

Ik ben oproepkracht en ziek. Wat betekent dit?

Informatie voor werknemers over recht op loon of ziektewet-uitkering



Inhoud

Inleiding	2
Arbeidsovereenkomst of niet?	3
Procedure in geval van ziekte	4
De situatie is bepalend	5
Eerste arbeidsongeschiktheidsdag	7
Nawerking van de Ziektewet	8

Inleiding

U bent werkzaam als oproepkracht. Als u ziek wordt, is het niet direct zeker of u recht op loon heeft of recht op een Ziektewet-uitkering. Het is in dat kader van belang te weten op welke basis u als oproepkracht werkzaam bent. Bestaat er op het moment van ziek worden een arbeids-overeenkomst of niet? In het eerste geval bestaat er recht op loondoorbetaling door uw werkgever, in het tweede geval heeft u wellicht recht op een Ziektewet-uitkering van UWV.

Deze brochure geeft de criteria aan waarmee u kunt bepalen of u wel of geen recht heeft op een Ziektewet-uitkering als u ziek wordt.

Arbeidsovereenkomst of niet?

De term oproepkracht is geen wettelijk begrip, maar een verzamelnaam voor verschillende vormen van min of meer losse arbeidsverhoudingen. Kenmerkend voor het werken als oproepkracht is dat u geen werkgarantie en verschijningsplicht heeft en dat u incidenteel of onregelmatig werkt. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is niet altijd duidelijk. Oproepkrachten zijn namelijk vaak werkzaam op basis van een mondelinge overeenkomst. Maar ook als de overeenkomst wel schriftelijk is vastgelegd, blijkt de praktijk vaak anders dan werkgever en werknemer zijn overeengekomen. Bepalend is onder welke feitelijke omstandigheden u werkzaam bent en hoe het arbeidspatroon eruit ziet.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- u bent verplicht om de arbeid persoonlijk te verrichten;
- u staat tijdens die arbeid in een gezagsverhouding tot de werkgever;
- de werkgever betaalt u loon.

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst, dan heeft u recht op loon. In geval van ziekte heeft u als werknemer recht op doorbetaling van loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, maar ten hoogste gedurende 104 weken.

Wanneer uw werkgever kan aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, ontstaat in principe recht op een Ziektewet-uitkering. Na afloop van de arbeidsovereenkomst kan er wel recht op een Ziektewet-uitkering ontstaan, maar niet eerder dan vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid.

Als u:

- wegens orgaandonatie niet kunt werken;
- arbeidsongeschikt bent als gevolg van een zwangerschap of direct aansluitend op de bevalling nog arbeidsongeschikt bent;
- arbeidsgehandicapt of structureel functioneel beperkt bent en ziek wordt heeft u recht op een Ziektewet-uitkering, ook als er een arbeidsovereenkomst is. In dat geval mag de werkgever de uitkering in mindering brengen op het loon dat hij verplicht is aan u door te betalen.

De werkgever levert via de ziekteaanmelding in verband met de aanvraag van een Ziektewet-uitkering informatie waarmee UWV kan beoordelen of recht bestaat op een uitkering.

Procedure in geval van ziekte

Als u ziek wordt tijdens een oproep, hoeft u zich alleen maar ziek te melden bij uw werkgever. Is de werkgever van mening dat er recht op Ziektewet-uitkering bestaat, stuurt hij een ziekteaangifte in verband met de aanvraag van een Ziektewet-uitkering naar UWW.

In het geval dat er geen recht op uitkering is en de oproep eindigt, en u nog steeds ziek bent, moet uw werkgever op de laatste dag van de oproepperiode een ziekteaangifte doen bij UWW.

Als de arbeidsovereenkomst doorloopt en u blijft ziek, stuurt uw werkgever uiterlijk na dertien weken een ziekteaangifte in naar UWW.

Als u recht heeft op een uitkering op grond van de zogenaamde nawerking van de Ziektewetverzekering, kunt u zich zo snel mogelijk zelf ziek melden bij UWW via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Meer informatie over deze situatie vindt u elders in deze brochure.

De situatie is bepalend

Om te kunnen bepalen of uw werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft en of recht bestaat op Ziektewet-uitkering, kunt u gebruik maken van onderstaande informatie. Per voorkomende oproepsituatie wordt aangegeven of recht op loondoorbetaling bestaat of mogelijk recht op een Ziektewet-uitkering.

Werkgarantie

Als u een contract heeft voor een minimaal aantal te werken uren per tijdseenheid (per week, per maand, per jaar of anderszins), bent u werkzaam op basis van een doorlopende arbeidsovereenkomst met een werkgarantie. In dit geval wordt u niet aangemerkt als oproepkracht.

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst bent u doorlopend verzekerd voor de Ziektewet. Er is echter geen recht op een Ziektewet-uitkering, omdat uw werkgever een loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte heeft. Na afloop van deze overeenkomst kan er wel recht bestaan op een Ziektewet-uitkering.

Voorbeeld

U heeft vanaf 1 juli een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, waarin is afgesproken dat uw werkgever u in dat jaar minstens 300 uur zal oproepen. UWV merkt u niet aan als oproepkracht, maar als parttimer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Als u in de loop van jaar ziek wordt, heeft u tot 1 juli van het volgende jaar recht op doorbetaling van loon. Als u daarna nog steeds ziek bent, heeft u recht op een Ziektewet-uitkering.

Verschijningsplicht

Als u een contract heeft waaruit blijkt dat u verplicht bent om aan een oproep van uw werkgever gehoor te geven, bent u werkzaam op basis van een doorlopende arbeidsovereenkomst met verschijningsplicht. Dit wordt ook wel een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup-overeenkomst) genoemd. Ook uit de feitelijke werksituatie kan blijken dat u een verschijningsplicht heeft. Bijvoorbeeld als het weigeren van één of twee oproepen de arbeidsverhouding zou verstoren, waardoor u niet meer wordt opgeroepen. Tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht bestaat geen recht op een Ziektewet-uitkering.

CAO-bepalingen

In een CAO kan staan dat werkgevers oproepkrachten slechts beperkt of in het geheel niet mogen inzetten. Als door een werkgever in strijd wordt gehandeld met een dergelijke bepaling in de CAO, dan bent u niet aan te merken als een oproepkracht, maar als een parttimer. Als een CAO dergelijke afwijkende bepalingen bevat, bestaat gedurende de arbeidsovereenkomst geen recht op een Ziektewet-uitkering.

Opeenvolgende oproepperioden

Als een werkgever met u, terwijl u geen werkgarantie en geen verschijningsplicht heeft, een oproepperiode afsprekt, ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de oproep. In de wet is geregeld dat wanneer oproepperioden elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden in een periode van 36 maanden of langer, er vanaf het bereiken van de termijn van 36 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook als meer dan drie oproepperioden elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, ontstaat er vanaf de vierde oproepperiode een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de CAO kan hiervan worden afgeweken. Als er in de CAO (nog) niet expliciet van is afgeweken, gelden de wettelijke bepalingen.

Tijdelijke vervanging

Vervangt u tijdelijk een vaste werknemer (bijvoorbeeld wegens ziekte of tijdens het zwangerschapsverlof van die werknemer)? Dan bent u niet aan te merken als een oproepplicht. De arbeidsovereenkomst heeft in deze situatie namelijk per definitie betrekking op het verrichten van reguliere werkzaamheden. U heeft in deze situatie een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de afwezigheid van de vaste werknemer.

Voorovereenkomst

Is er geen doorlopende arbeidsovereenkomst, dan bent u werkzaam op basis van een voorovereenkomst. Dit is een overeenkomst zonder werkgarantie en zonder prestatieplicht. Een voorovereenkomst wordt niet aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Alleen bij aanvaarding van de oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de oproep. U bent alleen voor de Ziektewet verzekerd op dagen waarop u heeft afgesproken te komen werken. Wordt u tijdens de oproepperiode ziek, dan heeft u tot het einde van de oproepperiode recht op loondoorbetaling en na afloop van de oproepperiode recht op een Ziektewet-uitkering, maar niet eerder dan vanaf de derde arbeidsongeschiktheidsdag.

Eerste arbeidsongeschiktheidsdag

Het vaststellen van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is voor een aantal zaken van belang. Namelijk om te kunnen voldoen aan de meldingstermijnen die de Ziektewet stelt aan werkgever en werknemers en om eventueel de wachttijd voor een WIA-uitkering te kunnen bepalen.

- De eerste arbeidsongeschiktheidsdag is de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet gewerkt kan worden. Dit kan dus ook een zaterdag of een zondag zijn als u op die dag zou hebben gewerkt. UWV noemt in haar correspondentie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag soms ook wel de eerste ziektedag.
- Als deze eerste werkdag niet kan worden vastgesteld, is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag de eerste dag waarop in het algemeen bij uw werkgever wordt gewerkt. Dus niet een weekenddag als andere werknemers bij uw werkgever ook niet in het weekend werkzaam zijn.
- Heeft u recht op een Ziektewet-uitkering op grond van de zogenaamde nawerking van de Ziektewet, dan is de werkelijke eerste ziektedag ook de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Dit kan dus ook een zaterdag of zondag zijn.

Nawerking van de Ziektewet

Bent u ziek terwijl de arbeidsovereenkomst is gestopt? U bent dan niet verzekerd voor de Ziektewet. In sommige gevallen kunt u toch een Ziektewet-uitkering krijgen. Dit heet de nawerking van de Ziektewet.

In de volgende situaties geldt de nawerking van de Ziektewet voor u:

- u wordt binnen acht dagen nadat arbeidsovereenkomst is gestopt ziek. En u was in de twee maanden voordat de arbeidsovereenkomst stopte minimaal zestien dagen verzekerd voor de Ziektewet; of
- u wordt binnen een maand nadat de arbeidsovereenkomst is gestopt ziek. En u was in de twee maanden voordat de arbeidsovereenkomst stopte verzekerd voor de Ziektewet. De verzekering mag in deze periode maximaal zeven dagen zijn onderbroken.

U bent voor de Ziektewet alleen verzekerd op dagen waarop u heeft afgesproken om te komen werken. Bent u een oproepkracht met een verschijningsplicht dan heeft u weliswaar een doorlopende arbeidsovereenkomst (mup-overeenkomst), maar voor de Ziektewet bent u alleen verzekerd in kalenderweken (maandag tot en met zondag) waarin u heeft gewerkt of zou hebben gewerkt als u niet ziek was geworden. U bent dan de gehele kalenderweek verzekerd. In alle andere gevallen bent u tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst verzekerd voor de Ziektewet. Als u recht heeft op een Ziektewet-uitkering op grond van de nawerking, kunt u zich zo snel mogelijk zelf ziek melden bij UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief). In deze situatie zijn er wel twee wachtdagen van toepassing voordat de uitkering ingaat.

U bent een oproepkracht met een voorovereenkomst en heeft voor het laatst gewerkt op dinsdag 11 mei. U spreekt met uw werkgever af om op woensdag 19 mei weer te komen werken. U wordt echter op maandag 17 mei ziek. Als u voldoet aan de voorwaarden voor nawerking, is de eerste ziektedag 17 mei. Dit is de dag waarop u werkelijk ziek bent geworden. Als u niet voldoet aan de voorwaarden voor nawerking, wordt 19 mei als eerste ziektedag aangemerkt. Dit is de eerste dag waarop u weer zou gaan werken.

Bent u werkzaam op basis van een mup-overeenkomst, dan bestaat geen aanspraak op een Ziektewet-uitkering op grond van de nawerking zolang er nog een dienstbetrekking met de werkgever bestaat. Pas vanaf het moment dat de dienstbetrekking is geëindigd, bestaat recht op een Ziektewet-uitkering op grond van de nawerking.

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl. Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief).

