

**De 23 meest gestelde vragen
van werkgevers over**

Kort ziekte- verzuim

**Pittige kost,
lekker
uitgelegd!**



tempo team

Inhoud

1. Wat is ziekteverzuimbeleid?	5
2. Wat mag ik van een werknemer verlangen bij een ziekmelding?	5
3. Wanneer geef ik de ziekmelding door aan de Arbodienst of bedrijfsarts?	5
4. Hoe weet ik dat de werknemer echt ziek is?	5
5. Wat is een verzuimreglement?	5
6. Waarom is een verzuimreglement belangrijk?	5
7. Hoe lang moet ik het loon van een zieke werknemer doorbetalen?	6
8. Wat is een wachtdag?	6
9. Moet ik het loon van een uitzendkracht tijdens ziekte doorbetalen?	6
10. Wie betaalt de kosten van een zieke uitzendkracht?	7
11. Heeft een oproepkracht recht op loondoorbetaling bij ziekte?	7
12. Moet ik het loon doorbetalen aan een zieke met een min/max-arbeidsovereenkomst?	7
13. Moet ik een zieke werknemer loon betalen als de arbeidsovereenkomst is beëindigd?	7

14. Wat zijn vangnetters?	8
15. Kan een werknemer tijdens het dienstverband recht hebben op een ziektewetuitkering?	8
16. Wat is nawerking Ziektewet?	8
17. Wat hebben vangnetters te maken met de ziektewetpremie?	8
18. Wat is eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet?	9
19. Wanneer en hoe kan ik eigenrisicodrager voor de Ziektewet worden?	9
20. Wat is een terugkeerpremie?	9
21. Moet ik het loon doorbetalen als de werknemer korte tijd na herstel weer ziek wordt?	10
22. Kan ik bij ziekte weigeren om het loon door te betalen?	10
23. Wat kan ik doen als ik de zieke werknemer niet kan bereiken?	10



De 23 meest gestelde vragen van werkgevers over Kort ziekte- verzuim

1. Wat is ziekteverzuimbeleid?

Ziekteverzuimbeleid bestaat uit:

- het voorkomen en beperken van ziekteverzuim;
- re-integratie tijdens ziekte.

2. Wat mag ik van een werknemer verlangen bij een ziekmelding?

Je mag verlangen dat de werknemer – als hij daartoe enigszins in staat is – zich zelf ziek meldt en dit niet door bijvoorbeeld een huisgenoot laat doen. Je mag niet vragen naar de reden van de ziekmelding of de klachten. Je mag wel vragen hoe lang de werknemer verwacht ziek te zijn, waar hij is en of er nog werkzaamheden tijdens zijn ziekte door collega's overgenomen moeten worden.

3. Wanneer geef ik de ziekmelding door aan de Arbodienst of bedrijfsarts?

Je geeft de ziekmelding uiterlijk binnen een week door aan de Arbodienst of de bedrijfsarts. De begindatum van die melding is altijd de eerste ziektedag.

4. Hoe weet ik dat de werknemer echt ziek is?

Als je vermoedt dat de werknemer zich ziek heeft gemeld terwijl hij helemaal niet ziek is, kun je de bedrijfsarts vragen een spoedcontrole te doen.

5. Wat is een verzuimreglement?

In een verzuimreglement staan de regels en voorschriften rond ziek- en betermelding, controle bij ziekte en medewerking aan herstel en re-integratie.

6. Waarom is een verzuimreglement belangrijk?

Als een werknemer zich niet aan de verzuimregels houdt, kun je zijn loon alleen opschorten of stopzetten als de regels schriftelijk zijn vastgelegd. Bovendien moet de werknemer ervan op de hoogte zijn. Je kunt hiervoor bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst naar de regels verwijzen.

7. Hoe lang moet ik het loon van een zieke werknemer doorbetalen?

Je bent verplicht het loon tijdens de eerste twee ziektejaren door te betalen. Je moet per jaar ten minste 70% van het loon betalen en in het eerste jaar minimaal het wettelijk minimumloon; in de arbeidsovereenkomst of de cao kan staan dat je meer dan 70% moet doorbetalen. In de meeste cao's staat dat een zieke werknemer 170% van zijn loon over twee jaar krijgt doorbetaald (bijvoorbeeld 90% in het eerste jaar en 80% in het tweede jaar).

8. Wat is een wachtdag?

Als een werknemer ziek wordt, hoef je zijn loon niet vanaf de eerste ziektedag door te betalen. Je mag hiermee een of twee dagen wachten, dit zijn wachtdagen. Je moet dit wel schriftelijk in de arbeidsovereenkomst of cao vastleggen.

9. Moet ik het loon van een uitzendkracht tijdens ziekte doorbetalen?

Nee. Of een uitzendkracht loon krijgt tijdens ziekte, hangt af van de fase waarin hij zit ([zie de ABU CAO voor Uitzendkrachten](#)):

- **Fase A: met uitzendbeding:** als de uitzendkracht op basis van een uitzendovereenkomst werkt, eindigt de uitzendovereenkomst automatisch bij een ziekmelding. De uitzendkracht kan wel recht hebben op een ziektebewaking. Dat houdt in dat hij recht heeft op een aanvulling van 20% van het dagloon (zoals dat door het UWV is vastgelegd) vanuit het uitzendbureau;
- **Fase A zonder uitzendbeding:** in deze fase sluit de uitzendkracht steeds uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd met het uitzendbureau af. In de eerste 26 weken kan het loon worden uitgesloten voor de periode waarvoor er geen opdracht is. Als de uitzendkracht ziek wordt tijdens de opdracht, heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon door het uitzendbureau voor zolang als de tijdelijke uitzendovereenkomst doorloopt. Bij einde van de overeenkomst kan hij in aanmerking komen voor een ziektebewaking;

- **Fase B:** in deze fase sluit de uitzendkracht steeds uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd met het uitzendbureau af. Als hij ziek wordt, heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon door het uitzendbureau voor zolang als de tijdelijke uitzendovereenkomst doorloopt. Bij einde van de overeenkomst kan hij in aanmerking komen voor een ziektebewaking;
- **Fase C:** in deze fase heeft de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau. Als hij ziek wordt, heeft hij gedurende maximaal twee jaar recht op doorbetaling van zijn loon door het uitzendbureau.

10. Wie betaalt de kosten van een zieke uitzendkracht?

Bij ziekte van de uitzendkracht betaalt het uitzendbureau de loonkosten. Deze loonkosten worden over het algemeen niet doorberekend aan de inlener.

11. Heeft een oproepkracht recht op loondoorbetaling bij ziekte?

Meestal heeft de oproepkracht recht op doorbetaling van zijn loon als hij al was opgeroepen of ingeroosterd toen hij ziek werd. De verplichting om het loon door te betalen eindigt op het moment dat de oproep zou eindigen. De uitzendkracht moet dan ziek uit dienst worden gemeld en krijgt recht op een ziektebewaking.

12. Moet ik het loon doorbetalen aan een zieke met een min/max-arbeidsovereenkomst?

Ja. Als er geen speciale afspraken zijn voor de periode waarin de werknemer ziek wordt, hoef je alleen het minimaal afgesproken aantal uren per week te betalen, tenzij de werknemer structureel meer heeft gewerkt. Had je voordat de werknemer ziek werd afspraken gemaakt over een hoger aantal uren, dan moet je ook over die extra uren het loon doorbetalen.

13. Moet ik een zieke werknemer loon betalen als de arbeidsovereenkomst is beëindigd?

Nee. Je hoeft alleen loon te betalen aan een werknemer die bij je in dienst is. De verplichting om loon te betalen eindigt bij het einde van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld als een tijdelijk contract afloopt. Dit geldt ook tijdens ziekte.

14. Wat zijn vangnetters?

Vangnetters zijn mensen die tijdens ziekte wel verzekerd zijn voor de Ziektewet en de WIA, maar geen werkgever (meer) hebben die het loon doorbetaalt. Voorbeelden zijn mensen van wie het (tijdelijke) contract tijdens ziekte is afgelopen, uitzend- en oproepkrachten en werknemers die binnen vier weken na het einde van hun dienstverband ziek worden.

15. Kan een werknemer tijdens het dienstverband recht hebben op een ziektewetuitkering?

Ja, dat kan. De overheid beschermt hiermee bepaalde kwetsbare groepen. Om werkgevers te stimuleren deze groepen in dienst te nemen, hebben deze werknemers bij ziekte recht op een ziektewetuitkering. De werkgever mag de uitkering in mindering brengen op het loon dat hij bij ziekte doorbetaalt en wordt zo dus gecompenseerd voor de loonkosten. Deze regeling geldt voor:

- werknemers met een beperking (no risk);
- vrouwen die ziek zijn als gevolg van [zwangerschap of bevalling](#); en
- werknemers die ziek zijn als gevolg van een orgaandonatie.

16. Wat is nawerking Ziektewet?

Als de werknemer binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, nog geen ander werk heeft en niet in aanmerking komt voor een WW-uitkering, heeft hij mogelijk recht op een ziektewetuitkering. De werkgever moet deze alleen betalen als hij eigenrisicodragerschap is voor de Ziektewet, anders betaalt het UWV. Dit heeft dan wel invloed op de hoogte van de ZW-premie.

