

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

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Maatregelen

Inleiding

Per 1 augustus 1996 is de Wet boeten, maatregelen, terug- en invordering sociale zekerheid, kortweg BMTI, Stb. 1996, nr. 248, in werking getreden. Op grond van deze wet zijn in de diverse SV-wetten onder meer het opleggen van een maatregel geïntroduceerd. Sinds die datum is UWV verplicht een maatregel op te leggen. Dit houdt in een gehele of gedeeltelijke, tijdelijke of blijvende weigering van uitkering, als betrokkene een overtreding pleegt.

Aan de hand van deze wet behandelt dit hoofdstuk het opleggen van een maatregel bij overtreding van een voorschrift voorafgaande aan of tijdens de uitkering. Het opleggen van een maatregel is vastgelegd in verschillende wetsartikelen als artikel 88-90 WIA, artikel 25-29 WAO, artikel 45-47 WAZ en 3:37- 3:39 Wajong. Verdere bijzonderheden zijn geregeld in het maatregelenbesluit van het Ministerie dat met ingang van 1 mei 2008 van kracht is. Het maatregelenbesluit is nader uitgewerkt in een beleidsregel van UWV. Hieronder volgt een inhoudelijk overzicht van achtereenvolgens het nieuwe maatregelenbesluit en de beleidsregel. Deze regelingen worden later in dit hoofdstuk aan de hand van een tabel verder uitgediept.

Het maatregelenbesluit geldt voor alle wetten die UWV en de Sociale verzekeringsbank uitvoeren. Het regime vanaf 1 mei 2008 wijkt af van het regime vóór 1 mei 2008. Dit hoofdstuk geeft een uitleg van het regime dat van toepassing is op overtredingen die zijn begaan op of na 1 mei 2008. Op overtredingen die zijn begaan voor 1 mei 2008 is het oude regime van toepassing. Informatie over het oude maatregelenregime is [hier](#) terug te vinden.

Het maatregelenbesluit vanaf 1 mei 2008 verschilt op verscheidene punten van het vroegere maatregelenbesluit. De verschillen en overeenkomsten zijn vermeld in het onderstaande overzicht.

Verschillen	
Oud	Nieuw
UWV besluit	Algemene maatregel van bestuur
Alleen voor werknemersverzekeringen	Uniform voor volks- en werknemersverzekeringen
Verlaging van het uitkeringspercentage	Procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag
Vaste duur van de maatregel	Minimumduur, geen maximum
Vast percentage	Standaardpercentage met bandbreedte
Halvering bij verminderde verwijtbaarheid	Ernst en verwijtbaarheid uitgedrukt in bandbreedte
Geen minimumbedrag	Minimumbedrag € 25 (inclusief vakantiegeld)
Overeenkomsten	
De zwaarte van de op te leggen maatregelen is ongeveer gelijk	
Het opleggen van maatregelen blijft een verplichting, geen bevoegdheid	
De relatieve ernst van de gedragingen is uitgedrukt in de categorie-indeling	
Er is beleidsruimte voor het UWV om de zwaarte van maatregelen te variëren	
In een beperkt aantal situaties wordt de uitkering geheel geweigerd	

Het besluit geldt voor zowel UWV als de Sociale verzekeringsbank. Dit houdt in dat het ook geldt als de werkgever [eigenrisicodrager WAO](#) is. De eigenrisicodrager heeft namelijk niet zelf de bevoegdheid om een maatregel op te leggen. Beslissingen hierover neemt UWV. Voor die beslissingen geldt daarom het nieuwe maatregelenbesluit.

Voor de [eigenrisicodrager WGA](#) is in artikel 89 van de Wet WIA geregeld dat hij zelf bevoegd is om maatregelen op te leggen. Het gaat vooral om [maatregelen met betrekking tot re-integratie](#). Artikel 90, eerste lid, bepaalt dat die maatregel wordt afgestemd op de ernst en de verwijtbaarheid van de gedraging, en het derde lid bepaalt dat 'bij of krachtens AMvB nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid'. De wetgever verplicht de regering hier dus tot het stellen van nadere regels, óók ten aanzien van de eigenrisicodrager WGA. Het nieuwe maatregelenbesluit is gebaseerd op artikel 90, derde lid, van de Wet WIA, en maakt geen onderscheid tussen UWV en de eigenrisicodrager. We kunnen dus aannemen dat het besluit ook bedoeld is voor deze eigenrisicodragers, maar zeker is dat niet.

Maatregelenbesluit

In het nieuwe maatregelenbesluit zijn de verplichtingen naar gelang van hun gewicht ingedeeld in 5 categorieën. Voor elke categorie geldt een standaardpercentage en een minimumduur waarmee de uitkering wordt gekort. Er is een mogelijkheid om binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken van het standaardpercentage. De korting op de uitkering is steeds een procentuele verlaging van het uitkeringsbedrag. De hoogte van de maatregel is ten minste € 25. Als de uitkering niet hoog genoeg is voor een maatregel van € 25, dan leg je een maatregel op van maximaal de hoogte van de uitkering. Daarnaast zijn er enkele bepalingen voor recidive en de samenloop van uitkeringen. De tekst van het nieuwe maatregelenbesluit staat in bijlage 1 van dit hoofdstuk en heeft als titel 'nieuw maatregelenbesluit'.

Vijf categorieën

De verplichtingen zijn naar gelang van hun gewicht onderverdeeld in de volgende 5 categorieën die bepalend zijn voor het opleggen van een maatregel:

- In de eerste categorie vallen de verplichtingen om binnen een bepaalde termijn uitkering aan te vragen, aangifte te doen van ziekte, inlichtingen te verstrekken, zich op geldige wijze te identificeren en om voorschriften in het kader van controle en vakantie op te volgen.
- Tot de tweede categorie behoren de verplichtingen die betrekking hebben op voldoen aan oproepen, meewerken aan onderzoek en registratie bij Werkbedrijf.
- De derde categorie betreft de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
- De vierde categorie heeft betrekking op de verplichtingen die zijn gericht op het beperken van de risico's.
- De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen.

Hoogte maatregel

In iedere categorie geldt een standaard maatregelpercentage met de mogelijkheid om daarvan binnen een bepaalde bandbreedte af te wijken:

- Voor een maatregel in de eerste categorie geldt een standaard maatregelpercentage van 5% met een mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 2% tot 20%.
- Het standaard maatregelpercentage voor een maatregel in de tweede categorie is 10% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 5% tot 30%.
- Voor een maatregel in de derde categorie is het standaard maatregelpercentage 25% met de mogelijkheid om daarvan af te wijken binnen een bandbreedte van 15% tot 100%.
- De standaard maatregel in de vierde categorie is een blijvend gehele weigering van de uitkering. Als het niet nakomen van de verplichting de cliënt niet in overwegende mate kan worden verweten, is het regime van de derde categorie van toepassing.
- De hoogte van een maatregel in de vijfde categorie is 25, 50 of 100% en is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Duur maatregel

Voor de duur van de maatregel gelden alleen ondergrenzen die per categorie verschillend zijn en variëren van 1 maand tot 4 maanden:

- Voor een maatregel in de eerste categorie is de duur van de maatregel ten minste 1 maand.
- Voor een maatregel in de tweede categorie is de duur van de maatregel ten minste 2 maanden.
- Voor een maatregel in de derde categorie is de duur van de maatregel ten minste 4 maanden.
- Een maatregel in de vierde categorie leidt tot een blijvend gehele weigering van de uitkering.

Het maatregelenbesluit vermeldt geen bovengrenzen in de vorm van een maximum duur voor de maatregel.

- De duur van een maatregel in de vijfde categorie is standaard 3 maanden.

In een tabel ziet de variatie in duur en hoogte er als volgt uit:

Categorie	Standaardpercentage	Bandbreedte	Minimum duur
Eerste	5	2-20	1 maand
Tweede	10	5-30	2 maanden
Derde	25	15-100	4 maanden
Vierde	Blijvend gehele weigering van de uitkering, tenzij het niet nakomen van de verplichting betrokkene niet in overwegende mate kan worden verweten. Dan is de derde categorie van toepassing.		
Vijfde	25, 50 of 100	0-100	3 maanden (standaard)

Recidive

Als aan betrokkene een maatregel is opgelegd en hij binnen 2 jaar na bekendmaking daarvan opnieuw dezelfde verplichting niet nakomt, wordt het percentage van de maatregel met 50% verhoogd. Ook het minimumbedrag van de maatregel (€ 25) wordt met de helft verhoogd en is in het geval van recidive daarom € 37,50.

Voor een maatregel in de vijfde categorie geldt dat recidive niet direct tot een verhoging van de op te leggen maatregel leidt. De recidive kan door het Loket Afhandeling Agressiemaatregel wel worden aangemerkt als een verzwarende omstandigheid waardoor er een maatregel met een hoger percentage moet worden opgelegd.

Samenloop

Als sprake is van het niet nakomen van meer dan 1 verplichting op grond van 1 wet en dit voortkomt uit 1 oorzaak, dan wordt slechts 1 maatregel opgelegd. Bij het overtreden van verplichtingen uit verschillende categorieën wordt de maatregel uit de hoogste categorie opgelegd. Bij samenloop van het niet nakomen van verplichtingen uit verschillende oorzaken of op grond van verschillende wetten, worden ook verschillende maatregelen opgelegd.

Beleidsregel UWV

UWV heeft van het ministerie ruimte gekregen om de zwaarte van een maatregel binnen een bepaalde bandbreedte te variëren. Om die ruimte in te vullen, heeft UWV een beleidsregel opgesteld. De tekst van de beleidsregel staat bijlage 2 van dit hoofdstuk en heeft de titel 'UWV beleidsregel'. Deze beleidsregel benoemt en beperkt het aantal mogelijkheden om te variëren in de hoogte en duur van een maatregel op basis van de ernst van de gedraging en de mate waarin deze verwijtbaar is. De beleidsregel vermeldt enkele algemene uitgangspunten die op iedere categorie van toepassing. Er gelden enkele bijzonderheden voor bijvoorbeeld de termijngebonden verplichtingen in de eerste 2 categorieën. De beleidsregel vermeldt daarnaast enkele bepalingen ten aanzien van de ingangsdatum van de maatregel. In een schema zijn de bepalingen over hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid nader uitgewerkt.

Hoogte en duur maatregel

Uitgangspunt is dat binnen de bandbreedte van elke categorie slechts 4 kortingspercentages worden gehanteerd:

- Verlaagd
- Standaard
- Verhoogd
- Maximaal

Voor de eerste categorie zijn deze percentages respectievelijk 2, 5, 10 en 20. Voor de tweede categorie zijn de percentages achtereenvolgens 5, 10, 20 en 30. Voor de derde categorie zijn de percentages achtereenvolgens 15, 25, 50 en 100. Voor de vierde categorie is het standaardpercentage 100, eventueel te verlagen tot 50. De vijfde categorie wijkt af van deze methodiek van verlagen en verhogen. De vijfde categorie bevat de percentages 25, 50 en 100. Bij verbale agressie is 25% het uitgangspunt. De ernst van de overtreding en de gevolgen die de overtreding heeft gehad, kunnen aanleiding zijn om het percentage te verhogen naar 50%. Bij bedreiging, intimidatie, vernielingen en pogingen tot fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 50%. Ook hier geldt dat de ernst van de overtreding en de gevolgen daarvan aanleiding kunnen zijn om het percentage te verhogen naar 100%. Bij fysiek geweld is het uitgangspunt een maatregel van 100%. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

UWV gaat er van uit dat de bandbreedte voor de hoogte van de maatregel voldoende ruimte biedt om het gedrag van de cliënt effectief te kunnen beïnvloeden. Het is doorgaans niet nodig om ook de duur van de maatregel te variëren. In uitzonderlijke gevallen is het aangewezen om een langere sanctietermijn te hanteren dan de minimumduur. Dat is bijvoorbeeld het geval als de uitkeringsfondsen over een langere periode zijn benadeeld. Een langere duur van de maatregel is ook aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen. In dat geval is doorgaans ook het maximale kortingspercentage van toepassing.

Het minimumbedrag van € 25 geldt voor elke maatregel afzonderlijk en wordt berekend over de volledige duur van de maatregel. In voorkomende gevallen wordt een lager kortingsbedrag opgehoogd tot € 25. Het moment van het opleggen van de maatregel is hierbij bepalend. Er vindt geen herberekening plaats als het minimumbedrag slechts deels wordt gerealiseerd (bijvoorbeeld omdat de uitkering korte

tijd later eindigt). Worden er meer maatregelen tegelijk opgelegd (bijvoorbeeld op grond van verschillende wetten), dan wordt het minimumbedrag bij elke maatregel afzonderlijk gehanteerd. Bij recidive wordt het minimumbedrag met de helft verhoogd.

Verdieping

[1]

< **Verdieping Maatregelen, Minimumbedrag**

Soms wijkt de maatregelperiode af van de standaardduur van 1, 2, 3 of 4 maanden.

Dat is het geval bij overtreding van de volgende verplichtingen:

- A. niet afzien van loon/niet eerder beëindigen dienstbetrekking
- B. opzettelijk veroorzaken ao-heid

In de bovenstaande gevallen wordt het minimumbedrag van € 25 afwijkend berekend.

In het geval van A. is de maatregel een blijvend gehele weigering van de uitkering. In het geval van verminderde verwijtbaarheid is het blijvend een maatregelpercentage van 50%. Blijvend is dan voor de duur dat de verzekerde aanspraak op loon zou kunnen doen gelden. Betreft het een dienstbetrekking voor bepaalde tijd, dan bepaalt dit de duur van de maatregel. Betreft het een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, dan komt de duur van de maatregel overeen met de resterende uitkeringsduur. Het minimumbedrag van € 25 wordt berekend naar deze afwijkende duur.

In het geval van B. is de maatregel een blijvend gehele weigering van de uitkering. In het geval van verminderde verwijtbaarheid is het blijvend een maatregelpercentage van 50%. De duur van de maatregel komt in dit geval overeen met de resterende uitkeringsduur. Het minimumbedrag van € 25 wordt berekend naar deze afwijkende duur.>

Afstemming op ernst en verwijtbaarheid

De keuze voor het percentage van de maatregel is afhankelijk van de [ernst](#) van de gedraging (objectief) en van de mate van [verwijtbaarheid](#) (subjectief). Uitgangspunt is dat gedragingen waarvan de ernst en de verwijtbaarheid voor de betreffende hoofdcategorie moeten worden aangemerkt als 'gemiddeld' leiden tot een maatregel ter hoogte van het standaardpercentage. In het gros van de gevallen zal de standaardmaatregel als passend kunnen worden aangemerkt. Alleen als daarvoor een specifieke reden is, wordt een verlaagd of verhoogd percentage toegepast.

Het percentage wordt verlaagd bij verminderde ernst of verwijtbaarheid. Verminderde verwijtbaarheid kan zijn gelegen in de persoon of de persoonlijke omstandigheden van de cliënt. Het kan ook zijn gelegen in de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden. Heeft de cliënt uit eigen beweging zijn verzuim gerepareerd, dan kan ook dat een reden zijn om van verminderde verwijtbaarheid uit te gaan. De hoogte van de maatregel moet verder in een redelijke verhouding staan tot de objectieve ernst van de gedraging. Heeft de gedraging niet geleid tot een onterechte of te hoge uitkering, dan is er sprake van verminderde ernst. Het niet naleven van een verplichting in het kader van de re-integratie leidt vrijwel altijd tot vermindering van kansen of tot een zekere mate van vertraging. Een dergelijke gedraging wordt alleen als verminderd ernstig aangemerkt als komt vast te staan dat het gedrag onmogelijk had kunnen leiden tot feitelijke nadelige gevolgen voor de re-integratie.

Als de gevolgen van de gedraging naar verhouding buitengewoon ernstig zijn geweest (er is bijvoorbeeld aanmerkelijke vertraging opgetreden bij de re-integratie), is er reden voor toepassing van een verhoogd percentage. Ook de intentie waarmee of de omstandigheden waaronder de gedraging heeft plaatsgevonden, of het vervolgedrag van de cliënt zijn reden tot verhoging. In deze gevallen is sprake van verhoogde ernst of verwijtbaarheid.

Het maximale kortingspercentage per categorie is gereserveerd voor zeer uitzonderlijke gevallen. Als een cliënt na eerdere recidive blijft volharden in het niet naleven van dezelfde verplichting, dan wordt het maximale percentage van de desbetreffende categorie toegepast. Deze laatste regel blijft beperkt tot de niet termijngebonden verplichtingen. Het maximale kortingspercentage is ook aan de orde bij langdurige termijnoverschrijdingen. Het verlengen van de duur van een maatregel is alleen aan de orde bij zeer grote termijnoverschrijdingen.

Waarschuwing in plaats van maatregel

Voor een beperkt aantal verplichtingen bestaat de mogelijkheid dat bij het niet nakomen daarvan geen maatregel wordt opgelegd, maar in plaats daarvan wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. In de verschillende uitkeringswetten is hieraan de voorwaarde gesteld dat er geen sprake mag zijn van recidive, en dat het niet naleven van de verplichting er niet toe heeft geleid dat er ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering is verleend. Is aan deze voorwaarden voldaan, dan wordt in het algemeen met een waarschuwing volstaan. Gaat het om een termijngebonden verplichting, dan stelt UWV de aanvullende voorwaarde dat de overschrijding niet groter mag zijn geweest dan veertien dagen. De termijn van veertien dagen wordt verlengd als er binnen die periode werkdagen zijn geweest waarop de kantoren van UWV gesloten waren. Aangezien het bestaande beleid in de nieuwe beleidsregel wordt overgenomen, wordt het oude Besluit Waarschuwing ingetrokken.

Bijzonderheden eerste en tweede categorie

Bij het niet naleven van een termijngebonden verplichting is de duur van de termijnoverschrijding de meest bepalende factor voor de ernst van het niet naleven van de verplichting. Naarmate het verzuim langer heeft voortgeduurd, is het voor UWV meer belastend om de nodige onderzoeken, controles en beoordelingen uit te voeren. Bovendien bestaat er een groter risico dat het verzuim heeft kunnen leiden tot schade aan of vertraging in de re-integratie. Om die reden geldt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen een hoger kortingspercentage. Bovendien wordt bij zeer aanzienlijke termijnoverschrijdingen bovendien de duur van de maatregel verlengd.

Andere factoren dan de duur van de overschrijding zijn voor de ernst van het niet naleven van een termijngebonden verplichting van ondergeschikt belang. Ze wegen daarom niet mee bij het vaststellen van de zwaarte van de maatregel. Bij verminderde verwijtbaarheid wordt wel een lager percentage toegepast, maar wordt de duur niet verkort. Op deze wijze blijft er ook in deze gevallen sprake van evenredigheid tussen de duur van de overschrijding en de zwaarte van de maatregel.

Voor de niet termijngebonden verplichtingen uit de eerste en de tweede categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op een lager percentage als er sprake is van verminderde ernst of verwijtbaarheid, en op een hoger percentage als er sprake is van verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Het verlaagde percentage is gelijk aan het minimumpercentage binnen de bandbreedte, het verhoogde percentage bedraagt tweemaal het standaardpercentage. De duur van de maatregel blijft in deze gevallen gelijk.

Bijzonderheden derde en vierde categorie

In de derde en de vierde categorie komen geen termijngebonden verplichtingen voor. Bij het niet naleven van een verplichting uit de derde categorie kan het percentage van de maatregel worden verlaagd of verhoogd bij verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid. Bij het niet naleven van een verplichting uit de vierde categorie wordt de hoogte van de maatregel vastgesteld op 50 procent bij verminderde verwijtbaarheid.

Gedeeltelijk arbeidsgeschikten, die op grond van de Wet WIA recht hebben op een WGA-uitkering, zijn verplicht om aangeboden passende arbeid te aanvaarden. Doen ze dit niet, dan wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald als het aangeboden werk wel was geaccepteerd. Gaat het daarbij om een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering, dan is duur van de maatregel 4 maanden. Gaat het echter om een loongerelateerde uitkering, dan wordt de maatregel opgelegd voor de gehele resterende duur van die loongerelateerde uitkering. Op dit punt gelden dezelfde regels als voor de WW-uitkering.

Als UWV naar aanleiding van een WIA-aanvraag de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever heeft verlengd, mag de werknemer in die periode niet instemmen met een beëindiging van de dienstbetrekking. Doet hij dit toch, dan wordt de uitkering geweigerd voor de duur van de aan de werkgever opgelegde loonsanctie.

De WGA-gerechtigde die een loongerelateerde uitkering ontvangt, is verplicht om de passende arbeid die hij heeft, niet verwijtbaar te verliezen. Bij het niet naleven van deze verplichting wordt de uitkering (volgens artikel 2, vierde lid van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten) verminderd met het uitkeringsbedrag dat niet zou zijn uitbetaald al de betrokkene de arbeid zou hebben behouden. De maatregel wordt opgelegd voor de gehele resterende duur van de loongerelateerde uitkering. Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt niet alleen de hoogte tot 50% beperkt, maar ook de duur tot maximaal 26 weken. Als de verloren inkomsten blijvend worden gekort (op grond van het Inkomensbesluit Wet WIA), dan is een maatregel op deze grond overbodig, en blijft deze dus achterwege.

