

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

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Verplichtingen

Verplichtingen van orde, toelichting per verplichting

Melding arbeidsongeschiktheid

- **WIA en WAO**

De werkgever moet de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer melden uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van die werknemer 42 weken heeft geduurd. Als de werkgever te laat is, kan de loondoorbetalingsplicht verlengd worden. Zie ZW-hoofdstuk Ziekteaangifte.

38 ZW

- **WAZ**

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een WAZ-verzekerde die arbeidsongeschikt wordt, dit binnen 13 weken aan ons melden. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

33 WAZ

- **Wajong**

Om in aanmerking te komen voor een uitkering, moet een jonggehandicapte zijn arbeidsongeschiktheid aan ons melden binnen 13 weken na de dag waarop hij 17 jaar wordt respectievelijk de dag waarop hij als studerende arbeidsongeschikt werd. Op het niet tijdig melden, staat echter geen sanctie. Zie [Melding arbeidsongeschiktheid](#).

3:27 Wajong

Spontaan inlichtingen geven

De verzekerde die een uitkering op grond van de WIA, WAO, WAZ of Wajong heeft aangevraagd, de verzekerde die recht heeft op een uitkering op grond van deze wetten en/of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald, lichten spontaan en **binnen een week** UWV in over alle feiten en omstandigheden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk is dat die van belang kunnen zijn voor een juiste beoordeling van het recht op uitkering, de hoogte van de uitkering of de betaling van de uitkering.

De verplicht te melden feiten of omstandigheden hoeven niet daadwerkelijk van invloed te zijn op de uitkering. De beoordeling hiervan is aan UWV.

- **Lijst van te melden omstandigheden**

Klik [hier voor de lijst van spontaan te melden \(gewijzigde\) omstandigheden](#). Bij elk item staat vermeld wanneer de meldingstermijn van één week gaat lopen.

Vanaf 1 oktober 2017 hoeft de cliënt niet meer door te geven dat hij niet langer rechtmatig in Nederland verblijft. We ontvangen deze melding namelijk al via de Basisregistratie Personen (BRP). Op grond van de Wet eenmalige gegevensuitvraag werk en inkomen (WEU) is deze omstandigheid daarom uitgezonderd van de inlichtingenplicht.

- **Melding aan ER-werkgever**

De werknemer van wie de werkgever eigenrisicodragers is, moet zijn informatieplicht voorzover het om re-integratie gaat ook naleven naar die eigenrisicodragers toe.

- **Meldingsplicht ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De spontane inlichtingenplicht geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van de inlichtingenplicht leidt tot oplegging van een boete (uitgezonderd de situatie waarin de overtreding door een instelling is begaan: aan een instelling kan geen boete worden opgelegd).

Of er termijnoverschrijding is en of je een boete moet opleggen, lees je in het hoofdstuk [Boeten](#).

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 3:40 Wajong (en voor de termijnstelling het te vernieuwen Besluit Beleidsregel afbakening maatregel en boete van 22 april 1998)

Let op: De cliënt krijgt geen boete als hij niet binnen 1 week doorgeeft dat hij gaat werken en een sv-loon ontvangt.

Sinds 11 maart 2020 is de koppeling tussen de Polisadministratie en RESA/FASA geautomatiseerd voor alle AW-wetten. Dit betekent dat UWV beschikt over deze loongegevens. Cliënten hebben hierdoor geen meldingsplicht meer als zij een sv-loon ontvangen of als er veranderingen zijn in hun sv-loon.

In zulke gevallen hoeft Handhaving dus niet te beoordelen of de cliënt een boete krijgt.

Als een cliënt inkomsten krijgt die niet in Polisadministratie staan zoals een niet-sv-loon en inkomsten uit het buitenland, dan is de meldingsplicht wel van toepassing.

Informatie geven op verzoek

Wanneer UWV, een door UWV aangewezen persoon, UWV WERKbedrijf, of re-integratiebedrijf de verzekerde of de instelling waaraan de uitkering wordt uitbetaald vraagt om bepaalde informatie, dan moet betrokkene die informatie binnen de gestelde termijn leveren.

- **Termijn**

Je geeft in de brief waarmee je om informatie vraagt aan binnen welke termijn verzekerde de informatie moet verstrekken. Hierbij hanteer je standaard een termijn van 2 weken (14 kalenderdagen). Je kunt echter ook een andere (langere of kortere) redelijke termijn stellen.

De termijn wordt bij vakantie van betrokkene verlengd met de duur van deze vakantie, maar ten hoogste met 4 weken.

Als verzekerde de gevraagde informatie te laat verstrekt, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

- **Verplichting ook in geval van subsidieregeling en arbeidsplaatsvoorziening**

De verplichting geldt ook voor de werkgever die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een subsidieregeling, en voor de persoon die een aanvraag heeft ingediend voor of recht heeft op een arbeidsplaatsvoorziening.

- **Boete bij overtreding**

Overtreding van deze plicht kan leiden tot een boete. Zie hoofdstuk 'Boeten'.

27 lid 1 en lid 8 WIA, 80 WAO, 70 WAZ, 62 Wajong (en voor termijnstelling [Controlevoorschriften UWV](#)).

Oproep en ondervraging/onderzoek

Verzekerde moet, nadat hij tijdig is opgeroepen:

1. verschijnen (voldoen aan oproep);
2. de gestelde vragen beantwoorden;
3. zich laten onderzoeken door een deskundige.

UWV heeft de bevoegdheid verzekerde op te roepen en te ondervragen. Ook een externe deskundige kan verzekerde oproepen en ondervragen. Hij moet daartoe wel door UWV aangewezen zijn. Een onderzoek van verzekerde moet altijd door een deskundige gebeuren.

- **Maatregel bij geen gehoor geven**

Als verzekerde zonder deugdelijke grond geen gehoor geeft aan een oproep, of niet meewerkt aan onderzoek, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#). Als betrokkene na het doen van een aanvraag om een arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meewerkt aan het onderzoek, geldt een andere procedure. Die vind je in het hoofdstuk [Toekennen](#), onder niet meewerken bij aanvraag (AW). Voor de WIA-aanvragen vind je die in de instructie [Nieuw recht](#) (WIA) 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong.

- **Verplichting ook naar ER-wg toe**

Overigens dient de werknemer van wie de werkgever eigenrisicodrager is geworden deze plicht voorzover het om re-integratie gaat, ook na te leven naar die eigenrisicodrager toe.

27 lid 2 onderdelen a, b en c WIA, 23 WAO, 41 WAZ en 33 Wajong

Voldoen aan controlevoorschriften

UWV mag op grond van artikel 38 WIA, 27 WAO, 44 WAZ en 36 Wajong controlevoorschriften vaststellen waaraan verzekerden moeten voldoen. Deze voorschriften zijn gericht op een goede en soepele uitvoering van de WIA.

27 lid 2 onderdeel d en 38 WIA

- overzicht controlevoorschriften

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften arbeidsongeschiktheidswetten.

[Klik hier](#) voor een overzicht van de Controlevoorschriften buitenland.

Inzage geven in identificatiedocumenten

De verzekerde is verplicht op ons verzoek inzage te geven in identificatiedocumenten. Dit zijn het nationale paspoort, identiteitskaart of een vreemdelingdocument. In het hoofdstuk [Identificatieplicht](#) wordt verder ingegaan op de benodigde documenten.

In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als verzekerde niet meewerkt aan identificatie.

27 lid 2 onderdeel e WIA, 28 sub d WAO, 46 sub d WAZ, 38 sub d Wajong

Melden reden niet nakomen re-integratieverplichtingen in re-integratietraject

De persoon die recht heeft op een uitkering dient de reden van eventuele niet-naleving van zijn re-integratieverplichtingen zo spoedig mogelijk te melden aan het re-integratiebedrijf. Dit betekent in beginsel dat vooraf de reden van verzuim moet worden gemeld. Als de reden van het verzuim niet wordt gemeld, of het re-integratiebedrijf het gegronde vermoeden heeft dat de uitkeringsgerechtigde onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratie via het re-integratiebedrijf, moet het re-integratiebedrijf dat aan UWV melden. UWV neemt vervolgens een beslissing over opschorting of schorsing van de betaling van de uitkering. Gedurende de eventuele opschorting of schorsing kan UWV onderzoeken of er aanleiding is voor het opleggen van een [maatregel](#) aan betrokkene.

27 lid 4 WIA, 28 sub k WAO, 46 sub j WAZ, 38 sub j Wajong

Laten opnemen of verblijven in inrichting

Degene die een aanvraag heeft ingediend of recht heeft op een uitkering is verplicht om zich op voorschrift van UWV of de daartoe aangewezen deskundige voor observatie te laten opnemen of te verblijven in een daartoe aangewezen inrichting.

27 lid 5 WIA, 23 WAO, 41 WAZ, 33 Wajong

Aanvraag tijdig indienen

De aanvraag voor WIA-uitkering moet bij een wachttijd van 104 weken uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd worden gedaan. Zie hoofdstuk [Nieuw recht \(WIA\)](#). Een aanvraag WAO moet binnen 21 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag en een aanvraag voor WAZ- of Wajong-uitkering uiterlijk 9 maanden na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag worden gedaan (zie Toekennen voor WAO, WAZ en Wajong). In het hoofdstuk [Maatregelen](#) lees je wat je moet doen als de aanvraag te laat is gedaan.

64 lid 3 WIA; 34 WAO, 35 WAZ, 3:28 Wajong

Re-integratieverslag bij aanvraag

Verzekerde met een werkgever is verplicht om bij een aanvraag voor WIA- of WAO-uitkering een re-integratieverslag mee te sturen.

Nadere uitwerking van deze verplichting en de inhoudelijke eisen voor een re-integratieverslag staan in het hoofdstuk [Re-integratieverslag](#) (voor WIA) en de IM [Poortwachter](#) (voor WAO).

Als verzekerde geen re-integratieverslag meestuurt, moet je wellicht een maatregel opleggen. Zie hoofdstuk [Maatregelen](#).

65 WIA; 34a WAO