

# Werk en inkomen:

Waar heb ik recht op als ik ziek ben?

# Wat bespreken we vandaag?

---

1. Loondoorbetaling bij ziekte
2. Passende arbeid
3. Einde dienstverband na twee jaar ziekte

Het gaat om werknemers: mensen met een loondienstverband op het moment dat zij ziek worden.

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (1)



Ineke werkt ruim drie jaar als oproepkracht voor **onbepaalde tijd** als zweminstructrice in een zwembad.

In de praktijk werkt zij wekelijks volgens een bepaald rooster.

In maart 2020 krijgt zij corona. Daarna houdt zij klachten.

**Eerst werkt zij minder uren, dan valt zij volledig uit.**

De werkgever betaalt **eerst nog loon over de uren die zij werkt.**

Als zij volledig uitvalt **stopt de loonbetaling.**

Er is **geen contact** meer tussen de werkgever en Ineke.

Klopt dat?

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (2)

Nee, dat klopt niet!

- Zij werkte iedere week volgens een (vrij) vaste planning
- Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB): verplichting om werknemer **na 1 jaar oproepcontract een dienstverband** met een vast aantal uren aan te bieden vanaf 1-1-2020
- **Ineke had recht op doorbetaling van haar loon.** Zij ontdekte dit veel later en vanuit C-Support hebben wij haar geadviseerd en ondersteund.
- Uiteindelijk heeft zij eind 2021 via de rechter haar gelijk gekregen.

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (3)

Even wat theorie:

- Loondoorbetaling bij ziekte is eigenlijk best bijzonder...
- Criteria:
  - “Bedongen” arbeid;
  - Niet werken door ziekte, zwangerschap of bevalling
- Verschillende situaties afhankelijk van soort contract:
  - vast
  - bepaalde tijd
  - oproep- of
  - uitzendcontract.

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (4)

- **Maximaal 104 weken;**
- **70% van het loon** tot max. dagloon (= € 4.975,53 bruto p/m);
- **Eerste 52 weken** ten minste minimumloon (€ 1.725,00 bruto vanaf 21 jaar)
- Evt. aanvulling vanuit cao of arbeidsvoorwaarden
- Mogelijkheid tot inhouden maximaal 2 wachtdagen
- Samentellen van perioden <4 weken
- **Loonsancties (minder/geen loon)** - na schriftelijke waarschuwing - bij:
  - Niet meewerken aan redelijke controlevoorschriften;
  - Niet meewerken aan re-integratie;

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (5)

## **Hoe weet je waar je recht op hebt?**

- Wat staat er in de arbeidsovereenkomst, arbeidsvoorwaarden, personeelshandboek?
- Is er een cao van toepassing? Wat staat daarin?
- Als de arbeidsovereenkomst eindigt tijdens ziekte: mogelijk recht op Ziektewet-uitkering
- Cao's bieden soms aanvulling op de Ziektewet-uitkering (bijv. cao Uitzendkrachten): vaak piepsysteem
- Bij twijfel: zoek advies! (UWV, vakbond, rechtsbijstand...)

# 1. Loondoorbetaling bij ziekte (6)

Doe geen overhaaste dingen....



Jenny werkte in een lunchroom.

Ze kreeg Q-koorts.

Ze ervoer zoveel druk vanuit haar werkgever dat zij akkoord ging met een **vaststellingsovereenkomst** *voordat* ze twee jaar ziek was.

**Gevolg: geen WW, geen Ziektewet**, want op beide geen recht.  
Dus: geen inkomen...



Gelegenheid voor vragen



## 2. Passende arbeid (1)

Jeannette werkt al jaren als leerkracht op een basisschool. Zij is langdurig uitgevallen door corona.

Van de bedrijfsarts mag ze weer wat werk gaan oppakken.

De school wil dat Jeannette naar het werk komt: zij mag niet lesgeven, geen individuele leerlingen begeleiden, want dat is te druk. Te veel prikkels.

**Nu zit zij een paar uur per week alleen in een leeg lokaal.**

**Is dit passende arbeid die hoort bij re-integratie?**



## 2. Passende arbeid (2)

Werkgever en werknemer moeten samen werken aan re-integratie

- Werkgever is de trekker
- Werknemer moet meewerken

Activiteiten, o.a.:

- Naar de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of andere specialist;
- Opstellen plan van aanpak etc.
- Passende arbeid verrichten – binnen of buiten organisatie;

## 2. Passende arbeid (3)



Cecilia werkt als begeleider in een woonvorm voor mensen met een beperking.

Zij is langdurig uitgevallen door een infectieziekte en kan na enige tijd weer wat doen.

Haar werkgever vraagt haar naar het werk te komen om **licht schoonmaakwerk** te doen.

Zij heeft geen contact met bewoners: dat is te druk volgens haar manager.

Haar koffie drinkt ze alleen in de recreatieruimte.

**Is dit passende arbeid?**

## 2. Passende arbeid (4)

Twee sporen:

1. Re-integratie in eigen werk of binnen eigen organisatie
  - Vanaf eerste ziektedag zodra het kan
2. Re-integratie bij een andere werkgever
  - Zodra duidelijk is dat re-integratie in het eerste spoor niet gaat lukken;
  - In ieder geval binnen zes weken na eerstejaarsevaluatie (in week 52)

## 2. Passende arbeid (5)

Wat is passende arbeid nu eigenlijk?

- Niet in je eentje op een stoel zitten in een klaslokaal!
- Licht schoonmaakwerk kàn passend zijn

Datgene wat je ondanks je ziekte kan doen, zoals:

- (Delen van) eigen werk (voor minder uren)
- Ander werk dat minder belastend is of minder werkdruk heeft
- Of ..... denk mee en kom met ideeën!

En..... van een ziekenhuis mag meer verwacht worden dan van de bakker op de hoek

## 2. Passende arbeid (6)

Wat kan je doen bij een conflict over passende arbeid?

- De werkgever mag het loon stopzetten bij weigering door werknemer
- De werkgever of de werknemer kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV met de vraag:
  - Is de aangeboden arbeid passend?

Gelegenheid voor vragen





### 3. Twee jaar ziek – en dan? (1)



Peter werkt als voorman bij een bouwbedrijf.  
En heeft een dienstverband van 32 uur.

Hij is twee jaar ziek door ziekte van Lyme.  
En werkt nu 3x3 uur in passend werk.

Dat passend werk bestaat uit het doen van lichte  
kantoorwerkzaamheden.

**Uit de WIA-beoordeling komt een WIA-percentag van  
40%.**

Hoe komt UWV daarbij?

**Antwoord: WIA-schatting staat los van aantal uren dat  
gewerkt wordt of kan worden!**

### 3. Twee jaar ziek – en dan? (2)

- Vóór einde 104 weken poortwachtertoets UWV
- Is er genoeg gedaan aan re-integratie?
- UWV toetst op resultaat (min. 65% loonwaarde)
- Loonsanctie op administratieve of inhoudelijke gronden
- Verlenging opzegverbod bij ziekte
- Je mag namelijk na 2 jaar ziekteverlof ontslagen worden

# 3. Twee jaar ziek – en dan? (3)

Na de WIA-beoordeling:

- Verlenging loondoorbetaling en opzegverbod, of
- Einde dienstverband door:
  - Ontslag
  - Recht op transitie- of beëindigingsvergoeding
- Samen verder?
  - Ga op tijd in gesprek over de toekomst
  - Voortzetting dienstverband en evt. passende arbeid
  - Van passende arbeid naar bedongen arbeid

# Ten slotte

- Waarheen voor hulp en advies?
  - Vakbond
  - Rechtsbijstandverzekering
  - C-Support / Q-Support
  - Belangenvereniging
  - .....

Doe geen overhaaste dingen!

Gelegenheid voor vragen