Bijzonderheden vijfde categorie

De vijfde categorie heeft betrekking op de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen en de hoogte van een maatregel bedraagt 25, 50 of 100%. De hoogte is afhankelijk van de aard, de ernst en de gevolgen van de overtreding.

Is er sprake van verminderde verwijtbaarheid, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Ingangsdatum maatregel

UWV kiest er voor om de maatregel toe te passen op toekomstige betalingen van de nog lopende uitkering. Dit om terugvorderingen en verrekeningen zoveel mogelijk te voorkomen die belastend zijn voor de uitvoering. In een beperkt aantal gevallen is een uitzondering mogelijk:

- Als de cliënt zijn inlichtingenplicht niet is nagekomen en daardoor zelf de maatregel naar de toekomst heeft verschoven.
- Als de maatregel (deels) betrekking heeft op een periode waarin het recht op uitkering niet geldend is gemaakt wegens verjaring. In deze situaties zou de maatregel onevenredig licht respectievelijk onevenredig zwaar uitvallen, als deze zou worden toegepast op periodes in de toekomst.
- Als de maatregel niet volledig kan worden gerealiseerd omdat het uitkeringsrecht de maximumtermijn bereikt voordat de maatregel eindigt. De maatregel mag in geen enkel geval eerder ingaan dan de datum waarop de cliënt de verplichting niet is nagekomen.

Meer informatie over de ingangsdatum van de maatregel zoals vermeld in de beleidsregel UWV is [hier](#) terug te vinden.

Schema

In een schema ziet de indeling van de maatregelen naar hoogte en duur op basis van ernst en verwijtbaarheid er als volgt uit:

Categorie	Termijngeladen	Verwijtbaarheid	Ernst	%	Duur in mnd
1	J	Verminderd	t/m 30 dagen	2	1
1	J	Standaard	t/m 30 dagen	5	1
1	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	1
1	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	1
1	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	1
1	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	1
1	J	Verminderd	t/m 180 dagen	10	2
1	J	Standaard	t/m 180 dagen	20	2
1	J	Verminderd	> 180 dagen	10	3
1	J	Standaard	> 180 dagen	20	3
1	J	Niet		0	
1	N	Verminderd	Verminderd	2	1
1	N	Verminderd	Standaard	2	1
1	N	Standaard	Verminderd	2	1
1	N	Standaard	Standaard	5	1
1	N	Verminderd	Verhoogd	5	1
1	N	Verhoogd	Verminderd	5	1
1	N	Verhoogd	Standaard	10	1
1	N	Standaard	Verhoogd	10	1
1	N	Verhoogd	Verhoogd	10	1
1	N	n.v.t.	Maximaal	20	1
1	N	Niet		0	
2	J	Verminderd	t/m 60 dagen	5	2
2	J	Standaard	t/m 60 dagen	10	2
2	J	Verminderd	t/m 90 dagen	10	2
2	J	Standaard	t/m 90 dagen	20	2
2	J	Verminderd	t/m 120 dagen	20	2
2	J	Standaard	t/m 120 dagen	30	2
2	J	Verminderd	t/m 180 dagen	20	3
2	J	Standaard	t/m 180 dagen	30	3
2	J	Verminderd	> 180 dagen	20	4
2	J	Standaard	> 180 dagen	30	4
2	J	Niet		0	
2	N	Verminderd	Verminderd	5	2
2	N	Verminderd	Standaard	5	2
2	N	Standaard	Verminderd	5	2
2	N	Standaard	Standaard	10	2
2	N	Verminderd	Verhoogd	10	2
2	N	Verhoogd	Verminderd	10	2
2	N	Verhoogd	Standaard	20	2
2	N	Standaard	Verhoogd	20	2
2	N	Verhoogd	Verhoogd	20	2
2	N	n.v.t.	Maximaal	30	2
2	N	Niet		0	
3	N	Verminderd	Verminderd	15	4
3	N	Verminderd	Standaard	15	4
3	N	Standaard	Verminderd	15	4

3	N	Standaard	Standaard	25	4
3	N	Verminderd	Verhoogd	25	4
3	N	Verhoogd	Verminderd	25	4
3	N	Verhoogd	Standaard	50	4
3	N	Standaard	Verhoogd	50	4
3	N	Verhoogd	Verhoogd	50	4
3	N	n.v.t.	Maximaal	100	4
3	N	Niet		0	
4	N	Verminderd	Standaard	50	Blijvend
4	N	Standaard	Standaard	100	Blijvend
4	N	Verhoogd	Standaard	100	Blijvend
4	N	Niet			
5	N	Verminderd	Standaard	0	
5	N	Standaard	Standaard	15, 50, 100	3
5	N	Verhoogd	Verhoogd	50 of 100	3

Hieronder volgt een nadere uitleg van de begrippen ernst en verwijtbaarheid. Later in dit hoofdstuk worden deze begrippen per overtreding nader benoemd.

Verwijtbaarheid

Overtreding verwijtbaar?

Wanneer we constateren dat verzekerde in overtreding is, moeten we beoordelen of de overtreding verzekerde verwijtbaar is, en zo ja in welke mate.

Bij de beoordeling van de mate van verwijtbaarheid kunnen de volgende elementen een rol spelen:

- de intentie waarmee de verzekerde de verplichting niet is nagekomen, zoals het doelbewust negeren van een verplichting tot het domweg vergeten zijn;
- bijzondere psychische factoren die een oorzaak zijn van het niet nakomen van een verplichting;
- het herstellen van de fout uit eigen beweging voordat UWV constateert dat een verplichting niet is nagekomen.

Hieronder volgen enkele verdere aandachtspunten.

Handelen UWV

Bij het wegen van de verwijtbaarheid kan ook het handelen van UWV een rol spelen. Van UWV wordt een duidelijk handelen verwacht.

Bijvoorbeeld bij een spreekuuroproep moet de exacte tijd en plaats worden aangegeven.

Er kan niet worden volstaan met de vermelding dat de verzekerde zich binnen een maand moet melden op het spreekuur. Als dat laatste toch gebeurt, kan geen maatregel worden opgelegd bij ontbreken van een exacte verplichting.

Telefonische mededelingen

Wanneer verzekerde telefonisch mededelingen doet, wordt daarvan in het dossier een aantekening gemaakt. Het risico dat UWV niet meer kan traceren wat de inhoud van een bepaald telefoongesprek is geweest, blijft voor rekening van de verzekerde.

Niet aangetekend zenden van stukken

Het risico van het niet aangetekend verzenden van stukken blijft altijd voor risico van de afzender. Dat geldt overigens niet alleen voor de verzekerde, maar ook voor de werkgever en UWV. Ook wij moeten kunnen aantonen dat iets door ons is verzonden. Vanwege de grote daaraan verbonden kosten verzenden we de stukken in het algemeen niet aangetekend.

Wij kunnen, als de verzekerde (in bezwaar) te kennen geeft niets van UWV te hebben ontvangen, niet stellen dat verzekerde het desbetreffende gevraagde niet of te laat heeft geretourneerd. Van een maatregel dient dan te worden afgezien omdat de grond voor het opleggen van een maatregel ontbreekt.

Dat betekent niet dat steeds op voorhand ervan moet worden uitgegaan. In het normale berichtenverkeer is het uitgangspunt dat verzonden post door geadresseerde is ontvangen, tenzij het tegendeel blijkt.

Toezening aan UWV verkeerd geadresseerd

Wanneer een verzekerde tijdig een melding doet of een formulier toestuurt, maar dat doet aan een andere afdeling van UWV of bij het verkeerde kantoor van UWV, dan moet dit gezien worden als een tijdige melding. Van belang is daarbij dat het poststuk daadwerkelijk door UWV is ontvangen.

Verwijtbaarheid bij onderbewind-/ondercuratele stelling

Om in aanmerking te (blijven) komen voor een uitkering moet een verzekerde aan bepaalde verplichtingen voldoen. Als verzekerde een wettelijke vertegenwoordiger (bijvoorbeeld een curator of bewindvoerder) heeft, is het de plicht van de wettelijk vertegenwoordiger om verzekerde [te 'sturen' of 'helpen' bij het naleven](#) ervan. Er is echter geen sanctie verbonden aan deze plicht voor de wettelijk vertegenwoordiger. Als de wettelijk vertegenwoordiger dit nalaat, dan kan er geen maatregel worden opgelegd aan de wettelijke vertegenwoordiger. Dit geldt bijvoorbeeld als de [inlichtingenplicht](#) niet is nageleefd door de wettelijke vertegenwoordiger. In dit geval moet ook beoordeeld worden of het de verzekerde te verwijten valt dat een verplichting niet is nageleefd. Ook al staat hij onder bewind of curatele en is hij handelingsonbekwaam. Dit doen we omdat UWV alleen aan de verzekerde zelf een maatregel kan opleggen.

Van het opleggen van een maatregel wordt in elk geval afgezien als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Bij de beoordeling van de verwijtbaarheid speelt een rol in hoeverre verzekerde in staat is zijn belangen behoorlijk te beoordelen of te behartigen.

Kan het verzekerde niet verweten worden, dan kan er geen maatregel worden opgelegd.

Geen verwijtbaarheid – geen maatregel

Als de overtreding van de verplichting niet verwijtbaar is, dan wordt geen maatregel opgelegd. Dit is neergelegd in de wet.

90 lid 1 WIA, 29 lid 1 WAO, 47 lid 1 WAZ, 3:39 lid 1 Wajong

Er is eigenlijk geen algemene richtlijn ter beantwoording van de vraag wanneer sprake is van (verminderde) verwijtbaarheid.

Plotseling opkomende ernstige gebeurtenissen of traumatische voorvallen kan er reden van zijn dat de overtreding niet of minder verwijtbaar is.

In de volgende situaties ontbreekt de verwijtbaarheid:

Psychische factoren

Persoonlijke omstandigheden die zo ernstig of dringend zijn dat het van betrokkene redelijkerwijs niet kon worden gevergd dat hij aan de verplichting voldeed. Meestal zijn dat psychische problemen.

Wanneer als gevolg van een medische beoordeling door de VA is vastgesteld dat gezien de psychische gesteldheid van verzekerde het hem niet is aan te rekenen dat hij de verplichting niet is nagekomen, dan wordt geen maatregel opgelegd.

Overmacht

Als het niet nakomen van een verplichting geheel ligt buiten de schuld van verzekerde (bijvoorbeeld als hij door een poststaking de oproep voor controle te laat heeft ontvangen).

Onjuiste voorlichting

Wanneer verzekerde is meegedeeld dat hij een bepaalde verplichting niet hoeft na te komen. In principe geldt dit alleen voor informatie die wij zelf hebben verstrekt. Foutieve informatie van derden leidt alleen tot niet-verwijtbaarheid als verzekerde redelijkerwijs op de juistheid van deze informatie mocht vertrouwen, zoals schriftelijke foutieve informatie van een ander uitvoeringsorgaan (zoals de sociale dienst) en betrokkene redelijkerwijs niet kon bevroeden dat de verstrekte informatie voor onjuist moest worden gehouden.

Foutieve informatie van door verzekerde ingeschakelde adviesbureaus komt voor diens eigen risico.

Overige bijzondere omstandigheden

Dit is op voorhand niet in te vullen, maar de omstandigheden moeten zodanig zijn dat de overtreding betrokkene niet kan worden aangerekend. Min of meer samenhangend met overmachtsituaties.

Verminderde verwijtbaarheid

Wanneer de overtreding minder verwijtbaar is, wordt een lagere maatregel opgelegd. In de volgende situaties is sprake van verminderde verwijtbaarheid.

Spontaan herstel overtreding

Voordat we de overtreding ontdekten is verzekerde alsnog spontaan zijn verplichting nagekomen. Het feit blijft dan dat sprake is van een overtreding maar omdat hij toch nog spontaan zijn verzuim herstelt, is zijn gedrag minder verwijtbaar.

Psychische factoren

De psychische problemen zijn niet van dien aard dat daarmee alle verwijtbaarheid komt te vervallen maar het is verzekerde wel minder aan te rekenen. De VA beoordeelt dit.

Verwarrende informatie

Wanneer verzekerde onduidelijke of tegenstrijdige informatie van ons heeft ontvangen, dan kan van hem worden verwacht dat hij daarover opheldering vraagt, maar desondanks leidt ons handelen wel tot verminderde verwijtbaarheid (bijvoorbeeld samenloop met een andere uitkering waarbij de ene afdeling andere informatie verstrekt dan de andere afdeling).

Overige omstandigheden