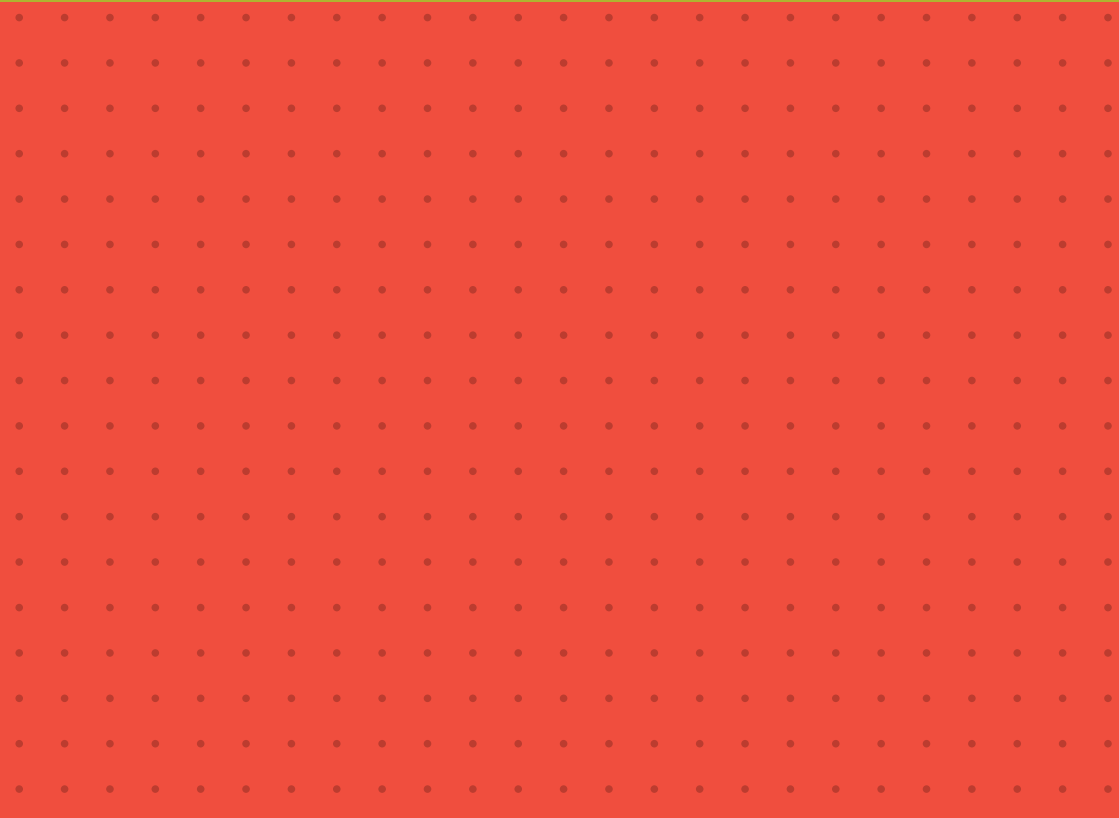
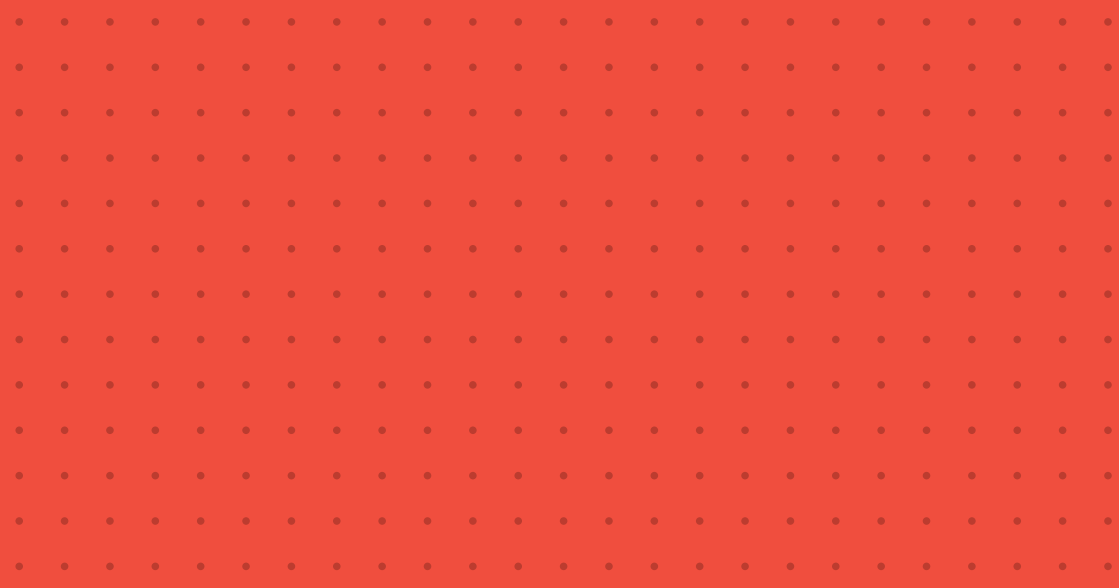


Loondoorbetaling bij ziekte

Informatie voor werknemers





Betaalt uw werkgever uw loon door als u ziek bent?

Uw werkgever betaalt maximaal twee jaar uw loon door als u ziek bent. U krijgt tijdens uw ziekte in ieder geval 70 procent van uw loon. Let op: dit is wel aan een maximum dagloon gebonden. Na twee jaar ziekte wordt bekeken of u recht hebt op een arbeidsongeschiktheid-uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Geen werkgever, dan Ziektewet

Als u ziek wordt en u hebt geen werkgever (als u bijvoorbeeld flexwerker of uitzendkracht bent) kunt u 'ziekengeld' ontvangen. De Ziektewet voorziet hierin. U kunt ook ziekengeld ontvangen als u ziek bent als gevolg van zwangerschap en bevalling. Een ziektewetuitkering vraagt u aan bij Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). UWV is ook verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie. Zelfstandigen of ondernemers kunnen geen beroep doen op de Ziektewet.

Wat moeten uw werkgever en u doen als u ziek bent?

Als u ziek bent is het belangrijk dat u - samen met uw werkgever - er alles aan doet om weer aan het werk te gaan. Samen maakt u afspraken om zo snel mogelijk het werk te hervatten. U kunt bijvoorbeeld (tijdelijk) in deeltijd gaan werken of met een aangepast takenpakket. Als het echt niet anders kan, kunt u wellicht een andere functie aanvaarden of een baan bij een andere werkgever. U en uw werkgever zijn de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor uw re-integratie. Uw werkgever kan daarbij een re-integratiebedrijf inschakelen. De kosten hiervan zijn voor rekening van uw werkgever.

De regels voor terugkeer naar het werk komen in het kort op het volgende neer:

- Voorziet de bedrijfsarts of arbodienst dat uw ziekte langer gaat duren? Dan geeft deze na uiterlijk zes weken ziekte een advies over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan.
- Maak met uw werkgever uiterlijk in de achtste week een plan van aanpak voor herstel en re-integratie. U kiest samen iemand die de uitvoering van het plan begeleidt: een zogenaemde casemanager.
- Bij de uitvoering van het plan kan uw werkgever een re-integratiebedrijf inschakelen. Uw werkgever legt in een re-integratiedossier vast wat er wordt afgesproken en gedaan. Bekijk samen regelmatig hoe alles loopt en of het plan moet worden bijgesteld.
- Houd ook zelf bij wat u naast de activiteiten uit het plan van aanpak met uw werkgever doet om te herstellen en weer aan het werk te gaan.
- Na een jaar ziekte hebt u een verplicht evaluatiemoment met uw werkgever. Hierbij gaat u na hoe het afgelopen jaar is verlopen en stelt u samen vast welk re-integratieresultaat u in het tweede ziektejaar wilt behalen en hoe u dat gaat doen.

- Bent u na twintig maanden nog niet volledig aan de slag? Dan stelt uw werkgever in overleg met u een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting.
- Na ongeveer twintig maanden ziekte ontvangt u van UWV informatie over het aanvragen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op basis van het re-integratieverslag bepaalt UWV of u en uw werkgever zich in deze periode voldoende hebben ingezet om u weer aan het werk te helpen. Heeft uw werkgever te weinig gedaan, dan kan UWV besluiten dat uw werkgever u nog (maximaal) een jaar extra zeventig procent van uw loon doorbetaalt. Daar staat tegenover dat uw werkgever binnen de eerste twee ziektejaren tijdelijk de loondoorbetaling kan stoppen als u zelf onvoldoende meewerkt aan uw eigen werkhervatting. Onvoldoende meewerken kan uiteindelijk zelfs aanleiding zijn voor ontslag.

Wat gebeurt er als uw werkgever en u het niet eens zijn over uw ziekte of re-integratie?

Als u met uw werkgever van mening verschilt over uw ziekte en/of de re-integratieinspanningen, dan kunnen u of uw werkgever in veel gevallen gebruik maken van een geschillenregeling. U kunt uw meningsverschil dan voorleggen aan een onafhankelijke deskundige. In uw cao staat of er voor uw bedrijf of bedrijfstak zo'n geschillenregeling is.

Ook kunt u altijd bij UWV terecht voor een deskundigenoordeel (second opinion). Degene die het deskundigenoordeel aanvraagt, u of uw werkgever, betaalt een bijdrage voor het deskundigenoordeel.

Bent u het niet eens met het oordeel van de deskundige, dan kunt u naar de rechter stappen.

Hoeveel loon krijgt u doorbetaald als u ziek bent?

U ontvangt het eerste ziektejaar minstens 70 procent van uw loon en minimaal het minimumloon. Let op: dit is wel aan een maximum dagloon gebonden, per 1 januari 2009 183,15 euro bruto.

Tweede ziektejaar

Ook het tweede ziektejaar betaalt uw werkgever minimaal 70 procent van uw loon door, maar de verplichting om dat aan te vullen tot het minimumloon vervalt. Als uw (gezins)inkomen daarmee onder het sociaal minimum komt, kunt u bij UWV een aanvraag indienen om een toeslag op grond van de Toeslagenwet te krijgen.

Maximaal 170 procent

Over twee ziektejaren betaalt uw werkgever, inclusief eventuele aanvullingen, maximaal 170 procent van het laatstverdiende loon. Hoe dit precies wordt ingevuld, zal vaak in een cao worden bepaald.

Hoe lang krijgt u loon doorbetaald als u ziek bent?

Uw werkgever betaalt maximaal twee jaar uw loon door als u ziek bent. Na twee jaar ziekte wordt bekeken of u recht hebt op een arbeidsongeschiktheiduitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Loonvrije wachtdagen

In principe krijgt u vanaf de eerste dag van uw ziekte loon doorbetaald. Soms krijgt u te maken met loonvrije wachtdagen, dit betekent dat u over maximaal de eerste twee ziektedagen geen loon ontvangt. Dit is wettelijk toegestaan, maar de afspraken moeten schriftelijk zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst of cao.

Wachtdagen gelden niet bij elke ziekmelding. Als u ziek bent geweest en u wordt binnen vier weken opnieuw ziek, krijgt u de tweede keer vanaf de eerste ziektedag doorbetaald.

Ziekteperiodes optellen

Als u meerdere malen ziek bent en er zit minder dan vier weken tussen de ziekteperiodes, dan worden deze periodes bij elkaar opgeteld en beschouwd als één periode.

Krijgt u met een tijdelijk contract ook loon doorbetaald als u ziek bent?

Hebt u een tijdelijk contract en wordt u ziek, dan betaalt uw werkgever voor maximaal twee jaar minstens 70 procent uw loon door. Tijdens de periode van loondoorbetaling kan uw tijdelijke contract aflopen. In dat geval neemt UWV de loondoorbetaling over vanaf de datum dat uw contract afloopt tot de termijn van twee jaar is bereikt. UWV is dan ook verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie.

Re-integratieverslag

Als u langer dan zes weken ziek bent op het moment dat uw tijdelijke contract afloopt, stelt u samen met uw werkgever een re-integratieverslag op. Dit verslag heeft u nodig als u een Ziektewetuitkering bij UWV aanvraagt. In het verslag staat wat u en uw werkgever hebben gedaan om u weer aan het werk te krijgen. Als UWV vindt dat u en uw werkgever onvoldoende aan re-integratie hebben gedaan, kan UWV een sanctie opleggen: UWV verhaalt bijvoorbeeld het ziekengeld op uw werkgever of u krijgt een lagere ziektewetuitkering.

Wordt uw loon doorbetaald als u als uitzendkracht ziek bent?

Hebt u als uitzendkracht geen arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau dan hebt u recht op ziekgeld volgens de Ziektewet.

U hebt recht op 70 procent van uw laatst verdiende loon. U moet zich ziek melden bij het uitzendbureau waar u staat ingeschreven en bij het bedrijf waar u werkt.

Loondoorbetaling via uitzendbureau

Als u al een langere periode voor het uitzendbureau werkt, kan het zijn dat het uitzendbureau uw loon doorbetaalt. Dit wordt bepaald aan de hand van het zogenoemde fasensysteem. In de cao voor uitzendkrachten staan afspraken over loondoorbetaling bij ziekte. Vraag uw uitzendbureau om meer informatie.

Krijgt u als oproepkracht ook loon als u ziek bent?

Als u als oproepkracht ziek wordt, houdt u soms recht op doorbetaling van loon en soms krijgt u een Ziektewetuitkering van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het hangt af van het soort oproepcontract dat u hebt:

Oproepcontract met voorovereenkomst

- Ziek tijdens een oproep? Uw werkgever moet u minstens 70 procent van uw loon betalen over de afgesproken periode dat u zou moeten werken. Mocht dit lager zijn dat het voor u geldende minimumloon, dan krijgt u het minimumloon.
- Na afloop van een oproep ziek blijven? Als uw oproep is afgelopen, is ook uw tijdelijke arbeidscontract afgelopen. Uw werkgever hoeft u dan geen loon meer te betalen. U kunt wellicht in aanmerking komen voor ziekgeld op basis van de Ziektewet. Een ziektewetuitkering vraagt u aan bij UWV.
- Ziek buiten een oproepperiode? Op het moment dat u ziek wordt, hebt u geen arbeidscontract. U krijgt dus geen loon.

U komt in beginsel ook niet in aanmerking voor ziekgeld. In de volgende gevallen hebt u hier toch recht op:

- U hebt twee maanden (bijna) aan één stuk gewerkt. Binnen een maand na uw laatste werkdag wordt u ziek.
- U hebt in twee maanden na elkaar op minstens zestien dagen gewerkt. Binnen acht dagen na uw laatste werkdag wordt u ziek.
- U hebt een Werkloosheidswet-uitkering (WWV).

Nul-urencontract

- Ziek tijdens een oproep? U krijgt minstens 70 procent van uw loon over de afgesproken periode dat u zou moeten werken. Mocht dit lager zijn dan het voor u geldende minimumloon, dan krijgt u het minimumloon.
- Na afloop van een oproep ziek blijven? U hebt een doorlopend arbeidscontract, maar u krijgt alleen betaald voor de uren dat u werkt. Na afloop van de oproep krijgt u geen loon meer. Ook niet als u dan nog ziek bent. Zolang uw arbeidscontract duurt, hebt u ook geen recht op ziekgeld. Pas als uw arbeidscontract eindigt, krijgt u ziekgeld. Een ziektebewaakingsverzekering vraagt u aan bij UWV.
- Ziek buiten een oproepperiode? In de periode waarin u niet wordt opgeroepen, hebt u geen recht op loon. Dat blijft zo als u in deze periode ziek wordt. Zolang uw arbeidscontract nog duurt, hebt u ook geen recht op ziekgeld. Pas als uw arbeidscontract eindigt, krijgt u ziekgeld. Een ziektebewaakingsverzekering vraagt u aan bij UWV.

