ziektewet-uitkering krijgen als hij:

- geboren is vóór 8 juli 1954;
- in de 52 weken voor hij bij u in dienst kwam onafgebroken een WW-uitkering had;
- bij u in dienst kwam na 8 juli 2009;
- niet langer dan 5 jaar bij u in dienst is;
- ziek wordt en niet kan werken na 8 juli 2009;
- langer dan 13 weken door ziekte niet kan werken.

Voor deze werknemers kunt u na 13 weken een Ziektewet-uitkering aanvragen. De uitkering start na 13 weken arbeidsongeschiktheid, de eerste 13 weken zijn voor rekening van u als werkgever.

## Eigenrisicodragerschap werknemersverzekeringen

In 2011 kunt u voor de WGA (onderdeel van de WIA) en de ZW eigenrisicodrager worden. Het is niet meer mogelijk om eigenrisicodrager voor de WAO te worden of bij een overgang van een onderneming het eigenrisicodragerschap voor de WAO van de oude werkgever voort te zetten. Als u al eigenrisicodrager bent voor de WAO en aan een of meer werknemers WAO-uitkeringen betaalt, dan neemt UWV deze betalingen per 1 januari 2011 over.

U kunt ook geen eigenrisicodrager worden voor de regeling Inkomens-voorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA) of voor de WW.

### Eigenrisicodragerschap voor de WGA

U kunt eigenrisicodrager worden voor de WGA. Dat betekent dat u zelf het risico draagt voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en tijdelijke volledige arbeidsgeschiktheid van uw werknemer, of dat u dit geheel of gedeeltelijk particulier verzekert. Als eigenrisicodrager voor de WGA betaalt u geen gedifferentieerde WGA-premie. U moet een verzoek om eigenrisicodrager voor de WGA te worden bij de belastingdienst indienen.

U kunt het eigenrisicodragerschap voor de WGA op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de beoogde ingangsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij de belastingdienst binnen zijn. Wilt u eigenrisicodrager voor de WGA worden, dan moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- U hebt een garantieverklaring van een erkende kredietinstelling of een erkende verzekeraar. U kunt een modelgarantieverklaring downloaden op de website van de Belastingdienst Overheidsinstellingen hebben geen garantieverklaring nodig.
- U bent in de 3 jaar voor de beoogde ingangsdatum niet al eerder eigenrisicodrager voor de WGA geweest.

U kunt het aanvraagformulier downloaden. Met de aanvraag stuurt u de garantieverklaring mee. Als u uw aanvraag hebt ingediend, krijgt u een beschikking van de belastingdienst.

Als u een startende werkgever bent, kunt u ook eigenrisicodrager voor de WGA worden vanaf het moment waarop u werkgever bent geworden. U stuurt dan bij uw aanmelding als werkgever het aanvraagformulier voor het eigenrisicodragerschap WGA en de garantieverklaring mee.

### Let op!

Voor werknemers die vóór 1 januari 2007 in de WGA zijn gekomen, draagt u maximaal 4 jaar het risico van uitbetaling van de WGA-uitkering. Voor werknemers die op of na 1 januari 2007 in de WGA zijn gekomen, draagt u maximaal 10 jaar het risico van uitbetaling van de WGA-uitkering.

## **Einde eigenrisicodragerschap voor de WGA**

Uw eigenrisicodragerschap voor de WGA eindigt in de volgende situaties:

- U wilt niet langer eigenrisicodrager zijn. Dan kunt u het eigenrisicodragerschap beëindigen per 1 januari of 1 juli. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de beoogde beëindigingsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij de Belastingdienst binnen zijn. U kunt het aanvraagformulier voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap voor de WGA downloaden op de website van de belastingdienst.
- Wij beëindigen uw eigenrisicodragerschap met onmiddellijke ingang. Dit gebeurt als de rechtbank de noodregeling van hoofdstuk 3.5 van de Wet op het financieel toezicht heeft uitgesproken over de verzekeraar of de kredietinstelling waar u zich hebt verzekerd.
- Het eigenrisicodragerschap eindigt van rechtswege vanaf de datum waarop:
  - wij de schriftelijke mededeling van de kredietinstelling of verzekeraar hebben gekregen waarin staat dat de instelling of verzekeraar de garantie intrekt  
De garantie blijft dan nog wel gelden voor verplichtingen op grond van het eigen risico dat u, uw rechtsopvolger onder algemene titel of de verkrijgende werkgever blijft dragen voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering van werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:
    - Zij zijn ziek geworden vóór de datum waarop wij de schriftelijke opzegging hebben gekregen.
    - Zij waren bij u in dienst op de datum waarop zij ziek werden.
  - u failliet bent verklaard
  - de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op u van toepassing is verklaard
  - u geen werkgever meer bent

### **Let op!**

Als u niet langer eigenrisicodrager voor de WGA bent, dan betaalt u vanaf de beëindigingsdatum weer de gedifferentieerde premie WGA. U hebt dan nog wel te maken met een zogenoemd uitlooprisko.

Het eigenrisicodragerschap is niet overdraagbaar. Als u bijvoorbeeld een nieuwe bv opricht en de bestaande bv omzet in een beheer-bv, blijft de beheer-bv eigenrisicodrager. Wilt u dat ook de (nieuwe) werk-bv eigenrisicodrager wordt, dan moet u dat voor deze bv aanvragen.

### **WGA-lasten verhalen op uw werknemers**

Als eigenrisicodrager voor de WGA kunt u een deel van uw WGA-lasten verhalen op uw werknemers. Dit doet u door een bedrag in te houden op het nettoloon van uw werknemers. Hoeveel u kunt inhouden, hangt af van de vraag of u het WGA-risico zelf draagt of dit particulier hebt verzekerd.

### **Let op!**

Als u niets inhoudt op het nettoloon, hoeft u over het niet-verhaalde bedrag geen loonheffingen te betalen.

### ***U draagt zelf het WGA-risico***

Als u het WGA-risico zelf draagt en niet hebt herverzekerd, dan kunt u maximaal de helft van het zogenoemde fictieve premiepercentage toepassen op het premieloon van uw werknemers. Dit bedrag kunt u vervolgens inhouden op het nettoloon van uw werknemers. U kunt het fictieve premiepercentage op 2 manieren bepalen:

- U schat de WGA-uitkeringen aan uw werknemers in 2012 en deelt dit bedrag door uw verwachte premieplichtige loon in 2012.
- U deelt de WGA-uitkeringen die u in 2011 aan uw (ex-)werknemers hebt betaald, door uw premieplichtige loon in 2011.

Van het percentage dat u op 1 van deze manieren hebt berekend, kunt u maximaal de helft toepassen op het premieloon van uw werknemers, en bovendien maximaal:

- 1,2375% als u een kleine werkgever bent\*
- 1,65% als u een grote werkgever bent\*

Als u het fictieve premiepercentage hebt gebaseerd op uw geschatte WGA-lasten in 2012 en uw verwachte premieplichtige loon in 2012, kan aan het eind van 2012 blijken dat de daadwerkelijke WGA-lasten en het totaal van de premielonen afwijken van uw schatting. Het bedrag dat u te veel of te weinig hebt verhaald, kunt u in 2013 met uw werknemers verrekenen.

### ***U hebt het WGA-risico particulier verzekerd***

Als u het WGA-risico particulier hebt verzekerd, kunt u maximaal de helft van de premie voor het WGA-risico inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Als de verzekering ook andere risico's dekt dan het WGA-risico, moet u bij uw verzekeraar nagaan welk deel van de premie betrekking heeft op het WGA-risico

\*bij het samenstellen van deze reader waren de gegevens voor 2012 nog niet beschikbaar. Kijk voor de actuele percentages op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) (Zakelijk - Personeel en loon - Premies werknemersverzekeringen berekenen).

### **Eigenrisicodragerschap voor de ZW**

U kunt eigenrisicodragerschap worden voor de ZW. Dat betekent dat u zelf het risico draagt voor arbeidsongeschiktheid van uw ex-werknemers die bij ziekte recht hebben op een ZW-uitkering, of dat u dit geheel of gedeeltelijk particulier verzekert. Als eigenrisicodragerschap voor de ZW betaalt u een lagere sectorpremie of een lagere Ufo-premie. U moet een verzoek om eigenrisicodragerschap voor de ZW te worden bij de belastingdienst indienen. Eigenrisicodragers voor de ZW krijgen van de belastingdienst een overzicht van de premiepercentages van de verschillende sectoren. U kunt deze lagere premiepercentages downloaden op de website van de Belastingdienst.

### ***Let op!***

U bent geen eigenrisicodragerschap voor de ZW als u bij ziekte van een werknemer 2 jaar lang loon doorbetaalt. Deze loondoorbetalingsverplichting geldt namelijk voor iedere werkgever. Hoe u eigenrisicodragerschap wordt, leest u hierna.

U kunt het eigenrisicodragerschap voor de ZW op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de beoogde ingangsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. Wilt u eigenrisicodrager voor de ZW worden, dan moet u aan de volgende voorwaarden voldoen:

- U hebt een garantieverklaring van een erkende kredietinstelling of een erkende verzekeraar. U kunt een modelgarantieverklaring downloaden op de website van de Belastingdienst. Overheidsinstellingen hebben geen garantieverklaring nodig.
- U laat zich voor de verzuimbegeleiding van zieke ex-werknemers die onder het eigen risico vallen, bijstaan door een deskundige persoon of dienst die gecertificeerd is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, en u hebt de afspraken rond deze verzuimbegeleiding schriftelijk vastgelegd.
- U bent in de 3 jaar voor de beoogde ingangsdatum niet al eerder eigenrisicodrager voor de ZW geweest.

U kunt het aanvraagformulier downloaden op de website van de Belastingdienst. Met de aanvraag stuurt u de garantieverklaring en de afspraken over de verzuimbegeleiding mee. Als u uw aanvraag hebt ingediend, krijgt u een beschikking van de belastingdienst.

Als u een startende werkgever bent, kunt u ook eigenrisicodrager voor de ZW worden vanaf het moment waarop u werkgever bent geworden. U stuurt dan bij uw aanmelding als werkgever het aanvraagformulier voor het eigenrisicodragerschap ZW, de garantieverklaring en de afspraken over de verzuimbegeleiding mee.

### **Garantiebedrag\***

Uw kredietinstelling of verzekeraar hoeft niet garant te staan voor het totaal aan ZW-uitkeringen dat u in 2010 uitbetaalt. De kredietinstelling of verzekeraar moet in ieder geval garant staan voor een bedrag dat u als volgt vaststelt: de helft van het ziekterisicocijfer van de sector waar u in 2011 toe behoort, vermenigvuldigd met uw premieloon voor het sectorfonds in 2010. Dit garantiebedrag mag nooit lager zijn dan € 14.950 (bedrag voor 2011).

Als u in 2010 geen premieloon voor het sectorfonds had, ga dan uit van uw verwachte premieloon voor het sectorfonds in 2011. UWV stelt het ziekterisicocijfer ieder jaar vast. Eigenrisicodragers voor de ZW vinden dit risicocijfer in het overzicht dat zij van de belastingdienst krijgen.

\*bij het samenstellen van deze reader waren de actuele gegevens nog niet beschikbaar. kijk op [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) voor het bedrag van 2011.

### **Voorbeeld**

U behoort tot de sector Reiniging, waarvoor een ziekterisicocijfer van 1,31% geldt. Uw premieloon voor het sectorfonds was in 2010 € 5.000.000. Als u eigenrisicodrager voor de ZW wilt worden, moet de kredietinstelling of verzekeraar zich garant stellen voor ten minste:  $(1,31\% : 2) \times € 5.000.000 = € 32.750$ .

## Einde eigenrisicodragerschap voor de ZW

Uw eigenrisicodragerschap voor de ZW eindigt in de volgende situaties:

- U wilt niet langer eigenrisicodrager zijn. Dan kunt u het eigenrisicodragerschap beëindigen per 1 januari of 1 juli. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken voor de beoogde beëindigingsdatum (dus voor 2 oktober of voor 1 april) bij ons binnen zijn. U kunt het aanvraagformulier voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap voor de ZW downloaden.
- De belastingdienst eindigt uw eigenrisicodragerschap met onmiddellijke ingang. Dit gebeurt als de rechtbank de noodregeling van hoofdstuk 3.5 van de Wet op het financieel toezicht heeft uitgesproken over de verzekeraar of de kredietinstelling waar u zich hebt verzekerd. Dit gebeurt ook als u zich bij de verzuimbegeleiding van uw zieke (ex-)werknemers niet langer laat bijstaan door een deskundige of dienst die gecertificeerd is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.
- Het eigenrisicodragerschap eindigt van rechtswege vanaf de datum waarop:
  - wij de schriftelijke mededeling van de kredietinstelling of verzekeraar hebben gekregen waarin staat dat de instelling of verzekeraar de garantie intrekt  
De garantie blijft dan nog wel gelden voor verplichtingen op grond van het eigen risico dat u, uw rechtsopvolger onder algemene titel of de verkrijgende werkgever blijft dragen voor de ZW-uitkering van werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:
    - Zij zijn ziek geworden vóór de datum waarop wij de schriftelijke opzegging hebben gekregen.
    - Zij waren bij u in dienst op de datum waarop zij ziek werden.
  - u failliet bent verklaard
  - de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen op u van toepassing is verklaard
  - u geen werkgever meer bent

### **Let op!**

Als u niet langer eigenrisicodrager voor de ZW bent, betaalt u vanaf de beëindigingsdatum weer de reguliere sectorpremie en/of Ufo-premie. U hebt dan nog wel te maken met een zogenoemd uitloopriscio.

Het eigenrisicodragerschap is niet overdraagbaar. Als u bijvoorbeeld een nieuwe bv opricht en de bestaande bv omzet in een beheer-bv, blijft de beheer-bv eigenrisicodrager. Wilt u dat ook de (nieuwe) werk-bv eigenrisicodrager wordt, dan moet u dat voor deze bv aanvragen.

*Op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) vindt u meer informatie over het eigenrisicodragerschap.*

## **Wet Financiering Sociale Verzekeringswetgeving**

### **Artikel 40. Verzoek eigenrisicodragen**

**1.** De inspecteur verleent overeenkomstig deze afdeling aan een werkgever op aanvraag bij voor bezwaar vatbare beschikking toestemming om zelf het risico te dragen van betaling van:

- a.** het ziekgeld aan de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van de Ziektewet, die laatstelijk tot de werkgever in dienstbetrekking stonden; of
- b.** WGA uitkering overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

**2.** De werkgever legt bij een aanvraag als bedoeld in het eerste lid een schriftelijke garantie over waaruit blijkt dat een kredietinstelling of een verzekeraar zich jegens het UWV verplicht, op het eerste verzoek van het UWV waarbij het UWV schriftelijk meedeelt dat de verplichtingen die voortvloeien uit het zelf dragen van het risico niet worden nagekomen, die verplichtingen na te komen.

**3.** De overheidswerkgever, bedoeld in artikel 1, onderdeel k, van de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen, voorzover deze door Onze Minister in overeenstemming met Onze Minister van Financiën is aangewezen, is ontheven van de verplichting tot het overleggen van een schriftelijke garantie als bedoeld in het tweede lid.

**4.** De in het eerste lid bedoelde toestemming wordt niet verleend gedurende drie jaren nadat het door de werkgever zelf dragen van het desbetreffende in het eerste lid bedoelde risico is beëindigd.

**5.** Onder een kredietinstelling als bedoeld in het tweede lid wordt verstaan een financiële onderneming die ingevolge de Wet op het financieel toezicht in Nederland het bedrijf van bank mag uitoefenen.

**6.** Onder een verzekeraar als bedoeld in het tweede lid wordt verstaan een financiële onderneming die ingevolge de Wet op het financieel toezicht in Nederland het bedrijf van levensverzekeraar of schadeverzekeraar mag uitoefenen.

**7.** De garantie, bedoeld in het tweede lid, wordt voor onbepaalde tijd gegeven. Deze garantie strekt zich uit tot rechtsoptvolgers onder algemene titel van de eigenrisicodragers en tot het risico dat overgaat op de verkrijgende werkgever, bedoeld in artikel 63b, derde lid, van de Ziektewet, respectievelijk artikel 84, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Deze garantie kan door de desbetreffende kredietinstelling of verzekeraar niet worden beëindigd zonder schriftelijke opzegging bij de inspecteur.

**8.** De garantie, bedoeld in het tweede lid, strekt zich niet uit tot:

- a.** ziekgeld dan wel WGA-uitkering ter zake van ongeschiktheid tot werken die is ontstaan door een omstandigheid als bedoeld in artikel 3:38 van de Wet op het financieel toezicht, door een omstandigheid die het gevolg is van een of meer terroristische handelingen voor zover de totale schade die in een kalenderjaar ten gevolge van dergelijke handelingen bij schade- of levensverzekeraars waarop de Wet op het financieel toezicht van toepassing is, zal worden gedeclareerd, naar verwachting van de Nederlandse Herverzekeringsmaatschappij voor Terrorismeschaden N.V. hoger zal zijn dan het door die maatschappij

herverzekerde maximumbedrag per kalenderjaar, of door een kernongeval als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet aansprakelijkheid kernongevallen;  
**b.** de bestuurlijke boete, bedoeld in artikel 63c van de Ziektewet.

**9.** De toestemming, bedoeld in het eerste lid, wordt door de inspecteur verleend met ingang van 1 januari of 1 juli van enig jaar, mits de aanvraag ten minste dertien weken voor de desbetreffende datum is ingediend. Aan een startende werkgever wordt op zijn verzoek toestemming verleend met ingang van het tijdstip waarop deze aanvangt werkgever te zijn.

**10.** Het door de werkgever zelf dragen van het risico, bedoeld in het eerste lid:

**a.** eindigt met ingang van de dag waarop de schriftelijke garantie, bedoeld in het tweede lid, eindigt, onderscheidenlijk met ingang van de dag waarop de eigenrisicodragers in staat van faillissement is verklaard of ten aanzien van hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard dan wel de dag waarop hij ophoudt werkgever te zijn;

**b.** wordt door de inspecteur op 1 januari of 1 juli van enig jaar beëindigd bij voor bezwaar vatbare beschikking op aanvraag van de werkgever, mits deze aanvraag ten minste dertien weken voor de desbetreffende datum is ingediend;

**c.** kan door de inspecteur zonder aanvraag van de werkgever met onmiddellijke ingang bij voor bezwaar vatbare beschikking worden beëindigd indien de rechtbank de noodregeling, bedoeld in hoofdstuk 3.5 van de Wet op het financieel toezicht heeft uitgesproken over de betrokken verzekeraar onderscheidenlijk kredietinstelling.

**11.** In een geval als bedoeld in het tiende lid, onderdeel a, doet de inspecteur daarvan op verzoek van de werkgever mededeling bij voor bezwaar vatbare beschikking.

**12.** Indien de periode, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen wordt gewijzigd in die zin dat de wijziging een verlenging van de periode betekent, legt de werkgever die zelf het risico draagt van betaling de WGA uitkering, binnen een bij ministeriële regeling te bepalen termijn, een schriftelijke garantie over aan de inspecteur waaruit blijkt dat een kredietinstelling of een verzekeraar zich jegens het UWV verplicht, op het eerste verzoek van het UWV, waarbij het UWV schriftelijk mededeelt dat de verplichtingen die voortvloeien uit het zelf dragen van het risico niet worden nagekomen, die verplichtingen na te komen.

**13.** Indien niet of niet tijdig wordt voldaan aan het twaalfde lid, eindigt het door de werkgever zelf dragen van het risico, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, met ingang van de dag waarop de wijziging van de periode, bedoeld in artikel 82, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen in werking treedt.

**14.** Bij ministeriële regeling kunnen met betrekking tot het twaalfde en dertiende lid nadere regels worden gesteld.

**15.** Beschikkingen van de inspecteur op grond van deze afdeling worden genomen gehoord het UWV en in overeenstemming met het UWV.

## **Besluit werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW**

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,  
Gelet op artikel 63a, zevende lid, van de Ziektewet;  
Besluit:

### **Artikel 1. Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a.** ZW: de Ziektewet;
- b.** UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- c.** Wfsv: de Wet financiering sociale verzekeringen.

### **Artikel 2. Toetsing voorstellen voor beslissingen**

- 1.** De eigenrisicodrager legt een voorstel voor een beslissing aan het UWV voor.
- 2.** De eigenrisicodrager bereidt de beslissing op zorgvuldige wijze voor, waarbij het voorstel wordt gedragen door de onderliggende feiten.
- 3.** De eigenrisicodrager doet zijn voorstel voor een beslissing op een door het UWV daartoe beschikbaar gesteld formulier en stuurt zo spoedig mogelijk nadat hij redelijkerwijze had kunnen weten dat het UWV een beslissing moet nemen en via een beschikking bekend moet maken, dit formulier aan het UWV.
- 4.** Met het in het eerste lid bedoelde voorstel voor een beslissing worden alle op de zaak betrekking hebbende stukken meegezonden.
- 5.** Het UWV verzekert zich ervan dat de voorbereiding van de beslissing door de eigenrisicodrager op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden en dat het voorstel wordt gedragen door de onderliggende feiten.
- 6.** Indien de eigenrisicodrager het voorstel naar het oordeel van het UWV niet of niet voldoende zorgvuldig heeft voorbereid, wordt de eigenrisicodrager in de gelegenheid gesteld dit verzuim te herstellen binnen een hem door het UWV gestelde termijn.
- 7.** Indien de eigenrisicodrager binnen de gestelde termijn het verzuim niet of niet voldoende heeft hersteld, verricht het UWV de werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW, of onderdelen daarvan.
- 8.** Het UWV maakt de beschikking zo spoedig mogelijk bekend.

### **Artikel 3. Inrichting ziekteverzuimadministratie van eigenrisicodrager; controle op de uitvoering ZW door de eigenrisicodrager**

- 1.** De eigenrisicodrager richt zijn ziekteverzuimadministratie als volgt in:
  - a.** Registratie vindt plaats op persoonsniveau;
  - b.** De eigenrisicodrager registreert terzake van een persoon als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv:
    - 1°**sofnummer;
    - 2°**naam;
    - 3°**de periode van ongeschiktheid en een overzicht van eerdere perioden van ongeschiktheid;
    - 4°**motivering waarom het een persoon betreft als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv;
    - 5°**weigering van ZW-uitkering en de motivering daarvan;
    - 6°**hoogte van het dagloon en motivering van de totstandkoming daarvan;

**7°** hoogte van de brutodaguitkering ZW en motivering van de totstandkoming daarvan;

**8°** aanvang, duur en einde van het recht op ZW-uitkering en motivering van de totstandkoming daarvan;

**9°** de periode waarover ZW-uitkering is betaald.

**10°** de periode waarover een voorschot is betaald.

**2.** De eigenrisicodrager neemt ten aanzien van de verzuimadministratie bedoeld in het eerste lid de volgende bewaartermijnen in acht:

**a.** Inzake het medisch dossier een termijn van tien jaar;

**b.** Inzake de overige gegevens een termijn van vijf jaar.

De termijnen vangen aan op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de laatste handeling aan het dossier heeft plaatsgevonden.

**3.** Het UWV voert periodiek controle uit op de uitvoering van de ZW door de eigenrisicodrager. De eigenrisicodrager verschafft het UWV hiertoe toegang tot de benodigde gegevens.

**4.** Indien de uitkomsten van de controle daartoe aanleiding geven, is het UWV bevoegd om de eigenrisicodrager ten behoeve van de door de eigenrisicodrager te verrichten werkzaamheden instructies te geven.

**5.** Indien de eigenrisicodrager zich niet of niet voldoende aan de in het vierde lid bedoelde instructies houdt, is het UWV bevoegd te bepalen dat de eigenrisicodrager in afwijking van artikel 2 gedurende een door het UWV vastgestelde periode voorstellen voor beslissingen ingevolge de ZW, of onderdelen daarvan aan het UWV voorlegt.

**6.** Gedurende de in het vijfde lid bedoelde periode legt de eigenrisicodrager een voorstel voor een beslissing voor aan het UWV op een door het UWV daartoe beschikbaar gesteld formulier.

**7.** De eigenrisicodrager stuurt het in het zesde lid bedoelde formulier aan het UWV zo spoedig mogelijk nadat hem is gebleken dat een beslissing genomen moet worden.

**8.** Met het in het zesde lid bedoelde voorstel voor een beslissing worden alle stukken meegezonden die relevant zijn voor het nemen van een beslissing, of onderdelen daarvan.

**9.** Indien de eigenrisicodrager het voorstel naar het oordeel van het UWV niet of niet voldoende zorgvuldig heeft voorbereid, wordt de eigenrisicodrager in de gelegenheid gesteld dit verzuim te herstellen binnen een hem door het UWV gestelde termijn.

**10.** Indien de eigenrisicodrager binnen de gestelde termijn het verzuim niet of niet voldoende heeft hersteld, verricht het UWV de werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW, of onderdelen daarvan.

**11.** Beslissingen als bedoeld in artikel 52c, eerste, tweede en vierde lid ZW deelt het UWV zo spoedig mogelijk aan de eigenrisicodrager mee.

**12.** De overige beschikkingen maakt het UWV zo spoedig mogelijk bekend.

#### **Artikel 4. Informatieverstrekking door eigenrisicodrager en UWV met betrekking tot te verrichten werkzaamheden**

**1.** De eigenrisicodrager verstrekt de gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van de in artikel 63a, eerste lid, van de ZW genoemde werkzaamheden aan het UWV in de situatie dat het UWV werkzaamheden verricht voor de eigenrisicodrager.

**2.** Indien de persoon, bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv, het UWV informatie heeft verstrekt ter nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 31, eerste lid, of artikel 49 van de ZW, deelt het UWV die informatie onverwijld mee aan de

eigenrisicodragers met in achtneming van de medische besluitenregeling, neergelegd in de derde afdeling, paragraaf 2, van de ZW.

#### **Artikel 5. Informatieverstrekking door de eigenrisicodragers aan het UWV**

Indien de eigenrisicodragers het vermoeden heeft dat de persoon, bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv, de verplichting, bedoeld in artikel 31, eerste lid, of artikel 49 van de ZW, niet of niet behoorlijk is nagekomen, deelt hij dit onverwijld mee aan het UWV.

#### **Artikel 6. Kosten werkzaamheden verricht door het UWV**

**1.** Indien het UWV werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW verricht, brengt het UWV de eigenrisicodragers ter zake van deze werkzaamheden per persoon als bedoeld in artikel 40, eerste lid, onderdeel a, van de Wfsv en per genoemd onderdeel de volgende bedragen in rekening.

- a.** Beoordeling Recht Ziektewet € 36;
- b.** Beoordeling Hoogte Ziektewet € 60;
- c.** Beoordeling Duur Ziektewet € 15;
- d.** Informatieverzoek Ziektewet € 21;
- e.** Beoordeling Maatregel Ziektewet € 29.

***LET OP** deze bedragen zijn inmiddels gewijzigd (zie hierna 'Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 december 2009')*

**2.** Het UWV brengt ter zake van verhaal van ziekengeld door het UWV op grond van artikel 63a, derde en vijfde lid, van de ZW de eigenrisicodragers de feitelijk gemaakte kosten van buitengerechtelijke en gerechtelijke invordering in rekening.

**3.** Indien het UWV naast het ziekengeld een bedrag aan wettelijke rente heeft betaald wegens het te laat betalen van ziekengeld, brengt het UWV ook de wettelijke rente in rekening bij de eigenrisicodragers.

#### **Artikel 7. Schadevergoeding, griffierecht en proceskosten na onrechtmatig gebleken beschikking**

**1.** Indien blijkt dat een door het UWV genomen beschikking onrechtmatig is, en op grond van het Besluit Schadebeleid dan wel op grond van een rechterlijke uitspraak, een schadevergoeding verschuldigd is, betaalt het UWV de schadevergoeding.

**2.** Indien de kosten, bedoeld in artikel 7:15, tweede lid, of artikel 8:75, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht of het griffierecht bedoeld in art. 8:74, van de Algemene wet bestuursrecht moeten worden vergoed, betaalt het UWV die vergoeding.

#### **Artikel 8. Citeertitel**

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW.

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na dagtekening van de Staatscourant waarin dit besluit wordt geplaatst.

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

Amsterdam, 7 april 2003

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

**Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 22 december 2009, IVV/I/09/27239, houdende regels inzake werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen Ziektewet (Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragen ZW)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Gelet op artikel 63a, zevende lid, van de Ziektewet;  
Besluit:

**Artikel 1. Definities**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *ZW*: Ziektewet;
- b. *UWV*: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

**Artikel 2. Toetsing voorstellen voor beslissingen**

1. De eigenrisicodrager legt een voorstel voor een beslissing aan het UWV voor.
2. De eigenrisicodrager bereidt de beslissing op zorgvuldige wijze voor, waarbij het voorstel wordt gedragen door de onderliggende feiten.
3. De eigenrisicodrager doet zijn voorstel voor een beslissing op een door het UWV daartoe beschikbaar gesteld formulier en stuurt zo spoedig mogelijk nadat hij redelijkerwijze had kunnen weten dat het UWV een beslissing moet nemen en via een beschikking bekend moet maken, dit formulier aan het UWV.
4. Met het in het eerste lid bedoelde voorstel voor een beslissing worden alle op de zaak betrekking hebbende stukken meegezonden.
5. Het UWV verzekert zich ervan dat de voorbereiding van de beslissing door de eigenrisicodrager op zorgvuldige wijze heeft plaatsgevonden en dat het voorstel wordt gedragen door de onderliggende feiten.
6. Indien de eigenrisicodrager het voorstel naar het oordeel van het UWV niet of niet voldoende zorgvuldig heeft voorbereid, wordt de eigenrisicodrager in de gelegenheid gesteld dit verzuim te herstellen binnen een hem door het UWV gestelde termijn.
7. Indien de eigenrisicodrager binnen de gestelde termijn het verzuim niet of niet voldoende heeft hersteld, verricht het UWV de werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW, of onderdelen daarvan.
8. Het UWV maakt de beschikking zo spoedig mogelijk bekend.

**Artikel 3. Inrichting ziekteverzuimadministratie van eigenrisicodrager; controle op de uitvoering ZW door eigenrisicodrager**

1. De eigenrisicodrager richt zijn ziekteverzuimadministratie als volgt in:
  - a. registratie vindt plaats op persoonsniveau;
  - b. de eigenrisicodrager registreert ter zake van een persoon als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stond:

- 1°.**sofinummer;
- 2°.**naam;
- 3°.**de periode van ongeschiktheid en een overzicht van eerdere perioden van ongeschiktheid;
- 4°.**motivering waarom het een persoon betreft als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stond;
- 5°.**weigering van ZW-uitkering en de motivering daarvan;
- 6°.**hoogte van het dagloon en motivering van de totstandkoming daarvan;
- 7°.**hoogte van de brutodaguitkering ZW en motivering van de totstandkoming daarvan;
- 8°.**aanvang, duur en einde van het recht op ZW-uitkering en motivering van de totstandkoming daarvan;
- 9°.**de periode waarover ZW-uitkering is betaald; en
- 10°.**de periode waarover een voorschot is betaald.

**2.** De eigenrisicodrager neemt ten aanzien van de verzuimadministratie, bedoeld in het eerste lid, de volgende bewaartermijnen in acht:

- a.** inzake het medisch dossier een termijn van tien jaar;
- b.** inzake de overige gegevens een termijn van vijf jaar.

De termijnen vangen aan op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin de laatste handeling aan het dossier heeft plaatsgevonden.

- 3.** Het UWV voert periodiek controle uit op de uitvoering van de ZW door de eigenrisicodrager. De eigenrisicodrager verschafft het UWV hiertoe toegang tot de benodigde gegevens.
- 4.** Indien de uitkomsten van de controle daartoe aanleiding geven, is het UWV bevoegd om de eigenrisicodrager ten behoeve van de door de eigenrisicodrager te verrichten werkzaamheden instructies te geven.
- 5.** Indien de eigenrisicodrager zich niet of niet voldoende aan de in het vierde lid bedoelde instructies houdt, is het UWV bevoegd te bepalen dat de eigenrisicodrager in afwijking van artikel 2 gedurende een door het UWV vastgestelde periode voorstellen voor beslissingen ingevolge de ZW, of onderdelen daarvan aan het UWV voorlegt.
- 6.** Gedurende de in het vijfde lid bedoelde periode legt de eigenrisicodrager een voorstel voor een beslissing voor aan het UWV op een door het UWV daartoe beschikbaar gesteld formulier.
- 7.** De eigenrisicodrager stuurt het in het zesde lid bedoelde formulier aan het UWV zo spoedig mogelijk nadat hem is gebleken dat een beslissing genomen moet worden.
- 8.** Met het in het zesde lid bedoelde voorstel voor een beslissing worden alle stukken meegezonden die relevant zijn voor het nemen van een beslissing, of onderdelen daarvan.
- 9.** Indien de eigenrisicodrager het voorstel naar het oordeel van het UWV niet of niet voldoende zorgvuldig heeft voorbereid, wordt de eigenrisicodrager in de gelegenheid gesteld dit verzuim te herstellen binnen een hem door het UWV gestelde termijn.
- 10.** Indien de eigenrisicodrager binnen de gestelde termijn het verzuim niet of niet voldoende heeft hersteld, verricht het UWV de werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW, of onderdelen daarvan.
- 11.** Beslissingen als bedoeld in artikel 52c, eerste, tweede en vierde lid ZW deelt het UWV zo spoedig mogelijk aan de eigenrisicodrager mee.
- 12.** De overige beschikkingen maakt het UWV zo spoedig mogelijk bekend.

#### **Artikel 4. Informatieverstrekking door eigenrisicodragers en UWV met betrekking tot te verrichten werkzaamheden**

1. De eigenrisicodragers verstrekken de gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van de in artikel 63a, eerste lid, van de ZW genoemde werkzaamheden aan het UWV in de situatie dat het UWV werkzaamheden verricht voor de eigenrisicodragers.
2. Indien een persoon als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW, die laatstelijk tot de eigenrisicodragers in dienstbetrekking stond, het UWV informatie heeft verstrekt ter nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 31, eerste lid, of artikel 49 van de ZW, deelt het UWV die informatie onverwijld mee aan de eigenrisicodragers met inachtneming van de derde afdeling, paragraaf 2, van de ZW.

#### **Artikel 5. Informatieverstrekking door eigenrisicodragers aan het UWV**

Indien de eigenrisicodragers het vermoeden heeft dat een persoon als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW, die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stond, de verplichting, bedoeld in artikel 31, eerste lid, of artikel 49 van de ZW, niet of niet behoorlijk is nagekomen, deelt hij dit onverwijld mee aan het UWV.

#### **Artikel 6. Kosten werkzaamheden verricht door het UWV**

1. Indien het UWV werkzaamheden als bedoeld in artikel 63a, eerste lid, van de ZW verricht, brengt het UWV de eigenrisicodragers ter zake van deze werkzaamheden per persoon als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, ZW die laatstelijk tot de eigenrisicodragers in dienstbetrekking stond en per genoemd onderdeel de volgende bedragen in rekening:
  - a. Beoordeling Recht Ziektewet € 45;
  - b. Beoordeling Hoogte Ziektewet € 70;
  - c. Beoordeling Duur Ziektewet € 22;
  - d. Informatieverzoek Ziektewet € 30;
  - e. Informatieverzoek Ziektewet inclusief gegevens eigenrisicodragers €36;
  - f. Beoordeling Maatregel Ziektewet € 38.
2. Het UWV brengt ter zake van verhaal van ziekengeld door het UWV op grond van artikel 63a, derde en vijfde lid, van de ZW de eigenrisicodragers de feitelijk gemaakte kosten van buitengerechtelijke en gerechtelijke invordering in rekening.
3. Indien het UWV naast het ziekengeld een bedrag aan wettelijke rente heeft betaald wegens het te laat betalen van ziekengeld, brengt het UWV ook de wettelijke rente in rekening bij de eigenrisicodragers.

#### **Artikel 7. Schadevergoeding, griffierecht en proceskosten na onrechtmatig gebleken beschikking**

1. Indien blijkt dat een door het UWV genomen beschikking onrechtmatig is en op grond van een rechterlijke uitspraak een schadevergoeding verschuldigd is, betaalt het UWV de schadevergoeding.
2. Indien de kosten, bedoeld in artikel 7:15, tweede lid, of artikel 8:75, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht of het griffierecht bedoeld in art. 8:74, van de Algemene wet bestuursrecht moeten worden vergoed, betaalt het UWV die vergoeding.

#### **Artikel 8. Citeertitel**

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragers ZW.

### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2010.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 22 december 2009

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J.P.H. Donner

## Ziek tijdens vakantie

### Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad

#### Artikel 27

### Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het geval dat de woon- of verblijfplaats zich in een andere dan de bevoegde lidstaat bevindt

#### A) Door de verzekerde te volgen procedure

1. Indien de wetgeving van de bevoegde lidstaat voorschrijft dat de verzekerde een bewijs overlegt om in aanmerking te komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering in de zin van artikel 21, lid 1, van de basisverordening (*EG nr. 883/2004 -toevoeging Jo Weerts-*), vraagt de verzekerde de arts van de lidstaat van de woonplaats die zijn gezondheidstoestand heeft vastgesteld, om een bewijs van arbeidsongeschiktheid met vermelding van de vermoedelijke duur ervan.
2. De verzekerde zendt het bewijs binnen de door de wetgeving van de bevoegde lidstaat bepaalde termijn aan het bevoegde orgaan toe.
3. Indien door de behandelende artsen van de lidstaat van de woonplaats geen bewijzen van arbeidsongeschiktheid worden afgegeven en deze volgens de wetgeving van de bevoegde lidstaat vereist zijn, wendt de betrokkene zich rechtstreeks tot het orgaan van de woonplaats. Dit orgaan zorgt er onmiddellijk voor dat de arbeidsongeschiktheid van de betrokkene medisch wordt beoordeeld en het in lid 1 bedoelde bewijs wordt uitgeschreven. Het bewijs wordt onverwijld naar het bevoegde orgaan doorgezonden.
4. De doorzending van het in de leden 1, 2 en 3 bedoelde document ontslaat de verzekerde niet van de in de toepasselijke wetgeving vervatte verplichtingen, met name ten aanzien van zijn werkgever. In voorkomend geval kan de werkgever en/of het bevoegde orgaan de werknemer oproepen deel te nemen aan activiteiten om de terugkeer naar het arbeidsproces te bevorderen en te ondersteunen.

#### B) Door het orgaan van de lidstaat van de woonplaats te volgen procedure

5. Als het bevoegde orgaan daarom verzoekt, worden door het orgaan van de woonplaats, in overeenstemming met de door dat orgaan toegepaste wetgeving, ten aanzien van de betrokkene de nodige administratieve controles of medische onderzoeken verricht. Het verslag van de controlerend arts, waarin met name de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid wordt vermeld, wordt door het orgaan van de woonplaats onverwijld aan het bevoegde orgaan gezonden.

#### C) Door het bevoegde orgaan te volgen procedure

6. Het bevoegde orgaan behoudt het recht de verzekerde te laten onderzoeken door een arts die het orgaan zelf heeft gekozen.
7. Onverminderd artikel 21, lid 1, tweede zin, van de basisverordening, betaalt het bevoegde orgaan de uitkeringen rechtstreeks aan de betrokkene en stelt het, indien nodig, het orgaan van de woonplaats hiervan in kennis.
8. Voor de toepassing van artikel 21, lid 1, van de basisverordening hebben de vermeldingen op het bewijs van arbeidsongeschiktheid van de verzekerde, dat in een andere lidstaat op grond van de medische bevindingen van de controlerend arts of het

controleerend orgaan is opgesteld, dezelfde juridische waarde als het in de bevoegde lidstaat opgestelde bewijs.

9. Indien het bevoegde orgaan besluit de uitkeringen te weigeren, stelt het de verzekerde en tegelijkertijd het orgaan van de woonplaats van zijn besluit in kennis.

#### **D) Procedure bij verblijf in een andere dan de bevoegde lidstaat**

10. De leden 1 tot en met 9 zijn van overeenkomstige toepassing in het geval dat de verzekerde in een andere dan de bevoegde lidstaat verblijft.

### ***Aanvulling Jo Weerts***

Voorheen stonden deze verplichtingen in Verordening (EEG) nr. 574/72.

In deze verordening was vastgelegd dat de zieke werknemer zich binnen drie dagen na het begin van zijn arbeidsongeschiktheid moest melden bij de plaatselijke sociale zekerheidsinstelling en dat deze de arbeidsongeschiktheid vervolgens vaststelt.

Deze bewoording is niet terug te vinden in de nieuwe tekst.

In artikel 27.1 staat wel dat het ziekmelden moet plaatsvinden volgens de wetgeving van de bedoelde lidstaat.

Aangezien de Nederlandse wetgeving bepaald dat de werkgever moet aangeven hoe en op welke termijn een werknemer zich moet ziek melden en dat de werkgever moet aangeven of de werknemer naar een arbodienstverlener moet gaan is het naar mijn mening aan de werkgever om verzuimvoorschriften (controlevoorschriften) op te stellen.

De werkgever doet er dan ook goed aan duidelijke en schriftelijke controlevoorschriften op te stellen waaruit blijkt hoe en wanneer men zich moet ziekmelden bij verblijf in het buitenland (vakantie) en dat er een medische verklaring (eventueel door een arts naar keuze van de werkgever -bijvoorbeeld een arts van de plaatselijke sociale zekerheidsinstelling-) moet worden overlegd.

Belangrijk hierbij is dat ook wordt aangegeven dat deze verklaring duidelijk leesbaar en, bijvoorbeeld, in het Engels moet zijn opgesteld. Geef ook aan wat er in die medische verklaring, binnen de grenzen van de Nederlandse wetgeving, moet worden vermeld:

- aard van de ziekte
- vermoedelijk duur
- te ondernemen stappen in het kader van het genezingsproces
- geschiktheid tot reizen

Overigens kan de werkgever niet verlangen dat een zieke werknemer voor controle terug komt naar Nederland.

## Risicoinventarisatie en -evaluatie

De risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) is al sinds 1 januari 1994 verplicht voor alle werkgevers (uitgezonderd ZZP'ers). Het plan van aanpak is een verplicht onderdeel van de RI&E. Dat staat in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

Organisaties met ten hoogste 40 uur arbeid per week (alle werknemers bij elkaar opgeteld) zijn ook verplicht een RI&E op te stellen. Zij kunnen gebruik maken van een branche RI&E instrument maar zij mogen in plaats daarvan ook gebruik maken van de 'Checklist Gezondheidsrisico's'. Dit is een verkorte versie van de RI&E.

### RI&E

Elk bedrijf met personeel moet (laten) onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. Dit onderzoek heet een RI&E en moet schriftelijk worden vastgelegd.

### Plan van aanpak

In het plan van aanpak (pva) moet de werkgever aangeven binnen welke termijn zijn bedrijf concrete maatregelen gaat nemen tegen de geïnventariseerde risico's, en wat deze maatregelen opleveren.

### Bespreken met het personeel

De werkgever rapporteert jaarlijks aan de werknemers (of, als die er is, de Personeelsvertegenwoordiging) over de uitvoering van het plan van aanpak.

### Toetsen

De werkgever mag zijn RI&E zelf maken. Is elke werkgever verplicht zijn RI&E te laten toetsen? Nee, sinds 1 juli 2005 bestaat hier een ander systeem voor.

Nadat de RI&E is opgesteld, dient deze te worden getoetst. De wet verplicht dat de RI&E door een gecertificeerde arbodienst/deskundige getoetst wordt. Een gecertificeerde arbodienst/deskundige toetst de RI&E en adviseert bij het plan van aanpak. Die kijkt of alle risico's op de lijst staan, of de situatie in het bedrijf goed is weergegeven en of de laatste normen en richtlijnen zijn gebruikt.

### ***Moet iedere organisatie zijn RI&E laten toetsen?***

Nee, het toetsen van de RI&E hangt af van de grootte van het bedrijf en het soort RI&E-instrument dat gebruikt wordt. Onderstaand wordt deze toetsingsverplichting toegelicht voor verschillende situaties.

### ***Verplicht tot toetsing van de RI&E:***

- **Organisaties met meer dan 25 werknemers**  
Organisaties met meer dan 25 werknemers moeten hun RI&E-instrument op de gewone wijze laten toetsen.
- **Geen erkenning**  
Indien het RI&E-instrument niet is voorzien van een erkenningsicoontje, dan dient de RI&E op de gewone wijze getoetst te worden. Dit houdt in dat de arbodienst de RI&E toetst door middel van een bedrijfsbezoek.

### ***Uitzonderingen:***

- **Organisaties met ten hoogste 40 uur arbeid per week**  
Organisaties die voor maximaal 40 uur per week arbeid laten verrichten (alle werknemers bij elkaar opgeteld) moeten een RI&E hebben, maar hoeven dat document niet te laten toetsen. Deze bedrijven mogen daarnaast ook gebruik maken van de 'Checklist Gezondheidsrisico's'. Dit is een verkorte versie van de RI&E.
- **Organisaties met ten hoogste 25 werknemers**  
Organisaties met maximaal 25 werknemers in dienst die gebruik maken van een 'Erkend instrument' voor hun branche, kunnen in aanmerking komen voor toetsingsvrijstelling of lichte toets. Dit is afhankelijk van de type erkenning die het RI&E-instrument op [www.rie.nl](http://www.rie.nl) heeft.

### **Actueel houden**

Als de arbeidsomstandigheden in uw bedrijf veranderen, moet u de ook RI&E aanpassen. Denk hierbij aan de inrichting van een nieuwe productielijn, uitbreiding van uw dienstenpakket, een ingrijpende verbouwing of nieuwe taken voor uw medewerkers. De RI&E moet altijd actueel zijn.

### **En als u niets doet?**

Als een inspecteur tijdens een controle om de RI&E vraagt en de ondernemer heeft die niet, dan zal de inspecteur direct een boete aanzeggen. Als de getoonde RI&E niet volledig is, zal de inspecteur een waarschuwing geven met een termijn van maximaal 3 maanden.

### **En als u niets doet?**

De RI&E is niet voor niets wettelijk verplicht. Wie hem niet uitvoert, is waarschijnlijk ook niet actief bezig met het veilig en gezond houden van het bedrijf. Niet bezig met de kans op ongelukken en verzuim, en de gevolgen daarvan. Hoe ingrijpend die gevolgen kunnen zijn, moet u maar vragen aan een ondernemer die het heeft meegemaakt: een claim van een werknemer bij een ongeluk of beroepsziekte. En wat dat betekent voor het imago van het bedrijf.

### **De Arbeidsinspecteur let overal op**

De Arbeidsinspectie (AI) controleert namens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of bedrijven zich aan de Arbo-wetgeving houden.

De inspecteur controleert op de werkomstandigheden in het bedrijf. Maar hij controleert ook of er een RI&E met bijbehorend plan van aanpak aanwezig is. Of die RI&E compleet is, en getoetst door een gecertificeerde arbodienst of deskundige. En of de arbodienst/deskundige een advies heeft uitgebracht over het plan van aanpak.

De ondernemer moet kiezen voor de beste oplossingen die technisch, economisch en operationeel mogelijk zijn. Die keuze maakt hij samen met de arbodienst/deskundige en de werknemers.

### **Waarschuwing, bestuurlijke boete, proces-verbaal**

In tegenstelling tot de periode voor 1 april 2011 zal het niet hebben van een RI&E in regel niet direct leiden tot een boete. De Arbeidsinspectie zal het bedrijf dan wel een

waarschuwing geven en de werkgever verplichten om binnen een bepaalde termijn van maximaal 3 maanden alsnog een RI&E op te stellen. Als de RI&E na het verstrijken van de afgesproken termijn nog steeds ontbreekt, zal de Arbeidsinspectie het bedrijf wel een bestuurlijke boete opleggen. Deze cyclus herhaalt zich net zolang tot het bedrijf voldoet aan de RI&E-verplichting. Door recidive zal de boete steeds hoger worden en uiteindelijk resulteren in een proces-verbaal. Dan komt de zaak voor de rechter. Alle eerder opgelegde boetes dienen ook betaald te worden; bij niet betalen door het bedrijf wordt een gerechtsdeurwaarder ingeschakeld.

### **Over welke bedragen gaat het?**

Hieronder vindt u een overzicht van de bestuurlijke boete die de Arbeidsinspectie kan opleggen indien u niet beschikt over een RI&E, conform artikel 5, lid 1 van de Arbowet.

De te betalen boetes zijn afhankelijk van de grootte van het bedrijf.

Bedrijfs grootte	Boete
1 - 4 werknemers	€ 180,- (= 10% van het totale boetebedrag)
5 - 9 werknemers	€ 360,- (= 20% van het totale boetebedrag)
10 - 39 werknemers	€ 540,- (= 30% van het totale boetebedrag)
40 - 99 werknemers	€ 900,- (= 50% van het totale boetebedrag)
100 - 249 werknemers	€ 1.080,- (= 60% van het totale boetebedrag)
250 - 499 werknemers	€ 1.440,- (= 80% van het totale boetebedrag)
500 of meer werknemers	€ 1.800,- (= 100% van het totale boetebedrag)

Bovengenoemde opbouw van de boetebedragen geldt voor alle boetes genoemd in onderstaand overzicht.

Indien u voor dezelfde overtreding een tweede keer een boete ontvangt, wordt het boetebedrag anderhalf keer vermenigvuldigd.

Afhankelijk van de risico's in uw bedrijf moet uw RI&E méér informatie bevatten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het werken met jeugdige werknemers of met gevaarlijke stoffen.

### **Wijziging RI&E-wetgeving**

Per 1 april 2011 is de Arbeidsomstandighedenwet inzake de Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) aangepast. De wetswijziging houdt kort gezegd in dat bedrijven met ten hoogste 25 werknemers, die gebruik maken van een erkend of in de CAO vastgelegd RI&E-instrument, de RI&E niet meer hoeven te laten toetsen door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige. Voornaamste doel van deze wijziging is het verhogen van de RI&E-verplichting bij kleine werkgevers (maximaal 25 werknemers).

Met de wijziging van de RI&E-verplichting per 1 april 2011 wijzigt ook de wijze van handhaven door de Arbeidsinspectie bij bedrijven met maximaal 25 werknemers.

De afgelopen jaren is door de Arbeidsinspectie alleen naar de RI&E gevraagd als er sprake was van een overtreding of tekortkoming op werkplekniveau. Vanaf 1 april 2011 zal de Arbeidsinspectie bij inspecties bij bedrijven met maximaal 25 werknemers altijd vragen naar de RI&E en deze beoordelen, ook wanneer er in het bedrijf geen sprake is van een overtreding of tekortkoming. In tegenstelling tot de periode voor 1 april 2011 zal het niet hebben van een RI&E in regel niet direct leiden tot een boete. De Arbeidsinspectie zal het bedrijf dan wel een waarschuwing geven en de werkgever verplichten om binnen een bepaalde termijn alsnog een RI&E op te stellen. Als de RI&E na het verstrijken van de afgesproken termijn nog steeds ontbreekt, zal de Arbeidsinspectie het bedrijf wel een bestuurlijke boete opleggen.

De overheid wil met deze nieuwe aanpak door de Arbeidsinspectie ervoor zorgen dat meer bedrijven met maximaal 25 werknemers aan hun verplichting voldoen om een RI&E op te stellen en uit te voeren.