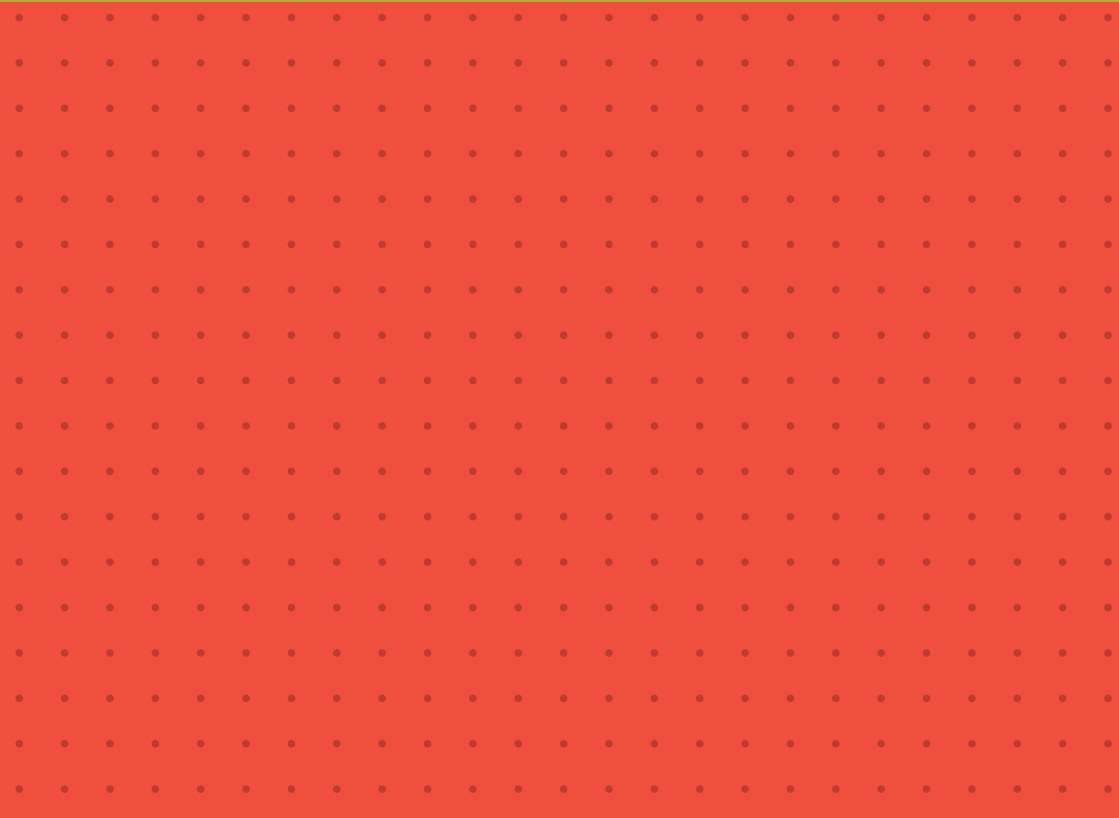
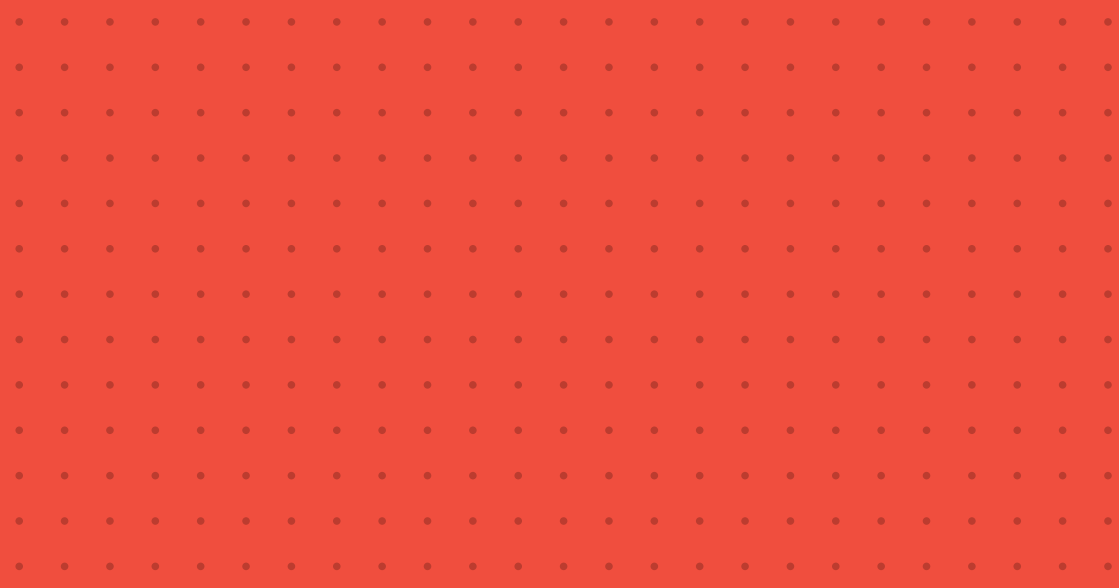


# Loondoorbetaling bij ziekte

Informatie voor werknemers





# Loondoorbetaling bij ziekte

**Werkgevers moeten hun werknemers bij ziekte twee jaar loon doorbetalen. U krijgt tijdens uw ziekte minstens zeventig procent van uw loon (let op: dit is wel aan een maximum gebonden, het maximumdagloon). Mensen die geen werkgever (meer) hebben, zoals flexwerkers en uitzendkrachten, krijgen bij ziekte een uitkering op grond van de Ziektewet. De maximumduur van een uitkering volgens de Ziektewet is in principe twee jaar.**

## Welke regels gelden voor u?

Als u ziek bent is het belangrijk dat u er alles aan doet om snel weer aan het werk te gaan. Eventueel kunt u (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 hiervoor zijn volledig voor rekening van uw werkgever.

U ontvangt het eerste ziektejaar ten minste zeventig procent van uw loon (en minimaal het minimumloon). Ook het tweede ziektejaar betaalt uw werkgever verplicht zeventig 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 belandt, kunt u bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) een aanvraag indienen om een toeslag op grond van de Toeslagenwet te krijgen. Over twee ziektejaren betaalt uw werkgever, inclusief eventuele aanvullingen, maximaal 170 procent van het laatstverdiende loon. Het kabinet en de sociale partners kwamen dat overeen in het Sociaal Akkoord 2004. Hoe dit precies wordt ingevuld, zal vaak in een cao worden bepaald.

## 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 bijvoorbeeld één week ziek bent geweest en u moet zich binnen vier weken weer ziekmelden, dan wordt vanaf de eerste ziektedag uw loon gewoon doorbetaald. Dit wordt gezien als een voortzetting van het eerste ziektegeval. Voor de berekening van de periode van twee jaar (104 weken) waarin u uw loon krijgt doorbetaald, wordt de eerste week ziekte opgeteld bij de tweede ziekteperiode. Liggen er tussen het eerste en tweede ziekteverzuim meer dan vier weken, dan begint er weer een nieuwe termijn van 104 weken. U krijgt dan ook weer te maken met wachtdagen.

## Wat zijn de regels voor de terugkeer naar werk?

In het kort komen de regels voor terugkeer naar het werk 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 zogenoemde 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 een re-integratieverslag op: wat is er concreet gedaan en bereikt en wat vindt u daarvan?

## Wat als terugkeer naar werk (nog) niet lukt?

Bent u ongeveer twintig maanden ziek, dan ontvangt u van het UWV informatie over het aanvragen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Op basis van het verplichte re-integratieverslag bepaalt het 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 het 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.

## Hoe wordt een geschil tussen u en uw werkgever opgelost?

Als u met uw werkgever van mening verschilt over de re-integratie-inspanningen, dan kunnen u en/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(stak) zo'n geschillenregeling is. Is die er niet, dan kunt u altijd bij het UWV terecht voor een deskundig oordeel. De kosten hiervan bedragen vijftig euro. Bent u het niet eens met het oordeel van de deskundige dan kunt u naar de rechter stappen.

## Wat zijn de regels als u een tijdelijk contract hebt?

Tijdens de periode van loondoorbetaling kan de dienstbetrekking van een zieke werknemer aflopen, bijvoorbeeld als u een contract voor bepaalde tijd hebt. In dat geval neemt het UWV de loondoorbetaling over tot de termijn van twee jaar is bereikt.

Aan het einde van het dienstverband stelt u samen met de werkgever een re-integratieverslag op. Dit hoeft niet als u bij het einde van het contract minder dan zes weken ziek bent. Het UWV beoordeelt of u en uw werkgever voldoende aan re-integratie hebben gedaan om een uitkering te voorkomen. Is dat niet zo, dan kan het UWV een sanctie opleggen: verhaal van ziekengeld op uw werkgever of een lagere ziekwetuitkering voor u.

## Twee jaar ziek, en dan?

Als de inspanningen tijdens uw ziekteperiode niet hebben geleid tot volledige werkhervatting volgt een keuring voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA geldt alleen voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden. Werknemers die vóór die datum ziek werden, vallen nog onder de WAO.

Bij de keuring kijkt het UWV eerst naar wat u nog kan. In de WIA staat werk centraal: niet de beperking van mensen staat voorop, maar juist hun mogelijkheden. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers en werknemers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden. Tegelijkertijd is er inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer aan de slag kunnen komen. Informatie over de WIA vindt u op [www.werkenaarvermogen.nl](http://www.werkenaarvermogen.nl).

# 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](http://www.postbus51.nl)

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: [www.szw.nl](http://www.szw.nl)



Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag

Bestelnummer 202

Mei 2007

Ongewijzigde herdruk/ 01  
Gratis uitgave