17. Wat hebben vangnetters te maken met de ziektewetpremie?

De ziektewetpremie is afhankelijk van het aantal vangnetters dat sinds 1 januari 2012 vanuit de onderneming de Ziektewet is ingestroomd. Bij het bepalen van de premie maakt het UWV onderscheid tussen grote, middelgrote en kleine werkgevers. Voor kleine werkgevers geldt een sectorpremie (gemiddelde van alle uitkeringen in de sector), voor middelgrote werkgevers geldt deels een

sectorpremie en deels eigen schadelast. Bij grote werkgevers is de premie gebaseerd op de schadelast. Het UWV wil zo bedrijven stimuleren een actief beleid te voeren op het gebied van ziekteverzuimpreventie en -begeleiding. Met de premiewijzer van het UWV bereken je jouw premie.

→ [Naar de premiewijzer UWV](#)

18. Wat is eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet?

Eigenrisicodragerschap betekent dat je als werkgever zelf het risico draagt voor de betaling van de ziektewetuitkering aan vangnetters. Je betaalt een heel lage premie, maar je bent wel verantwoordelijk voor de re-integratie en de betaling van de ziektewetuitkering aan de ex-werknemer en eventueel de overlijdensuitkeringen aan nabestaanden. Je kunt deze risico's ook particulier verzekeren.

19. Wanneer en hoe kan ik eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet worden?

Je kunt jaarlijks per 1 januari en per 1 juli eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet worden. Je moet de aanvraag minstens drie maanden vóór de datum van inwerkingtreding aan de Belastingdienst sturen. Je moet aantonen dat je ziekteverzuimbeleid voldoet aan de regels van de arbozorg. Na het stoppen van het eigenrisicodragerschap blijf je verantwoordelijk voor de lopende ziektewetuitkeringen van je (ex-)werknemers.

Let op: na beëindiging van het eigenrisicodragerschap kun je gedurende drie jaar niet opnieuw eigenrisicodragerschap worden.

20. Wat is een terugkeerpremie?

Werkgevers die zich na een periode van eigenrisicodragen opnieuw bij het UWV verzekeren voor de Ziektewet betalen een terugkeerpremie. Deze premie maakt terugkeer moeilijker waarmee de overheid strategisch wisselen tussen het publieke stelsel en eigenrisicodragerschap wil ontmoedigen. De terugkeerpremie is minimaal de helft van de ziektewetpremie.

21. Moet ik het loon doorbetalen als de werknemer korte tijd na herstel weer ziek wordt?

Als de werknemer binnen vier weken na herstel opnieuw ziek wordt, moet je het loon doorbetalen voor de duur van het contract. Er geldt in dat geval geen wachttag. De twee ziekteperiodes worden samengeteld voor het bepalen van de termijn van (maximaal) twee jaar waarover je het loon moet doorbetalen. Als de werknemer aan het werk gaat en na meer dan vier weken opnieuw uitvalt, begint een nieuwe periode van twee jaar te lopen.

22. Kan ik bij ziekte weigeren om het loon door te betalen?

Uitgangspunt is dat je het loon bij ziekte moet doorbetalen. Alleen als de zieke medewerker niet voldoet aan zijn verplichtingen, kun je de loondoorbetaling tijdelijk stoppen om hem te stimuleren alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen. Dit kan bijvoorbeeld als:

- de werknemer zonder goede reden weigert het aangeboden passende werk te doen;
- de ziekte opzettelijk is veroorzaakt;
- de werknemer niet meewerkt aan zijn genezing;
- de werknemer zonder goede reden weigert mee te werken aan het Plan van Aanpak.

23. Wat kan ik doen als ik de zieke werknemer niet kan bereiken?

Als je een zieke werknemer niet kan bereiken, mag je de loondoorbetaling tijdelijk stopzetten totdat hij contact heeft opgenomen. Je moet dan het loon met terugwerkende kracht over de verstreken periode alsnog betalen.

© oktober 2020, Tempo-Team, Amsterdam-Zuidoost

Alle rechten voorbehouden. Tempo-Team is zich volledig bewust van haar taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in dit document voorkomen.

Personeelstekort

Kom je door een langdurig zieke werknemer handen tekort? Tempo-Team to the rescue! Wij helpen je snel en vakkundig aan een tijdelijke medewerker. Zo draait je bedrijf lekker door. Yes!

[Geef je vacature door >](#)

Meer vragen over ziekteverzuim? Andere werkgevers downloade ook:

→ **De 29 meest gestelde vragen van werkgevers over langdurig ziekteverzuim**

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is langdurig ziekteverzuim?
- Wat moet er na zes weken ziekte gebeuren?
- Wat is een probleemanalyse?
- Kan ik vragen of de werknemer een burn-out heeft?
- Ik vermoed dat de werknemer een burn-out heeft. Wat nu?

→ **De 12 meest gestelde vragen van werkgevers over werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn**

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is de WIA
- Wat is het verschil tussen de IVA en de WGA?
- Wanneer moet de werknemer een WIA-uitkering aanvragen?
- Hoe beoordeelt het UWV de inspanningen van de werkgever met betrekking tot werkhervatting?
- Waar vind ik informatie over het begeleiden van een zieke werknemer?



tempo team