

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.

Bij ziekte van de werknemer heeft uw onderneming een [loondoorbetalingsplicht](#) van maximaal 104 weken (twee jaar). De [Ziektewet \(ZW\)](#) kan die verplichting in sommige situaties verlichten via een uitkering van UWV.

Ziektewetuitkering aanvragen

U kunt een [Ziektewet-uitkering aanvragen](#) bij:

- ziekte door zwangerschap of bevalling;
- ziekte door orgaandonatie;
- werknemers met een no-riskpolis;
- werknemers die onder de compensatieregeling vallen.

Het recht op een ZW-uitkering geldt daarnaast ook voor:

- zieke uitzendkrachten;
- zieke oproep- of invalkrachten;
- zieke personen met een fictieve dienstbetrekking (zoals stagiairs, freelancers, thuiswerkers en leerlingen);
- werknemers die ziek uit dienst gaan;
- zieke werknemers met de AOW-leeftijd.

Ook ex-werknemers die binnen vier weken na uitdiensttreding ziek worden en geen baan of uitkering hebben, kunnen (zelf) een ZW-uitkering aanvragen. Dit is de zogenoemde nawerking van de verzekeringsplicht.

Bijzondere regelingen

Er zijn twee bijzondere regelingen. Zo kan een arbeidsgehandicapte werknemer bij ziekte ten eerste onder de zogenoemde [no-riskpolis](#) vallen, ongeacht of de ziekmelding samenhangt met zijn ziekte of handicap.

Meestal geldt de no-riskpolis de eerste vijf jaar van het dienstverband, maar in bijzondere situaties kan de werknemer zelf een verlenging aanvragen. Voor werknemers met een Wajong-status geldt de no-riskpolis blijvend.

Compensatieregeling biedt ZW-uitkering voor oudere voormalig werklozen

Daarnaast betaalt UWV soms een ZW-uitkering voor oudere, voormalig werkloze werknemers die langdurig ziek worden. Dit is de compensatieregeling. De werknemer moet tussen 1 januari 2018 en 1 januari 2020 bij u zijn gaan werken en geboren zijn vóór 1 januari 1962. Ook moet hij in dienst zijn

gekomen vanuit een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW), die hij op dat moment meer dan 52 weken ontving, en moet hij op zijn eerste ziektedag niet langer dan vijf jaar in dienst zijn geweest.

Zelf zorgen voor uw arbeidsongeschikte werknemers

U kunt ervoor kiezen geen of lagere werkgeverspremies voor de Ziektewet af te dragen. U wordt dan [eigenrisicodrager](#) voor de ZW. De Belastingdienst moet hier toestemming voor geven.

Als eigenrisicodrager bent u in eerste instantie in de meeste gevallen goedkoper uit. U bent zelf verantwoordelijk voor de ZW-uitkeringen. Dit betekent dat UWV de uitkering kan betalen, waarna u het bedrag aan UWV betaalt. U kunt de uitkering ook rechtstreeks aan de werknemer betalen.

Zorgen voor verzuimbegeleiding en re-integratie

Verder moet u zorgdragen voor verzuimbegeleiding en re-integratie. U moet zich daarbij laten bijstaan door een gecertificeerde arbodienst of geregistreerde bedrijfsarts en de daarmee gemaakte afspraken schriftelijk vastleggen. Als eigenrisicodrager draagt u hier zelf de kosten voor.

Bovendien moet u een verzuimadministratie bijhouden en doet u de ziek- en betermeldingen bij UWV. De ZW-uitkering duurt maximaal twee jaar. Als de werknemer na twee jaar ziekte en arbeidsongeschiktheid een WIA-uitkering aanvraagt, kijkt UWV of u voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Als dat niet het geval is, kan UWV besluiten dat u langer de ZW-uitkering moet doorbetalen. Bent u eigenrisicodrager, dan kunt u de uitvoering hiervan onderbrengen bij een (private) verzekeraar. Hier betaalt u (verzekerings)premies voor.

Arboverklaring eigenrisicodragerschap ZW

U kunt er twee keer per jaar – per 1 januari en per 1 juli – voor kiezen om eigenrisicodrager te worden of om juist terug te keren naar UWV. De [aanvraag voor het eigenrisicodragerschap](#) moet 13 weken voor de ingangsdatum bij de Belastingdienst binnen zijn.

U moet de afspraken rond de verzuimbegeleiding meesturen. U kunt hiervoor in de plaats ook het model 'Arboverklaring eigenrisicodragerschap ZW' van de Belastingdienst gebruiken.

Ziekteperioden optellen

De ZW-uitkering duurt – net zoals de loondoorbetalingsplicht – maximaal 104 weken. Daarna kan de werknemer een WIA-uitkering bij UWV aanvragen.

Zieke of arbeidsongeschikte werknemers met de AOW-leeftijd krijgen maximaal zes weken een ZW-uitkering. Soms telt UWV meerdere ziekteperiodes bij elkaar op voor de berekening van de totale uitkeringsperiode, om na te gaan of het maximum al is bereikt.

Ziekteperioden worden opgeteld als de werknemer tussendoor korter dan vier weken helemaal beter is, of als het gaat om een zwangere werknemster die voor en na haar zwangerschapsuitkering wegens dezelfde oorzaak ziek is.

Is de werknemer een tussenperiode van meer dan vier weken beter, of gaat het om een andere ziekteoorzaak na de zwangerschapsuitkering? Dan start er na een nieuwe ziekteperiode.

Afhankelijk van maximumdagloon

De hoogte van de ZW-uitkering hangt af van het (maximum)dagloon. Het maximumdagloon wordt tweemaal per jaar bijgesteld. De actuele bedragen vindt u in het overzicht [Belastingtarieven](#).

Een arbeidsongeschikte krijgt daarvan een percentage dat afhangt van de vangnetsituatie:

- Bij arbeidsongeschiktheid wegens orgaandonatie, of wegens zwangerschap of bevalling (vóór of ná het zwangerschaps- of bevallingsverlof) geldt een uitkering van 100%.
- Arbeidsongeschikte werknemers van wie de dienstbetrekking wordt beëindigd tijdens de ziekte, werknemers in fictieve dienstbetrekking en ex-werknemers met nawerking krijgen een uitkering van minstens 70%.
- Werknemers die onder de no-riskpolis vallen of voor wie de compensatieregeling van toepassing is, ontvangen een uitkering tussen de 70% en 100% van het maximumdagloon in het eerste ziektejaar. In het tweede ziektejaar ontvangen deze werknemers 70%.

UWV betaalt de ZW-uitkering uit inclusief vakantiebijslag.



Als de zieke werknemer recht heeft op een ZW-uitkering, moet u hem [tijdig ziek melden bij UWV](#). Als u dat niet op tijd doet, riskeert u een boete van maximaal € 455.

Wanneer een ziekmelding?

Wanneer u een ziekmelding doet, hangt af van de vangnetsituatie:

- werknemers die arbeidsongeschikt zijn wegens de zwangerschap of bevalling (erna of in sommige situaties ervoor) meldt u uiterlijk op de vierde ziektedag ziek;
- werknemers die arbeidsongeschikt zijn wegens de zwangerschap (specifiek vóór zwangerschapsverlof) of wegens orgaandonatie meldt u ziek binnen zes weken na de eerste ziektedag;
- arbeidsongeschikte werknemers van wie de dienstbetrekking wordt beëindigd tijdens de ziekte meldt u ziek op de laatste dag van het dienstverband;
- heringetreden arbeidsongeschikten voor wie de no-riskpolis geldt, meldt u ziek binnen zes weken na de eerste ziektedag;
- werknemers die onder de compensatieregeling vallen meldt u ziek binnen vier dagen na een ziekte van 13 weken;
- werknemers met een fictieve dienstbetrekking meldt u uiterlijk op de vierde ziektedag ziek;
- werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd meldt u uiterlijk op de tweede dag na hun ziekmelding ziek.



Een uitzendkracht moet door het uitzendbureau uiterlijk op de vierde ziektedag ziek gemeld worden. Dit speelt alleen als de uitzendkracht een uitzendbeding heeft en dus onder de Ziektewet valt.

ZW-uitkering aanvragen

Te vroeg gedane ziekmeldingen neemt UWV mogelijk niet in behandeling. U kunt een ZW-uitkering aanvragen via de online Verzuimmelder, een applicatie in het werkgeversportaal van UWV waarvoor u moet inloggen met [eHerkenning](#).

Een andere mogelijkheid is Digipoort. Hiermee koppelt u uw eigen salarisadministratie aan de systemen van UWV.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl