

## De ziektewet

In 1996 is de Ziektewet geprivatiseerd. Dit betekent dat zieke werknemers met ingang van dat jaar geen recht meer hebben op een ziekengelduitkering, maar dat hun werkgever tijdens ziekte minimaal 70% van het loon doorbetaalt. De Ziektewet geldt alleen nog voor een beperkte groep werknemers die geen recht hebben op een loondoorbetalingsplichting van de werkgever. Er wordt dan ook wel gesproken van het Ziektewet-vangnet.

### Voor wie geldt de Ziektewet nog?

Voor twee categorieën zieke werknemers geldt de Ziektewet nog wel:

- werknemers zonder werkgever

Werknemers zonder werkgever waarvoor de Ziektewet geldt, zijn:

- zieke werklozen die zonder ziekte recht zouden hebben op een WW-uitkering;
- zieke uitzendkrachten en bepaalde oproepkrachten;
- werknemers waarvan het dienstverband afloopt tijdens ziekte.

Een Ziektewetuitkering bedraagt voor deze groep maximaal 70% van het gemaximeerde loon.

- werknemers met werkgever

Dit zijn werknemers die een werkgever hebben die hen het loon tijdens ziekte doorbetaalt, maar die vanwege een hoog ziekerisico toch een ziektewetuitkering krijgen. De werkgever verrekent de Ziektewetuitkering dan met het tijdens de ziekte door te betalen loon. Dit zijn werknemers:

- die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling  
Als de werkgever opdraait voor de gevolgen van ziekte als gevolg van zwangerschap dan zou dit kunnen leiden tot verminderde interesse in de vrouwelijke sollicitant. De 'normale' zwangerschaps- en bevallingsuitkering wordt overigens niet vanuit de Ziektewet betaald. Dit betreft een Wazo-uitkering (Wet Arbeid en Zorg).
- die als gevolg van een orgaandonatie uitvallen  
De overheid acht orgaandonatie van algemeen belang. Zij vindt het daarom niet billijk dat de werkgever moet opdraaien voor de kosten als een donor arbeidsongeschikt raakt.
- met structurele functionele beperkingen (SFB)  
Dit zijn werknemers die bijvoorbeeld een WAO- of WIA-uitkering hebben of de laatste vijf jaar hebben gehad. Voor de werknemer met een arbeidsbeperking geldt dat de overheid wil stimuleren om deze categorie aan een baan te helpen. Voor de werkgevers kan een drempel tot aanneming de grotere kans op uitval zijn van deze zogeheten structureel functioneel beperkte werknemer (SFB). Een SFB-werknemer heeft een no-riskpolis. De no-riskpolis verstrekt een vergoeding vanuit de Ziektewet die de werkgever ontvangt als hij bij ziekte een loondoorbetalingsverplichting heeft

aan zijn beperkte werknemer. De no-riskpolis wordt toegekend voor een periode van vijf jaren vanaf het moment dat de werknemer in dienst treedt.

De uitkering kan voor deze categorie werknemers maximaal 100% zijn in het eerste jaar van ziekte, als de werkgever dit normaal gesproken bij ziekte betaalt.

### **Duur Ziektewetuitkering**

De Ziektewetuitkering duurt maximaal twee jaar. Als de vangnetter na twee jaar nog ziek is dan kan er recht zijn op een WIA-uitkering. De uitkering eindigt eerder dan twee jaar als de vangnetter:

- de AOW-leeftijd bereikt;
- langer dan één maand gedetineerd is;
- na de eerstejaars Ziektewetbeoordeling voor 35% of meer arbeidsgeschikt is. Sinds 2013 geldt de eerstejaars Ziektewetbeoordeling. Na één jaar ziekte beoordeelt het UWV of de Ziektewetuitkering nog een jaar doorloopt. Kan de werknemer meer dan 65% verdienen van het loon dat een gezonde vergelijkbare persoon kan verdienen dan stopt de Ziektewetuitkering. Dit geldt alleen voor personen die een Ziektewetuitkering hebben en geen werkgever. Voor werknemers met een werkgever waarvoor er recht is op een Ziektewetuitkering geldt deze eerstejaars Ziektewetbeoordeling dus niet.

### **Wet verrekening inkomsten met ziekingeld**

Per 1 juli 2011 is de Wet verrekening inkomsten met ziekingeld in werking getreden. Deze wet zorgt ervoor dat het voor een Ziektewetgerechtigde (zonder werkgever) lonend is om zoveel mogelijk te werken. Zijn inkomen wordt namelijk voor 70% verrekend met de Ziektewetuitkering. Hierdoor ontstaat een uitkering die lijkt op de loongerelateerde uitkering in de WGA: hoe meer men werkt hoe hoger het totaalinkomen is.

De nieuwe wet bevat ook twee belangrijke wijzigingen voor werkgevers:

- de loonsanctie  
Werknemers die een Ziektewetuitkering krijgen, kunnen in dienst zijn bij een werkgever. Hoewel deze werknemers in dienst zijn van een werkgever, vallen zij dus onder het vangnet van de Ziektewet. Het is namelijk niet wenselijk dat de werkgever opdraait voor de kosten van deze zieke werknemers. Via de Ziektewet ontvangt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van de loondoorbetaling bij ziekte voor deze groep werknemers. De werkgever mag het ziekingeld in mindering brengen op zijn loondoorbetalingsverplichting, waardoor hij een groot deel van de loonkosten bij ziekte niet zelf hoeft te dragen.  
De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van deze zieke vangnetter. Blijkt na afloop van de eerste twee ziektejaren (104 weken) dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie van zijn zieke vangnetter dan moet de werkgever het loon nog maximaal één jaar doorbetalen. Als de eerste dag van ziekte voor 1 juli 2011 ligt dan kan het

UWV geen loonsanctie opleggen. Daarom vond deze loonsanctie voor het eerst plaats per 1 juli 2013.

- de verhaalssanctie

Een werkgever die voor een werknemer met een tijdelijk dienstverband tijdens ziekte onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, krijgt dus een sanctie. Het UWV verhaalt de te betalen Ziektewetuitkering na afloop van de dienstbetrekking op de ex-werkgever over maximaal één jaar. De periode waarover het UWV de Ziektewetuitkering verhaalt, is afgestemd op de periode dat de ex-werkgever niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen.