

Zo regelt u de loondoorbetaling bij ziekte correct

Weet waar werknemers recht op hebben na een ziekmelding



CHECKLIST

Publicatiedatum:
13 februari 2024

Als goed werkgever wil uw organisatie natuurlijk netjes aan de loondoorbetalingsplicht bij ziekte voldoen, maar niet meer en langer aan zieke werknemers betalen dan nodig is. Deze toolbox zet de regels voor loondoorbetaling bij ziekte op een rij en wat de rol van de ondernemingsraad daarbij is. Ook loodst de toolbox u langs de mogelijkheden om de zieke werknemer van inkomen te voorzien zonder dat uw organisatie ervoor opdraait.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

De regels voor loondoorbetaling bij ziekte	p.2
Bijzondere groepen werknemers en loondoorbetaling bij ziekte	p.4
Bijzondere situaties rond loondoorbetaling bij ziekte	p.6
No-riskpolis en Ziektewet	p.8
Geen loon doorbetalen bij ziekte	p.9
Loonkosten verhalen via regresrecht	p.10
De rol van de OR bij loondoorbetaling bij ziekte	p.11

Zo regelt u de loondoorbetaling bij ziekte correct

De hoofdregel is dat de werkgever aan arbeidsongeschikte werknemers die bij de organisatie in dienst zijn, twee jaar lang het loon moet doorbetalen. Is de werknemer dan nog niet hersteld, dan mag de werkgever hem ontslaan en kan de werknemer in aanmerking komen voor een uitkering van UWV.

Deze loondoorbetalingsplicht van 104 weken kan voor werkgevers een enorme kostenpost zijn. Het is zaak om niet méér of langer te betalen dan nodig is!

Bijzonderheden rondom loondoorbetaling bij ziekte

Er zijn allerlei regels voor de precieze hoogte en duur van de loondoorbetalingsplicht en diverse uitzonderingssituaties waarin de werkgever het loon van zieke werknemers korter of helemaal niet hoeft te betalen. Deze toolbox zet alle bijzonderheden rondom de loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers op een rij, met praktische tools om alles goed te regelen en communiceren. Ook de rol van de OR komt aan bod.

Stap 1 Download de interactieve checklist



CHECKLIST

[Zo regelt u de loondoorbetaling bij ziekte correct](#)

De eerste checklist heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. U kunt de status van de te nemen stappen in deze checklist bijhouden en afvinken welke onderdelen u heeft afgerond. Dit vinkje kunt u dus vast zetten.

Opmerkingen

Stap 2 De regels voor loondoorbetaling bij ziekte



INFOGRAPHIC

[Loondoorbetaling bij ziekte](#)

Een werkgever moet een werknemer bij ziekte in principe maximaal twee jaar het loon doorbetalen. Er kunnen afspraken zijn over wachtdagen en re-integratie. De belangrijkste aandachtspunten zijn verbeeld in deze infographic.

Opmerkingen

**ARTIKEL**[Regels rond doorbetaling van loon bij ziekte](#)

Als uw organisatie met zieke werknemers te maken krijgt, komen er vele verplichtingen om de hoek kijken. Sowieso heeft de werkgever de plicht tot het doorbetalen van het loon gedurende de ziekteperiode. In sommige situaties kan die verplichting echter worden verlicht door een uitkering van UWV. Verder heeft uw organisatie tijdens de ziekte diverse andere verplichtingen, en de werknemers zelf ook! U leest er meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen**CHECKLIST**[De administratieve regels van loondoorbetaling bij ziekte](#)

Voor uw organisatie is de verplichting om het loon door te betalen misschien wel de grootste kostenpost bij zieke werknemers. Deze verplichting geldt, helaas voor u, ook als de ziekte niets met het werk te maken heeft. Daarom is het belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de regels en administratieve verplichtingen rondom loondoorbetaling bij ziekte. Met behulp van deze checklist weet u precies waar u op moet letten.

Opmerkingen**V & A**[Kunnen we wachtdagen toepassen bij ziekmelding?](#)

Als in uw organisatie kortdurend ziekteverzuim aan de orde van de dag is, betaalt u relatief veel loon door zonder dat daar arbeid tegenover staat. Bestaat er een mogelijkheid om minder of helemaal geen loon te betalen als werknemers een paar dagen ziek zijn? Bijvoorbeeld niet vanaf de eerste ziektedag loon doorbetalen?

Opmerkingen



REGLEMENT

[Voorbeeldregeling loondoorbetaling bij ziekte](#)

Als een werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten door ziekte of een ongeval, is het belangrijk om duidelijke afspraken te hebben over loondoorbetaling. Hoe lang ontvangt de werknemer nog salaris? Wat is de hoogte van het salaris? Onder welke voorwaarden moet het salaris worden doorbetaald? Met deze voorbeeldregeling regelt u de loondoorbetaling bij ziekte.

Opmerkingen

Stap 3 Bijzondere groepen werknemers en loondoorbetaling bij ziekte



VIDEO

[Loon doorbetalen van zieke oproepkracht?](#)

Heeft uw organisatie een zieke oproepkracht, dan is het afhankelijk van het soort oproepcontract of u loon bij ziekte moet betalen. Asha Stuivenwold legt in deze video in 1 minuut uit wanneer dit verplicht is.

Opmerkingen



NIEUWS

[Moeten we een zieke oproepkracht doorbetalen?](#)

Als een oproepkracht drie maanden moet herstellen nadat hij een operatie heeft ondergaan, moet uw organisatie dan gedurende die hele periode zijn loon doorbetalen? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



NIEUWS

[Loondoorbetaling zieke AOW'er definitief naar 6 weken](#)

Werkgevers hoeven sinds 1 juli 2023 bij ziekte van een AOW-gerechtigde werknemer het loon nog maar zes weken door te betalen. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.



Niet alleen korter recht op loon

De verkorte termijn bij ziekte van AOW-gerechtigde werknemers geldt niet alleen voor de loondoorbetalingsplicht, maar ook voor de re-integratieverplichtingen, het opzegverbod bij ziekte en het recht op een Ziekewet-uitkering.

Opmerkingen



V & A

[Heeft een zieke stagiair recht op loondoorbetaling?](#)

Het is maar zeer de vraag of een stagiair die zich ziek meldt echt heeft op doorbetaling van de beloning die hij voor zijn stage ontvangt. In deze Vraag & Antwoord leest u wat bij ziekte van een stagiair de precieze regels zijn.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Wie betaalt het loon als een zwangere werknemster ziek wordt?](#)

Als een zwangere werknemster ziek wordt, hoeft uw organisatie niet altijd haar loon volledig door te betalen. Het hangt af van het moment van ziekmelding uit welk potje de werknemster betaald krijgt. Daarnaast maakt het uit of de ziekte veroorzaakt wordt door de zwangerschap of daar geen verband mee houdt. De precieze regels leest u in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

Stap 4 Bijzondere situaties rond loondoorbetaling bij ziekte



ARTIKEL

[Ziekte en variabele beloning: moet u altijd alles doorbetalen?](#)

Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt, gelden er voor zowel uw organisatie als die werknemer diverse wettelijke verplichtingen. Om te beginnen moet u zijn loon doorbetalen. Maar gedurende welke periode moet u ook alweer welk bedrag doorbetalen? En hoe zit het als het loon van de werknemer deels bestaat uit variabele looncomponenten zoals een overwerkvergoeding, commissie of provisie? Moet u die ook doorbetalen? En hoeveel is dat dan? U leest het antwoord op al deze vragen in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



NIEUWS

[100% loondoorbetaling in vakantie van zieke werknemer](#)

Een werknemer kan tijdens een periode van ziekte minder loon ontvangen, maar als hij op vakantie gaat, behoort hij 100% van zijn 'normale' loon te ontvangen. Dat heeft het Europese Hof van Justitie eind 2021 verhelderd in een arrest. In dit nieuwsartikel leest u de bijzonderheden.

Opmerkingen



V & A

[Kan een werknemer zich half ziek melden?](#)

Een werknemer met een been in het gips is niet per se volledig arbeidsongeschikt. Als het in uw organisatie gebruikelijk is om op een werkdag bijvoorbeeld 's morgens veldwerk te doen en 's middags administratie, kan de werknemer het middagprogramma misschien prima meedoen. In deze Vraag & Antwoord leest u of hij zich dan ook half kan ziek melden.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Loondoorbetaling als werknemer verantwoordelijk is voor ziekte?](#)

De werkgever moet loon doorbetalen aan werknemers die door ziekte niet kunnen werken. Maar geldt dat ook als de werknemer zelf verantwoordelijk is voor de ziekte of het ziekteverzuim? Dat is niet alleen maar voor voor advocaten! U leest het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**V & A**

[Is een lager loon bij ziekte van invloed op de pensioenopbouw?](#)

Als een werknemer al meer dan een jaar ziek is, krijgt hij in het tweede ziektejaar meestal nog maar 70% van zijn loon uitbetaald. In deze Vraag & Antwoord leest u of dit gevolgen heeft voor de pensioenopbouw van de werknemer.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV: 70% volstaat](#)

Een werkgever die vanwege een gebrek aan re-integratie-inspanningen het loon van een zieke werknemer langer dan twee jaar moet doorbetalen, kan na de eerste twee jaar volstaan met 70% van het loon. Dat heeft Hof Den Haag in 2016 bepaald. De details vindt u in dit nieuwsartikel.



Geen afspraken over loonsanctie in cao's

In cao's staat meestal welk percentage van het loon de werkgever moet doorbetalen in het eerste en het tweede ziektejaar. Logischerwijs staat meestal niet in de cao hoeveel loon de werkgever moet doorbetalen bij een loonsanctie. Vandaar dat rechters zich hierover bogen.

Opmerkingen

Stap 5 No-riskpolis en Ziektewet



V & A

[Wat houdt de no-riskpolis in?](#)

Een no-riskpolis moet voor werkgevers de drempel wegnemen om in zee te gaan met werknemers met een ziekte of handicap. In deze Vraag & Antwoord leest u wat zo'n no-riskpolis voor werknemers met een arbeidsbeperking precies inhoudt.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Wat komt er kijken bij de toepassing van de no-riskpolis?](#)

Werkgevers zijn soms huiverig om werknemers met een ziekte of handicap in dienst te nemen, omdat ze vrezen dat die zich vaker ziek melden. De no-riskpolis moet die drempel wegnemen. Maar daar komen wel een aantal regels bij kijken waar werkgevers rekening mee moeten houden. Want op welke werknemers is de no-riskpolis van toepassing? En hoelang kunt u er gebruik van maken? U leest dit en meer in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Wanneer vallen werknemers onder de Ziektewet?](#)

Sommige groepen werknemers hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, omdat bijvoorbeeld de kans op uitval groter is. Om te voorkomen dat werkgevers deze groep links laten liggen omdat ze het financiële risico te groot vinden, is het vangnet van de Ziektewet in het leven geroepen. Hierdoor worden werkgevers ontlast bij hun loondoorbetalingsplicht bij ziekte, via een uitkering voor deze werknemers. De bijzonderheden leest u in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**INSTRUCTIEVIDEO**[Instructie Ziektewet-uitkering aanvragen bij UWV](#)

Een uitkering voor de Ziektewet voor een werknemer of ex-werknemer kunt u – met eHerkenning – aanvragen via het werkgeversportaal van UWV, of via een los formulier van UWV. Asha Stuivenwold demonstreert in deze instructievideo hoe u het formulier moet invullen.

Opmerkingen

**TOOLBOX**[Zelf het risico dragen voor ZW en WGA in zes stappen](#)

Uw organisatie kan eigenrisicodragers worden voor de Ziektewet en de WGA. U hoeft dan minder premies werknemersverzekeringen aan de Belastingdienst af te dragen, maar draait wel op voor de re-integratie-inspanningen en de uitkering als (ex-)werknemers daarvoor in aanmerking komen. Bij de keuze voor het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet of de WGA moet uw organisatie alle rechten en plichten goed kennen. Deze toolbox loodst u langs alle aandachtspunten.

Opmerkingen

Stap 6 Geen loon doorbetalen bij ziekte

**NIEUWS**[Situatief arbeidsongeschikte krijgt gewoon loon](#)

In het geval van situatieve arbeidsongeschiktheid is een werknemer niet in staat om te werken, terwijl hij medisch gezien niet ziek is. Er is dan vaak sprake van een verstoorde arbeidsrelatie. De werknemer heeft in dit geval toch recht op loon doorbetaling, ondanks dat hij niet werkt. Zolang de werknemer meewerkt aan inspanningen om de oorzaken voor het conflict weg te nemen, behoudt hij dat recht op loon ook. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Loondoorbetaling zieke werknemer tijdens staking](#)

Als een werknemer deelneemt aan een staking, heeft hij in principe geen recht op loon, ook niet als hij ziek wordt. Voor werknemers die willen werken, maar dat door de staking niet kunnen, ligt dat soms anders, zoals in dit nieuwsartikel wordt toegelicht.

Opmerkingen

**TOOLBOX**

[Snel aan de slag met loonopschorting of loonstop bij ziekte](#)

Als een zieke werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, moet uw organisatie kunnen ingrijpen. De werkgever heeft in zo'n situatie de keuze tussen twee verschillende loonsancties. Dit zijn de loonstop of de loonopschorting. Het is belangrijk dat uw organisatie de juiste sanctie kiest én communiceert. Deze toolbox geeft u de handvatten om de passende aanpak te kiezen en hulpmiddelen om de werknemer hierover te informeren.

Opmerkingen

Stap 7 Loonkosten verhalen via regresrecht

**NIEUWS**

[Loonkosten verhalen op veroorzaker arbeidsongeschiktheid](#)

Als de arbeidsongeschiktheid van een werknemer is veroorzaakt door een derde, kan zijn werkgever een schadevergoeding vorderen bij deze derde. Dit is bijvoorbeeld mogelijk bij een verkeersongeluk. U leest er meer over in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen



STAPPENPLAN

[Schade arbeidsongeschiktheid verhalen op veroorzaker](#)

Als een werknemer buiten zijn schuld om tijdelijk of langdurig arbeidsongeschikt raakt door toedoen van iemand anders, bijvoorbeeld door een medische misser of omdat hij door iemand is aangereden, heeft u als werkgever het recht van regres. Dit betekent dat u onder bepaalde voorwaarden de geleden schade kunt verhalen op die ander. Deze tool biedt een overzicht van de stappen die u moet zetten als u de schade wilt verhalen.



Beperkt regres

U kunt niet alle kosten die u heeft gemaakt op derden verhalen. De schade moet bovendien aantoonbaar zijn toegebracht door een derde persoon.

Opmerkingen



MAATWERKBRIEF

[Verzoek regresrecht aan verzekeraar](#)

Het kan voorkomen dat u als werkgever het loon moet doorbetalen aan een zieke werknemer maar de kosten daarvan wel kan verhalen op een andere partij. Als werkgever kunt u degene aansprakelijk stellen die de tijdelijke of langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer heeft veroorzaakt. U moet dan een brief sturen naar de verzekeraar van de tegenpartij. In deze brief eist u erkenning van de aansprakelijkheid van de schade binnen een redelijke termijn.

Opmerkingen

Stap 8 De rol van de OR bij loondoorbetaling bij ziekte



INFOGRAPHIC

[OR heeft veel invloed op arbobeleid](#)

De OR heeft instemmingsrecht op het arbobeleid in een organisatie. Hierdoor heeft de OR een vinger in de pap bij de opstelling, uitvoering en evaluatie van de arboregels. In deze infographic ziet u wat de belangrijkste onderwerpen zijn op het gebied van arbeidsomstandigheden.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Rol van de OR bij verzuim](#)

Het is voor iedereen van belang dat helder is welke verplichtingen werkgever en werknemer hebben als een werknemer door ziekte niet kan werken. De OR heeft een aantal specifieke rechten als het gaat om het verzuim- en re-integratiebeleid van uw organisatie. In deze checklist leest u hoe de OR zijn rechten kan gebruiken om bij te dragen aan een goed verzuimbeleid.

Opmerkingen



NIEUWS

[OR belangrijk bij wijzigen arbeidsvoorwaarden](#)

Als de werkgever eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, speelt ook de ondernemingsraad (OR) een belangrijke rol. De kans dat de werkgever de wijzigingen met succes kan doorvoeren, is groter als hij de OR aan zijn zijde heeft. In dit nieuwsartikel leest u er meer over.

Opmerkingen



NIEUWS

[Zet artikel 28, lid 1 WOR op de OR-agenda!](#)

Volgens artikel 28, lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden moet de ondernemingsraad de naleving van de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeids- en rusttijden binnen de organisatie bevorderen. Lees in dit nieuwsartikel meer over de speciale zorgtaken die de WOR aan de OR geeft.

Opmerkingen



NIEUWS

[OR let op: deadline keuze eigenrisicodragerschap nadert](#)

Een bestuurder kan twee keer per jaar kiezen of hij eigenrisicodrager wil zijn voor de Ziektewet (ZW) of Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), of zich hiervoor wil verzekeren via UWV. Tot 1 april kan hij een wijziging doorgeven voor de tweede helft van het jaar. Dat moet in overleg met de ondernemingsraad, want de OR heeft hierbij adviesrecht. Lees er meer over in dit nieuwsartikel.

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over loondoorbetaling bij ziekte, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.