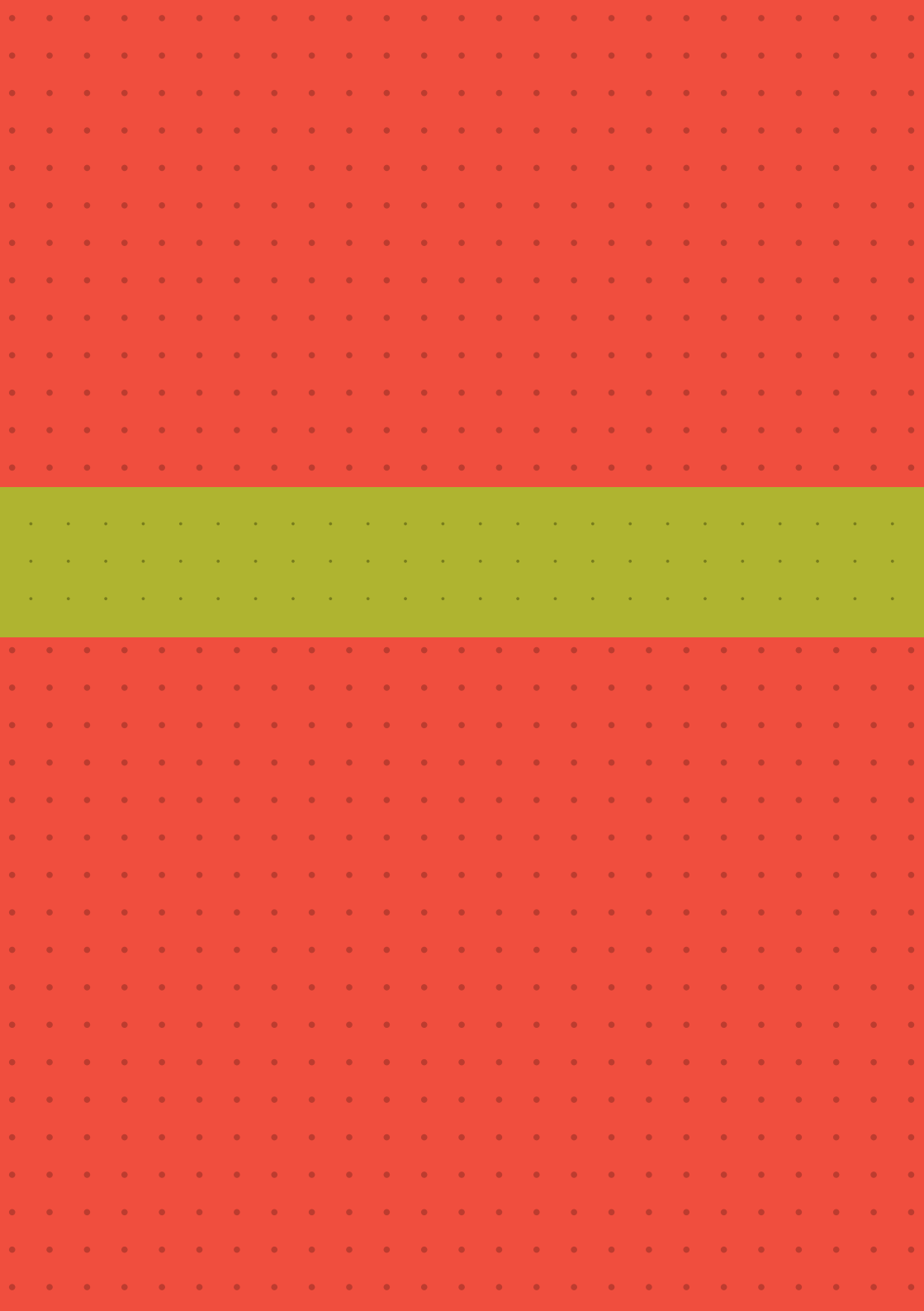
U krijgt in 't eerste ziektejaar 70 % van 't loon over uw garantie-uren, maar minimaal het voor u geldende minimumloon. Ook in 't tweede ziektejaar betaalt uw werkgever minstens 70 % van 't loon over uw garantie-uren maar de verplichting om dat aan te vullen tot 't minimumloon vervalt.

Na het eindigen van uw arbeidscontract kunt u in aanmerking komen voor ziekgeld. Een ziektebewaakingsverzekering vraagt u aan bij UWV.

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl.





Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 202

Januari 2009

Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave