

Benadelen fondsen – benadelingshandeling

Benadelen fondsen: afzien van loon of dienstbetrekking eerder beëindigen

[Artikel 45, lid 1, sub j](#) Ingedeeld in de Vierde categorie

Als de cliënt door zijn doen en laten het Algemeen Werkloosheidsfonds, het Sectorfonds, het Uitvoeringsfonds voor de overheid of de Werkhervattingskas of de eigenrisicodragers benadeelt (of zou kunnen benadelen). Onder benadeling in de zin van dit onderdeel is niet begrepen het niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in de artikelen [31, eerste lid](#), en [49 ZW](#);

Benadelen fondsen en beleid UWV

De Centrale Raad van Beroep is van mening dat er alleen een benadelingshandeling is als de werknemer al ziek is en vanuit die situatie loonaanspraken prijsgeeft waardoor hij ziekengeld moet claimen en daardoor 1 van de fondsen of de eigenrisicodragers benadeelt. Er moet een direct verband zijn tussen bijvoorbeeld de ontslagname en het ontstaan van aanspraak op ziekengeld.

In het algemeen is te stellen dat er een benadelingshandeling is als de werknemer actief of passief meewerkt aan de (voortijdige) beëindiging van zijn dienstbetrekking tijdens zijn ziekte. Verder onderzoek is nodig om te bepalen in welke mate dit aan de werknemer te wijten is.

De cliënt mag de fondsen en de eigenrisicodragers niet benadelen:

- door afstand te doen van loon onder voortdurende van de dienstbetrekking.
- door in te stemmen of te berusten in de beëindiging van de dienstbetrekking door de werkgever.
- door in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking eerder dan was overeengekomen.

Voorkomende situaties

Het gaat ook om een benadelingshandeling als een zieke werknemer zelf zijn ontslag veroorzaakt of zich zodanig gedraagt dat hij kan weten daarom ontslagen te zullen worden.

Hier gaat het bijvoorbeeld om de zieke werknemer die zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Hierdoor is het opzegverbod niet van toepassing en kan de werkgever de

arbeidsovereenkomst opzeggen. Als de werknemer ontkent dat hij zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, wordt van de werknemer verwacht dat hij de kantonrechter verzoekt de opzegging te vernietigen.

Dit geldt ook voor de situatie waarin het om een dringende reden gaat. Dan geldt het opzegverbod niet en kan er een benadelingshandeling zijn als de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer door de werkgever wordt opgezegd. Hier geldt ook dat van de werknemer verwacht wordt dat hij de kantonrechter verzoekt de opzegging te vernietigen als de werknemer ontkent dat er een dringende reden is.

Verder kan er een benadelingshandeling zijn als de arbeidsovereenkomst van de zieke werknemer tijdens een nietige proeftijd wordt opgezegd. Het opzegverbod geldt niet tijdens de proeftijd. Vanaf 1 januari 2015 kan er geen proeftijd meer worden overeengekomen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste 6 maanden. Als de werkgever ten onrechte toch een proeftijd is overeengekomen, dan wordt van de zieke werknemer verwacht dat hij de kantonrechter verzoekt om de opzegging te vernietigen als de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte opzegt.

Berusten in de beëindiging van de dienstbetrekking

Als de werknemer overigens in al deze situaties nalaat de kantonrechter te verzoeken de opzegging te vernietigen, moet worden beoordeeld of er een benadelingshandeling is, en of de werknemer dit kan worden verweten.

Of er een benadelingshandeling en verwijtbaarheid van de werknemer is, moet ook worden onderzocht als de werknemer in eerste instantie de kantonrechter wel verzoekt de opzegging te vernietigen, maar dit verzoek later aanpast voordat de kantonrechter de beslissing heeft genomen. De werknemer heeft namelijk de mogelijkheid (voordat de kantonrechter beslist) om zijn eis van vernietiging van het ontslag in te trekken en slechts om een billijke vergoeding ten laste van de werkgever te verzoeken ([artikel 7:681 BW](#)).

Voor deze en alle andere mogelijke situaties moet je altijd beoordelen of er benadeling van de fondsen is doordat de werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Je beoordeelt de verwijtbaarheid aan de hand van wat cliënt vertelt en de inhoud van de stukken uit de procedure bij de kantonrechter. Je wilt de volgende vraag kunnen beantwoorden: 'kon van de cliënt verwacht worden de dienstbetrekking voort te zetten?'. Als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, dan kon dat niet van de cliënt gevergd worden (zie [Centrale Raad van Beroep 23 februari 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:392](#)):

- Kon voortzetting niet worden gegeven, dan leg je geen maatregel op.
- Kon voortzetting wel worden gegeven, maar is het begrijpelijk dat de cliënt heeft gekozen voor een beëindiging, dan kun je eventueel uitgaan van verminderde verwijtbaarheid.

Let op: Het moet in alle gevallen van benadeling van de fondsen gaan om een gedraging van de werknemer die tot ontslag leidt en die zich voordoet ná de eerste ziekte dag. De maatregel vanwege benadelingshandeling kan niet worden opgelegd als de zieke werknemer vóór het ontslag, tijdens het dienstverband al aanspraak op ziekengeld had (bijvoorbeeld vanwege no-risk of ziekte in verband met zwangerschap/bevalling of orgaandonatie).

Geen benadelingshandeling bij einde arbeidsovereenkomst zieke PGB-zorgverlener

Door de [uitspraak van 30 maart 2023 van de Centrale Raad van Beroep](#) is de zorgverlener die op 3 dagen of minder per week op basis van een arbeidsovereenkomst werkt voor iemand met een persoonsgebonden budget (PGB), de budgethouder, verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Tot 1 januari 2026 heeft deze zorgverlener echter na 6 weken ziekte geen recht meer op loondoorbetaling. Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 6 weken loondoorbetaling is er vanwege het ontbreken van het recht op loondoorbetaling geen benadelingshandeling. Hierdoor kan er voor deze zieke zorgverlener bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 6 weken loondoorbetaling recht op ziekengeld ontstaan. De arbeidsovereenkomst kan beëindigd zijn met een schriftelijke vaststellingsovereenkomst (wederzijds goedvinden) of door schriftelijke of mondelinge opzegging door de budgethouder. Tijdens de eerste 6 weken van ziekte gelden dezelfde regels als voor de werknemer die 104 weken recht heeft op loondoorbetaling. Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst zijn beëindigd door het overlijden van de budgethouder. Als in de arbeidsovereenkomst staat dat die eindigt als de budgethouder overlijdt, is er direct recht op ziekengeld en niet pas na 6 weken.

Let op:

1: Als een zorgverlener met een arbeidsovereenkomst 3 of minder dagen per week werkt voor een budgethouder die PGB vanuit de Zorgverzekeringswet (Zvw) ontvangt en de loonadministratie nog niet door de SVB laat doen, geldt een uitzondering:

- Deze zorgverlener heeft recht op maximaal 6 weken loondoorbetaling tijdens ziekte in plaats van 104 weken.

- Na 6 weken heeft deze zorgverlener geen recht meer op loondoorbetaling of ziekingeld, tenzij de zorgverlener onder een vangnetcategorie valt.
- Er is geen sprake van een benadelingshandeling als de zorgverlener de arbeidsovereenkomst na 6 weken loondoorbetaling beëindigt.

2: Omdat de Wet aanpassing Rdah op dit moment nog niet volledig is goedgekeurd door het parlement, geldt de uitzondering voor deze groep zorgverleners met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 en totdat het wetsvoorstel is aangenomen en gepubliceerd.

3: Voor andere zorgverleners (die hun PGB niet vanuit de Zvw ontvangen) geldt dat er terugwerkende kracht is toegekend aan het wetsvoorstel. Hierdoor hebben deze zorgverleners vanaf 1 januari 2026 bij ziekte wel recht op 104 weken loondoorbetaling. De SVB compenseert de loonkosten van budgethouders van deze zorgverleners.

Toelichting wet aanpassing Rdah

Eigenrisicodrager

Vanaf 1 januari 2018 kan volgens artikel 45 lid 1 onder j ZW ook een werknemer waarvan de werkgever eigenrisicodrager (ERD) is, een maatregel wegens een benadelingshandeling worden opgelegd. Een werknemer krijgt een maatregel opgelegd als de werknemer de ERD benadeelt. Het gaat hier om 'overtredingen' die gepleegd zijn op of na 1 januari 2018. De eerste ziektedag moet liggen vóór de ontslagdatum of de datum instemming met ontslag (bij een vaststellingsovereenkomst).

Wanneer een werknemer zelf ontslag neemt of instemt met het beëindigen van de dienstbetrekking op verzoek van de ERD, is het de vraag of dit een benadeling oplevert voor de ERD. De ERD moet namelijk of het loon of het ziekingeld doorbetalen.

De reden dat per 1 januari 2018 een werknemer van een ERD een maatregel wegens benadelingshandeling kan worden opgelegd, is dat het geen verschil mag uitmaken of een werknemer werkt bij een werkgever die ERD-ZW of omslaglid voor de ZW is.

Artikel 45 lid 1 onder j ZW kan aan de orde zijn als een ex-werknemer tijdens ziekte:

- op staande voet is ontslagen vanwege dringende reden en hierin berust, of
- instemt met zijn eigen ontslag, of
- instemt met voortijdige beëindiging van de overeenkomst voor bepaalde tijd, of

- instemt met voortijdige beëindiging van het dienstverband vanwege bedrijfsbeëindiging.

Let op: Een belangrijke vereiste is dat de maatregel pas kan worden opgelegd als de gedraging die tot beëindiging leidt zich voordoet na het intreden van de ongeschiktheid tot werken. De maatregel vanwege benadelingshandeling kan niet worden opgelegd als de zieke werknemer vóór het ontslag, tijdens het dienstverband al aanspraak op ziekengeld van UWV had (bijvoorbeeld vanwege no-risk of ziekte in verband met zwangerschap/bevalling of orgaandonatie).

Maatregel

Als de cliënt door een dergelijke gedraging een fonds benadeelt of zou kunnen benadelen, dan leggen we een maatregel op. Er is geen beoordeling van de ernst of van de schade. Wij nemen in dat geval altijd aan dat er schade is aan de uitkering of de re-integratie. Alleen bij verminderde verwijtbaarheid geldt een verlaagd percentage. De te

Zwaarte	Hoogte	Duur	Ernst
Verlaagd	50 %	Maximaal 26 weken	Schade aan uitkering of re-integratie + verminderd verwijtbaar
Standaard	100 %	Blijvend	Schade aan uitkering of re-integratie
N.B. Indien verminderd verwijtbaar: eerst lagere maatregelpercentage. Indien verhoogd verwijtbaar: standaard maatregelpercentage. Klik hier voor een nadere uitwerking.			

nemen maatregel is:

Duur maatregel bij tussentijdse beëindiging dienstverband voor bepaalde tijd

Als de cliënt tijdens ziekte zijn dienstbetrekking voor bepaalde tijd beëindigt voor de overeengekomen tijdsduur, dan is de maatregel een korting van het volledige uitkeringsbedrag tot de datum waarop het dienstverband op het vooraf overeengekomen tijdstip van rechtswege zou zijn geëindigd. Er zijn omstandigheden mogelijk waardoor we kunnen uitgaan van verminderde verwijtbaarheid.

Anderszins benadelen fondsen

Artikel 45, lid 1, sub j Ingedeeld in de Vierde categorie

Als de cliënt door zijn doen en laten het Algemeen Werkloosheidsfonds, het Sectorfonds, het Uitvoeringsfonds voor de overheid of de Werkhervattingskas benadeelt of zou kunnen benadelen. Onder benadeling in de zin van dit onderdeel is niet begrepen het niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in de artikelen 31, eerste lid, en 49.

Deze categorie is niet op voorhand door de wetgever ingevuld. Het gaat om een soortgelijke benadeling van de fondsen als hiervoor genoemd, maar ziet toe op andere vormen van benadeling die niet op voorhand te benoemen vallen.

Maatregel

Als de cliënt door zijn gedraging een fonds benadeelt of zou kunnen benadelen, is de maatregel hetzelfde als die van de benadelingshandelingen van artikel 45 lid 1 onder j ZW.

Benadeling fondsen: ZW in relatie tot WW

In de WW is bepaald, dat het niet voeren van een verweer tegen of het instemmen met de beëindiging van de dienstbetrekking door of op verzoek van de werkgever niet leidt tot verwijtbare werkloosheid.

De wetgever heeft echter niet gewild dat deze beperking van de verwijtbaarheid in de WW doorwerkt in de ziektewet. Dit om te voorkomen dat het voor een werkgever relatief eenvoudig wordt om de verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte en de re-integratieverplichtingen die daarbij horen te ontlopen.

In de ZW is daarom bepaald dat onder een benadeling de situatie wordt verstaan dat de werknemer heeft nagelaten verweer te voeren tegen of heeft ingestemd met zijn ontslag tijdens een arbeidsongeschiktheidsperiode.

Stemt de werknemer tijdens een arbeidsongeschiktheidsperiode in met zijn ontslag of voert hij geen verweer daartegen, dan moet een maatregel worden opgelegd.

Onder 'geen verweer voeren' valt ook de situatie dat de werknemer alleen pro forma verweer voert in een procedure, maar daar inhoudelijk geen argumenten naar voren brengt.

Benadeling fondsen: einde dienstverband om bedrijfseconomische redenen (vanaf 1 juli 2015)

Vanaf 1 juli 2015 is in het ontslagrecht de beëindiging van het dienstverband wegens economische redenen gewijzigd.

Zie voor het ontslagrecht vóór 1 juli 2015: [Benadeling fondsen: einde dienstverband om bedrijfseconomische redenen \(tot 1 juli 2015\)](#)

Opzegverbod tijdens ziekte

Er geldt een opzegverbod tijdens de eerste 2 jaar van ziekte. De werkgever mag de zieke werknemer in die periode niet ontslaan.

De werkgever moet toestemming vragen aan UWV of een cao-commissie als hij de arbeidsovereenkomst met een werknemer om bedrijfseconomische redenen wil beëindigen. UWV en de cao-commissie geven geen toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen als het opzegverbod wegens ziekte geldt.

Alleen als redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod (bijvoorbeeld tijdens ziekte) niet meer geldt binnen 4 weken na dagtekening van de beslissing op het verzoek, kan UWV toch toestemming verlenen om de arbeidsovereenkomst om bedrijfseconomische redenen te beëindigen (art 7:671a lid 11).

In dat geval wordt in de toestemming opgenomen dat de werkgever niet kan opzeggen zolang het opzegverbod geldt, dus bijvoorbeeld zolang de werknemer ziek is.

Verwacht UWV dat het opzegverbod nog wel geldt binnen de genoemde 4 weken, dan zal UWV de werkgever adviseren om de aanvraag in te trekken. Als de werkgever dit niet doet, zal UWV geen toestemming verlenen. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als UWV verwacht dat de werknemer niet binnen de genoemde 4 weken zal herstellen.

Als UWV of de cao-commissie geen toestemming heeft verleend, dan kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden (artikel 7:671b BW). De kantonrechter kan het verzoek echter niet inwilligen als er sprake is van een opzegverbod.

De werknemer moet bij de kantonrechter verweer voeren en aangeven dat er een opzegverbod is wegens ziekte. Laat de werknemer dit na en ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst, dan moet worden beoordeeld of dit de werknemer verweten kan worden en of er sprake is van een benadelingshandeling.

Als de werkgever toch opzegt tijdens ziekte, dus zonder toestemming van UWV of cao-commissie of na afwijzing van het ontbindingsverzoek van de werkgever aan de kantonrechter, dan moet de werknemer zich tot de kantonrechter wenden om de opzegging te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. Als de werknemer dit niet doet, is er sprake van een benadelingshandeling.

Als de werknemer nog geen verweer heeft gevoerd, dan dient de beoordeling of er sprake is van een benadelingshandeling om redenen van zorgvuldigheid binnen 2 maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaats te vinden. De werknemer kan zich namelijk binnen 2 maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst tot de kantonrechter wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet in de volgende situaties:

- De werknemer gaat schriftelijk akkoord met ontslag (en komt daar niet binnen 14 dagen op terug).

- De werknemer wordt ziek nadat UWV de ontslagaanvraag heeft ontvangen.
- De werkzaamheden van de onderneming eindigen volledig.

Schriftelijk akkoord met het ontslag

Gaat de werknemer schriftelijk akkoord met het ontslag? Dan is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigd. Je beoordeelt dan of het om een benadelingshandeling gaat.

Was de werknemer ziek op het moment van zijn instemming met het ontslag, dan is het in principe een benadelingshandeling. Het is in ieder geval geen benadelingshandeling bij een algehele bedrijfssluiting.

De werknemer heeft het recht om een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden te ontbinden. Dit moet binnen 14 dagen na de datum waarop de beëindigingsovereenkomst tot stand is gekomen. Wordt de werknemer ziek binnen deze 14 dagen, dan is het geen benadelingshandeling als de werknemer uiteindelijk ziek uit dienst gaat. De werknemer was immers niet ziek toen hij akkoord ging met het ontslag.

Werknemer wordt ziek nadat UWV de ontslagaanvraag heeft ontvangen

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt niet als de werknemer ziek wordt nadat UWV de ontslagaanvraag heeft ontvangen.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn als hij toestemming heeft gekregen van UWV of de cao-commissie. De werknemer hoeft niet te protesteren tegen het ontslag. Er is geen sprake van een benadelingshandeling. De werknemer moet wel protesteren als de werkgever een te korte opzegtermijn heeft gehanteerd. Is er geen rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn en protesteert de werknemer niet? Dan gaat het om een benadelingshandeling over deze termijn. De uitkering wordt geweigerd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de juiste opzegtermijn was gehanteerd.

Zieke werknemer stemt in met beëindiging nadat UWV de ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen heeft ontvangen

Heeft de zieke werknemer ingestemd met de beëindiging van de dienstbetrekking voordat UWV toestemming heeft gegeven? Het ontslag is dan rechtsgeldig, maar ook dan beoordeel je of er sprake is van een benadelingshandeling. Het is geen benadelingshandeling als kan worden aangenomen dat UWV toestemming zou hebben verleend en er rekening is gehouden met de wettelijke opzegtermijn. Dat toestemming zou zijn verleend is aannemelijk als de vakbonden hebben ingestemd met een sociaal

plan en het afspiegelingsbeginsel correct is toegepast (vergelijk ECLI:NL:CRVB:2012:BW1977). Is er geen rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn en protesteerde de werknemer niet? Dan gaat het om een benadelingshandeling over deze termijn. De uitkering wordt geweigerd tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de juiste opzegtermijn was gehanteerd.

Werkzaamheden van onderneming eindigen volledig (algehele bedrijfssluiting)

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt ook niet als de werkzaamheden van de onderneming volledig worden beëindigd.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn als hij toestemming heeft gekregen van UWV, de cao-commissie of de werknemer zelf. De werknemer mag schriftelijk instemmen met de opzegging. Er is dan geen benadelingshandeling. De werknemer moet wel protesteren als de werkgever een te korte opzegtermijn heeft gehanteerd.

De werknemer mag bij een algehele bedrijfssluiting ook instemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst als de werkgever nog niet heeft opgezegd. De wettelijke opzegtermijn moet daarbij wel in acht worden genomen. De opzegtermijn start op de datum dat de vaststellingsovereenkomst is ondertekend.

Is er geen rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn, dan is er een benadelingshandeling over deze termijn. Je weigert de uitkering tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de juiste opzegtermijn was gehanteerd.

Benadeling fondsen en ontslag op medische gronden

Ontslag op medische gronden is niet verwijtbaar als aan 1 van de 3 volgende voorwaarden is voldaan:

Verdieping beleid geldt alleen voor ZW

[11]

Door enkele WW-uitspraken van de CRvB (van 22 maart 2000) is besloten zowel voor de WW als de ZW hetzelfde beleid te hanteren over verwijtbaarheid en daarmee benadeling van de fondsen, als de cliënt ontslag neemt op medische gronden. Dit beleid geldt momenteel alleen nog voor de ZW.

- De psychische toestand van de werknemer was zodanig dat de ontslagname hem niet is aan te rekenen (vaststelling door de verzekeringsarts).

- De dienstbetrekking was op zich al zo bezwaarlijk voor werknemers gezondheidstoestand dat voortzetting daarvan – ook als hij niet zou werken – tot schade van de gezondheid zou leiden (vaststelling door de verzekeringsarts).
- De werknemer zou (volgens de verzekeringsarts) bij hervatting van zijn arbeid dit tot schade van zijn gezondheid doen en dit zou binnen afzienbare tijd niet veranderen en werknemer heeft van zijn behandelend arts of arbo-arts een dwingend advies tot het nemen van ontslag gekregen.

Als 1 van de hiervoor beschreven situaties zich voordoet, wordt er geen maatregel opgelegd.