

# Loonsancties UWV bij tijdelijk dienstverband

## Verschillen ten opzichte van vast dienstverband

Zoals eerder aangegeven worden aan de re-integratie tijdens een tijdelijk dienstverband in beginsel dezelfde eisen gesteld als bij een vast dienstverband. Alleen de duur van de arbeidsongeschiktheid speelt een rol.

Er zijn echter ook verschillen die vooral te maken hebben met het feit, dat de wachttijd van 104 weken bij de overdracht nog doorloopt en beoordeeld moet worden of er recht is op een ZW-uitkering.

Schematisch weergegeven:



Omdat er geen dienstverband meer is kan er geen verlenging van loondoorbetaling worden opgelegd en moet de ZW-claim in behandeling worden genomen. Dus ook als de re-integratie onvoldoende is geweest. UWV heeft daardoor een meer actieve rol en bewaakt bijvoorbeeld - anders dan bij een vast dienstverband - de termijnen. Een ander verschil is dat er ook sancties kunnen worden opgelegd aan de werknemer.

Noot

De hiernavolgende sancties zijn uitsluitend van toepassing voor werkgevers die geen eigenrisicodrager ZW zijn. Zie verder in dit hoofdstuk onder 'Loonsancties UWV eigenrisicodrager ZW'.

## Administratieve sancties

### Overdracht bij einde dienstverband is te laat

Als de werkgever te laat is met de overdracht aan UWV, kan UWV een boete opleggen.



De boete is maximaal € 455.

### Re-integratieverslag is incompleet door toedoen van werkgever

Voordat UWV tot een inhoudelijke beoordeling komt wordt eerst gecontroleerd of het re-integratieverslag compleet is en alle documenten zijn bijgevoegd. Zo niet, dan informeert UWV de werkgever hierover en stelt deze in de gelegenheid de ontbrekende documenten alsnog aan te leveren.



De ontbrekende documenten worden binnen een week alsnog geleverd: geen sanctie.



De ontbrekende documenten worden niet of te laat aangeleverd: sanctie ter hoogte van één week ZW-uitkering, de aanvraag ZW wordt wel in behandeling genomen.

### Re-integratieverslag is incompleet door toedoen van werknemer

Voordat UWV tot een inhoudelijke beoordeling komt wordt eerst gecontroleerd of het re-integratieverslag compleet is en alle documenten zijn bijgevoegd. UWV informeert de werknemer hierover en stelt deze in de gelegenheid de ontbrekende documenten alsnog aan te leveren.



De ontbrekende documenten worden binnen een week alsnog geleverd: geen maatregel.



De ontbrekende documenten worden niet of te laat aangeleverd: korting op de ZW-uitkering.

## Inhoudelijke sancties

### Re-integratie niet voldoende

De beoordeling is afhankelijk van de duur van de arbeidsongeschiktheid. Als deze ten minste 14 weken heeft geduurd (8 weken voor het opstellen van het plan van aanpak en 6 weken voor de uitvoering daarvan) verwacht UWV dat er daadwerkelijk re-integratie-activiteiten zijn verricht.



Is de re-integratie onvoldoende geweest door toedoen van de werkgever: sanctie ZW-uitkering voor de duur van de stagnatie die daarvan het gevolg is, maar niet langer dan 52 weken.



Is de re-integratie onvoldoende geweest door toedoen van de werknemer: tijdelijke korting op de ZW-uitkering.

Er wordt bij een tijdelijk dienstverband dus geen herstelplan gevraagd aan de werkgever. UWV neemt de re-integratie over en maakt dus feitelijk zelf een herstelplan. Met verhaal van de schade, zoals aangegeven.

## Loonsancties UWV eigenrisicodragers ZW

### Geen toetsing bij einde dienstverband

Is de werkgever eigenrisicodragers ZW dan is deze zelf verantwoordelijk voor de uitkeringsverzorging en de re-integratie gedurende de ZW-periode. Omdat de verantwoordelijkheid dus ook na het einde van het tijdelijk dienstverband doorloopt vindt geen toetsing plaats van de re-integratie-activiteiten die er tijdens dit dienstverband hebben plaatsgevonden. De werkgever hoeft alleen bij het einde van het dienstverband een administratieve melding te doen bij UWV. Is deze niet tijdig (uiterlijk laatste dag) dan wordt een boete opgelegd.

### Wel toetsing bij einde wachttijd

De toetsing van de re-integratie-activiteiten vindt wel plaats aan het einde van de wachttijd. Daarvoor gelden gelijke criteria als bij de toetsing einde wachttijd bij een vast dienstverband. Oordeelt UWV dat de re-integratie zijn geweest dan wordt de wachttijd verlengd en wordt de verplichting opgelegd de ZW-uitkering door te betalen gedurende deze verlenging. Dus een ZW-sanctie in plaats van een loonsanctie.

### Wel melding bij no-riskpolis

Valt de werknemer onder de no-riskpolis dan draagt de werkgever die eigenrisicodragers ZW is, de gevalsbehandeling over aan UWV bij einde dienstverband. Zolang het dienstverband duurt is de werkgever wel verantwoordelijk voor de re-integratie. Bij het einde van het tijdelijk dienstverband wordt door UWV (net als bij niet eigenrisicodragers ZW) beoordeeld of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

# Aantal sancties

In ongeveer 10% van de beoordeelde re-integratieverslagen (de cijfers variëren enigszins per jaar) wordt door UWV een loonsanctie opgelegd. Ongeveer de helft van deze loonsancties wordt opgelegd op inhoudelijke gronden (geen of inadequate re-integratie). De overige loonsancties worden opgelegd op administratieve gronden, zoals incompleetheid van de vereiste documenten. Dit zijn landelijke cijfers die sterk per sector en per werkgever kunnen verschillen. Ook worden meer loonsancties opgelegd aan non-profitorganisaties dan aan profitorganisaties.

## Overzicht van de meest voorkomende sancties op inhoudelijke gronden

Re-integratiespoor 2 niet of niet adequaat (bijvoorbeeld te laat) ingezet	25%
Bedrijfseconomische redenen en/of laksheid	23%
Aanbod passend werk sluit niet aan bij de mogelijkheden van betrokkene en van het bedrijf	19%
Herplaatsingsmogelijkheden binnen eigen bedrijf niet benut en/of te vroeg gestart met spoor 2	17%
Onterecht uitgegaan van volledige ongeschiktheid (geen benutbare mogelijkheden)	17%

Bron: UWV.

# Enkele bijzondere situaties

## UWV is te laat met het opleggen van een loonsanctie

Als UWV een loonsanctie oplegt, moet de werkgever uiterlijk 6 weken voor het einde van de wachttijd daarover worden geïnformeerd. Is UWV daarmee te laat dan kan ook na deze deadline nog een loonsanctie worden opgelegd. Dat kan bijvoorbeeld als het re-integratieverslag al is goedgekeurd, maar vervolgens bij de beoordeling van de WIA-aanvraag blijkt dat die goedkeuring niet terecht was. Of UWV heeft achterstand.

De voorwaarde is wel dat de loonsanctie voor het einde van de wachttijd wordt opgelegd en dat de werkgever nog niet is geïnformeerd over de beslissing op de WIA-aanvraag. Nadat de loonsanctie is beëindigd kan een zogenaamd *bekortingsverzoek* worden ingediend bij UWV. Wordt dat verzoek gehonoreerd, dan wordt de periode van de loonsanctie verkort met de duur van de overschrijding.

## Meer werkgevers

Heeft een werknemer meer werkgevers en wordt hij arbeidsongeschikt voor al zijn werkzaamheden, dan hebben beide werkgevers een re-integratieplicht. Het is aan te bevelen in dat geval om onderling af te stemmen. UWV zal bij de toetsing de re-integratie-activiteiten van alle werkgevers beoordelen. Er kan echter alleen een sanctie worden opgelegd als de re-integratie van *alle* werkgevers onvoldoende is geweest. Is de werknemer arbeidsongeschikt voor zijn werkzaamheden bij slechts een van zijn werkgevers, dan gelden de normale regels en criteria voor die betrokken werkgever.

## Samenloop met WW en ZW

Heeft de werknemer naast zijn loon een gedeeltelijke WW-uitkering en wordt deze arbeidsongeschikt, dan wordt geen loonsanctie opgelegd. Ook niet als de werkgever eigenrisicodragend ZW is.

## Onjuist deskundigenoordeel

Heeft de werkgever naar het advies van een aangevraagd deskundigenoordeel gehandeld en blijkt dit achteraf inadequaaf te zijn geweest, dan wordt hem dit niet aangerekend bij de beoordeling van de re-integratie-activiteiten. Let op: is de situatie daarna gewijzigd, dan moeten werkgever en werknemer daar wel naar handelen.

## Ondersteuning bij re-integratie

Als ondersteuning bij de re-integratie en/of ter stimulering van het in dienst nemen of in dienst houden van werknemers of werkzoekenden met een arbeidsbeperking en een (mogelijk) verhoogd verzuimrisico, zijn er in verschillende wetten voorzieningen opgenomen. Hoofdstuk X bevat een overzicht van alle subsidieregelingen en premiekortingen (vanaf 2018 loonkostenvoordelen). In deel B van dit boek zijn deze voorzieningen beschreven bij de verschillende wetten. Het kan daarbij gaan om bijvoorbeeld premiekortingen of vergoedingen voor gemaakte kosten van aanpassingen van de werkplek.

# V Ziektewet (ZW)

## Ziektewet als vangnet

In hoofdstuk I is de ontwikkeling beschreven waarbij de financiële consequenties van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer steeds meer voor rekening van de werkgever zijn gekomen. De loondoorbetaling is in de plaats gekomen van de ZW-uitkering, sinds 2004 voor een periode van 104 weken (de wachttijd). Met de invoering van deze wetgeving bleek het nodig om een vangnet te creëren. Dit vangnet betreft twee doelgroepen: de *vangnetters zonder werkgever* en de *vangnetters met werkgever*.

### Vangnetters zonder werkgever

#### Doelgroep

Vangnetters zonder werkgever zijn ex-werknemers die wel verzekerd zijn voor de ZW maar geen dienstverband (meer) hebben en dus ook geen recht op loonbetaling kunnen doen gelden.

Dat kan zich voordoen als de (ex-)werknemer arbeidsongeschikt is geworden:

- ✚ lopende een tijdelijk dienstverband dat vervolgens afloopt en niet wordt verlengd;
- ✚ op de laatste dag van het dienstverband;
- ✚ 4 weken nadat het dienstverband is geëindigd (nawerking ZW);
- ✚ als hij recht heeft op een WW-uitkering (eerste 13 weken wordt WW-uitkering doorbetaald).

#### Schematisch weergegeven



#### Noot

De ZW kent ook de mogelijkheid onder bepaalde voorwaarden van een vrijwillige verzekering. Deze is hier buiten beschouwing gelaten.

## Vangnetters met werkgever

### Doelgroep

Met de loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers heeft de wetgever tegelijkertijd onderkend dat zich situaties kunnen voordoen waarin dit tot onredelijke of onwenselijke financiële consequenties leidt. Om dat te compenseren is er in een aantal benoemde situaties recht op een ZW-uitkering. Daarmee is er dus een samenloop van rechten: er is recht op zowel loondoorbetaling (er is immers een dienstverband) en er is recht op een ZW-uitkering. Daarom mag de werkgever de ZW-uitkering in mindering brengen op het te betalen loon (zie hierna bij 'voordeel werkgever')

Er is sprake van een vangnetter met werkgever als de arbeidsongeschiktheid:

- ✚ een werknemer betreft die onder de zogenaamde no-riskpolis valt;
- ✚ het gevolg is van de zwangerschap of de bevalling van de werknemer; <sup>1</sup>
- ✚ het gevolg is van een orgaandonatie door de werknemer. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Deze laatste twee groepen hebben ook in geval van *vangnetter zonder werkgever* direct recht op uitkering, dus ook tijdens WW en in het geval van een tijdelijk dienstverband.

### Werknemers die onder de no-riskpolis vallen

Dit zijn onder andere werknemers die slechts gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (in de zin van bijvoorbeeld de WIA of de WAO) of minder dan 5 jaar voor indiensttreding arbeidsongeschikt zijn geweest of op medische gronden beperkt zijn: structureel functioneel beperkt. Ook werknemers die onder de Participatiewet vallen, kunnen onder de no-riskpolis vallen. Voor de meeste werknemers geldt een no-riskperiode van 5 jaar, eventueel te verlengen bij een verhoogd risico. Voor sommige categorieën werknemers is de no-riskpolis onbeperkt. Meer informatie over de no-riskpolis is te vinden in hoofdstuk VIII en in hoofdstuk 'ZW' deel B onder 'No-riskpolis'.

### Arbeitsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling

De arbeidsongeschiktheid moet het gevolg zijn van de zwangerschap of de bevalling. Er is recht op een ZW-uitkering *voor* het zwangerschapsverlof en *na* het aansluitende bevallingsverlof, maar *tijdens* deze verlofperiode zelf is er geen recht op een ZW-uitkering. De werknemer heeft dan recht op een WAZO-uitkering en de werkgever hoeft formeel ook geen loon door te betalen. In de praktijk gebeurt dat vaak wel, waarbij de werkgever de WAZO-uitkering ontvangt. Zowel werkgever als werknemer moeten daarmee instemmen.

### Arbeitsongeschiktheid ten gevolge van orgaandonatie

Dit komt in de praktijk heel weinig voor maar de wetgever heeft toch gemeend hierin te moeten voorzien. De werknemer heeft recht op een ZW-uitkering zolang hij als gevolg van de orgaandonatie niet kan werken.

### Hoogte ZW-uitkering

In genoemde situaties is er recht op een ZW-uitkering, de hoogte van de uitkering is 100% van het uitkeringsdagloon. Dit dagloon is gebaseerd op het loon van de werknemer, maar er is wel een maximum waarover wordt uitgekeerd. Het maximum wordt bepaald door het maximum uitkeringsdagloon dat elk kalenderjaar op 1 januari en per 1 juli opnieuw wordt vastgesteld. Per 1 januari 2019 is dit € 214.28 per dag, per jaar is dat € 55.927 bruto, inclusief vakantietoeslag. Omdat UWV de ZW-uitkering uitkeert, bepaalt UWV ook of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en in welke mate. In de meeste gevallen volgt UWV de bevindingen van de bedrijfsarts. Maar als daar aanleiding toe is kan UWV ook zelf onderzoek doen.

### Voordeel werkgever

De werkgever mag de ZW-uitkering aftrekken van het loon dat hij moet doorbetalen en daarmee is zijn risico dus gedekt. In de praktijk wordt de ZW-uitkering veelal aan de werkgever betaald en betaalt de werkgever het loon volledig uit. Alleen als de werknemer bezwaar maakt tegen de betaling via de werkgever, gebeurt dat niet. De werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de re-integratie en de kosten daarvan.

Is de werkgever eigenrisicodragend ZW en is er sprake van een tijdelijk dienstverband dan wordt de ZW door UWV uitgevoerd en zijn ook de kosten voor rekening van UWV. Deze kosten worden ook niet meegenomen in de berekening van de individuele ZW-premie, zie hoofdstuk XI.

# De ZW-uitkering

## De voorwaarden

Voor het recht op een uitkering moet iemand verzekerd zijn voor de ZW en ongeschikt zijn om zijn werk te verrichten. Iemand die in loondienst werkt of een WW-uitkering heeft, is verzekerd. De verzekering eindigt als de AOW-leeftijd is bereikt (maar zie verder onder 'AOW en ZW'). Heeft iemand een IVA-uitkering (IVA is een regeling die valt onder de Wet WIA) dan is er ook geen recht op een ZW-uitkering. Illegalen, huishoudelijk personeel (voor minder dan 4 dagen per week), zelfstandigen en directeur-groootaandeelhouders zijn niet verzekerd en hebben geen recht op een ZW-uitkering.

De ongeschiktheid om te werken moet een medische oorzaak hebben, de wet spreekt van *ziekte*.

Er zijn twee aspecten die beoordeeld en met elkaar vergeleken moeten worden:

- + wat zijn de beperkingen die het gevolg zijn van de ziekte: de belastbaarheid;
- + wat zijn de taken en activiteiten die bij de functie horen: de functiebelasting.

Arbeidsongeschiktheid gaat niet over de aard en ernst van de ziekte van de werknemer, maar over de gevolgen daarvan: wat kan hij nog (de belastbaarheid) versus wat moet hij doen (de functiebelasting). Dat kan bij eenzelfde ziektebeeld tot verschillende uitkomsten leiden: als het langdurig lopen beperkt is, dan is bijvoorbeeld een pakketbezorger wel arbeidsongeschikt en een kantoormedewerker niet.

### Het eerste ziektejaar (52 weken)

Voor het eerste ziektejaar is het eigen werk het uitgangspunt. Heeft iemand minder dan een week gewerkt dan wordt het werk dat hij daarvoor minimaal 6 maanden heeft gedaan als het eigen werk beschouwd.

### Ruimer criterium tweede ziektejaar (53<sup>e</sup> t/m 104<sup>e</sup> week), voor vangnetters zonder werkgever!

Voor het tweede ziektejaar gaat het niet meer alleen om de (on)geschiktheid voor het eigen werk maar om alle op de arbeidsmarkt voorkomende functies: de *algemeen geaccepteerde arbeid*. Of iemand ook met succes op deze functies kan solliciteren, speelt geen rol: de arbeidsmarktsituatie blijft buiten beschouwing. Van de functies die voor de betrokkene passend zijn, wordt een kleine selectie gemaakt (minimaal 3 functies) en daarvan wordt bepaald wat hij daarmee kan verdienen. Is dat meer dan 65% van zijn oude loon dan is er geen recht meer op een ZW-uitkering: hij is dan minder dan 35% arbeidsongeschikt. Omdat daarmee ook de wachttijd eindigt, komt het daarna ook niet meer tot een WIA-beoordeling. De beoordeling wordt gedaan door UWV, ook als de werkgever eigenrisicodrager ZW is.

Het ruimere beoordelingscriterium in het tweede ziektejaar is het gevolg van de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava, ook wel *modernisering ZW* genoemd) en is van toepassing op ziekmeldingen vanaf 1 januari 2013. Volgens de cijfers van UWV leiden de beoordelingen in ca. 35% tot een beëindiging van de ZW-uitkering. Als de uitkering wordt beëindigd, geldt een overgangstermijn van een maand. Voor mensen die al passend werk hebben gevonden geldt soms een ruimere overgangstermijn tot maximaal 6 maanden.

Zie in deel B bij de Ziektewet onder '2 Uitkering'.

Eerste 52 weken	53 <sup>e</sup> t/m 104 <sup>e</sup> week	Beoordeling recht op WIA
Ongeschikt eigen werk	Ongeschikt passend werk of geschikt maar max. 65% loon	
<b>ZW</b>	<b>ZW</b>	<b>WIA</b>
Ongeschikt eigen werk	Geschikt passend werk of loon met passend werk > 65%	
<b>ZW</b>	Geen uitkering	Geen WIA-beoordeling want geen wachttijd van 104 weken

## De hoogte van de uitkering

Voor *vangnetters met werkgever* is de uitkering bij *no-risk* afhankelijk van wat de werkgever moet doorbetalen: 70% - 100% van het (maximum) uitkeringsdagloon in het 1<sup>e</sup> ziektejaar en maximaal 70% in het 2<sup>e</sup> ziektejaar.

Voor *vangnetters zonder werkgever*, is de uitkering 70% van het (maximum) uitkeringsdagloon.

Bij ziekte ten gevolge van zwangerschap of bevalling of bij orgaandonatie is de uitkering 100% van het (maximum) uitkeringsdagloon, zowel voor *vangnetters met werkgever* als voor *vangnetters zonder werkgever*.

Het uitkeringsdagloon wordt gebaseerd op het loon dat is verdiend bij de laatste werkgever in de referentieperiode. De referentieperiode is een jaar - of korter als het dienstverband nog niet zo lang heeft geduurd.

Als er naast de ZW-uitkering loon wordt genoten dan wordt 70% van dat loon verrekend met de uitkering (dat geldt overigens niet als het loon betreft uit een ander, tweede dienstverband, dat al bestond voor datum ziekmelding). Per saldo gaat de uitkeringsgerechtigde erop vooruit: inkomen + gedeeltelijke uitkering is meer dan de oorspronkelijke volledige uitkering. De wachttijd loopt wel gewoon door. Is er geen sprake meer van arbeidsongeschiktheid, dan wordt de uitkering uiteraard beëindigd, ook de wachttijd loopt dan niet meer door.

### Voorbeeld verrekening inkomen

Geen verdiensten		Wel verdiensten		
Loon	€ -	Loon	€ 1.200	
Uitkering	€ 2.000	Uitkering	€ 1.160	(€ 2.000 -/ - 70% x € 1.200)
Totaal	€ 2.000	Totaal	€ 2.360	

### Noot

Als iemand voordat hij ziek werd meer verdiende dan het maximum uitkeringsdagloon, wordt bij de verrekening een correctiefactor toegepast. De aftrek wordt daardoor lager en het totaal aan inkomen hoger.

## Overlijdensuitkering

Bij overlijden hebben de nabestaanden recht op een overlijdensuitkering ZW. De werkgever heeft op grond van het BW ook de verplichting een overlijdensuitkering te betalen, maar hij mag de overlijdensuitkering ZW daarop in mindering brengen.

## Geen recht op uitkering

### Bijzondere situaties

Soms is er geen recht op een ZW-uitkering of is er formeel wel recht maar wordt de uitkering niet of slechts gedeeltelijk uitbetaald. Dat is onder meer het geval bij detentie (of het zich onttrekken daaraan), als iemand buiten Nederland in een land gaat wonen waarmee geen verdrag is afgesloten, als iemand zich onttrekt aan zijn verplichtingen en bij misdragingen tegenover degenen die de wet uitvoeren (waaronder ook de bedrijfsarts en medewerkers van een arbodienst). Ook bij het bereiken van de AOW-leeftijd eindigt het recht op een ZW-uitkering. De (door)werkende AOW'er heeft wel een (beperkt) recht: zie hierna onder 'AOW en ZW-recht'.

### Vangnetter met werkgever

Indien iemand een werkgever heeft en ook recht heeft op een ZW-uitkering (de vangnetter met werkgever, zie hiervoor), dan verspeelt hij zijn recht op een ZW-uitkering zolang de werkgever de loondoorbetaling schorst vanwege het niet meewerken aan de re-integratie of het niet nakomen van verplichtingen. Met ingang van 1 januari 2018 geldt dat ook als de werkgever eigenrisicodrager ZW is.

### Wachtdagen en WW

De eerste twee ziekteperioden is er geen recht op een ZW-uitkering, de zogenaamde wachtdagen. Bij *no-risk*, ziekte t.g.v. zwangerschap en/of bevalling en donorschap zijn er geen wachtdagen.

De WW-uitkeringsgerechtigde die ziek wordt, krijgt pas een ZW-uitkering als de ziekteperiode langer duurt dan 13 weken. De eerste 13 weken wordt de WW-uitkering gecontinueerd, maar deze periode telt wel mee voor de vaststelling van de wachttijd. Bij herstel na 13 weken ziekte, wordt de WW-periode verlengd met 13 weken.

## Tijdstip ziekmelding werknemer en werkgever

### Werknemer

De meeste werkgevers hebben met hun werknemers afspraken gemaakt over het tijdstip van ziekmelden, meestal op de 1<sup>e</sup> ziektedag. Soms is dat ook in de cao vastgelegd. De werknemer moet zich daaraan houden.

Zijn er geen afspraken gemaakt dan moet de werknemer zich uiterlijk op de 2<sup>e</sup> ziektedag ziekmelden bij de werkgever waar hij in dienst is, of - als hij geen dienstverband heeft - bij UWV. Op dat laatste is één uitzondering: wordt de werknemer ziek binnen 4 weken na einde dienstverband, heeft hij op dat moment geen recht op WW (of niet aangevraagd) en is zijn ex-werkgever eigenrisicodragers ZW, dan moet hij zich wel bij zijn ex-werkgever ziekmelden. Als eigenrisicodragers moet deze dan de ZW uitvoeren (nawerking ZW).

### Werkgever

Het moment waarop de werkgever de ziekmelding moet doen, hangt af van de situatie. In het volgende overzicht zijn de belangrijkste situaties vermeld.

Vast dienstverband	Na (exact) 42 weken. Is er sprake van no-risk <sup>1</sup> , zie t.g.v. zwangerschap <sup>2</sup> en/of bevalling of orgaandonatie dan is de termijn maximaal 6 weken. Bij verzuim < 6 weken: binnen 2 dagen na datum herstel een gecombineerde ziek en herstelmelding.
Tijdelijk dienstverband	Op de dag dat het contract afloopt. Eerder melden is niet toegestaan, ook niet als de laatste werkdag (ver) daarvoor valt, bijvoorbeeld door nog niet opgenomen verlofdagen.
Eigenrisicodragers ZW	Uiterlijk 6 weken (was tot 1 juli 2018: 4 dagen) na de 1 <sup>e</sup> ziektedag bij voortdurend ziekteverzuim. Bij herstel binnen 6 weken: binnen 2 dagen na datum herstel een gecombineerde ziek en herstelmelding.

<sup>1</sup> Komt de werkgever er pas later achter dat de no-riskpolis van toepassing is, dan moet hij dat binnen 4 dagen alsnog melden aan UWV. UWV beoordeelt of deze te late melding de werkgever aan te rekenen is.

<sup>2</sup> Als de werknemer zich tussen 4-6 weken (bij een meerling tussen 8-10 weken) voor de vermoedelijke bevallingsdatum ziekmeldt (en nog niet met zwangerschapsverlof is, de zogenaamde flexibiliseringsperiode), dan geldt een termijn van 4 dagen.

### Boete

Bij overschrijding van de voorgeschreven termijnen kan UWV een boete opleggen van maximaal € 455.

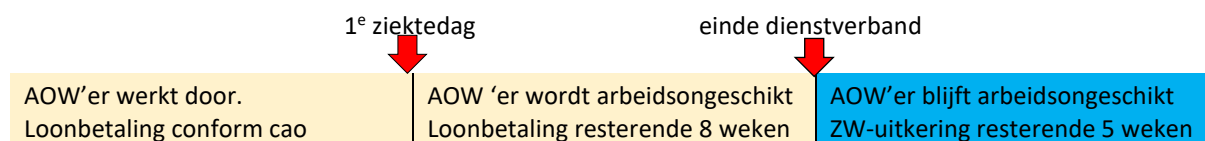
## AOW en ZW-recht

### De (door)werkende AOW'er

Zoals hiervoor aangegeven, eindigt het recht op een ZW-uitkering op het moment dat iemand de AOW-leeftijd heeft bereikt. Maar werkt iemand daarna door - of is hij na verloop van tijd weer gaan werken - dan kan er bij arbeidsongeschiktheid toch recht op een op ZW-uitkering ontstaan.

Vanaf 1 januari 2016 heeft de werkende AOW'er die bij *einde* dienstverband arbeidsongeschikt wordt, recht op een ZW-uitkering van maximaal 13 weken. Bij arbeidsongeschiktheid *tijdens* een dienstverband heeft hij recht op loondoorbetaling tot einde dienstverband met een maximum van 13 weken. Sluit de ZW-uitkering daarop aan, dan wordt de periode van loondoorbetaling afgetrokken van het maximum van 13 weken.

Voorbeeld bij een ziekmelding 8 weken voor het einde van de arbeidsovereenkomst.





### Dekking van de uitkeringslasten

Voor de werkende AOW'er hoeft de werkgever geen ZW-premie te betalen. Vanaf 1 juli 2016 brengt UWV daarom de kosten van deze uitkering direct in rekening bij de betrokken ex-werkgever. Is de no-riskpolis van toepassing dan worden de kosten niet in rekening gebracht bij de werkgever.

### Uitkeringslasten eigenrisicodragers ZW

Is de werkgever eigenrisicodragers ZW, dan verzorgt hij zelf de ZW-uitkering. In dat geval draagt hij dus al de uitkeringslasten zelf en krijgt hij uiteraard geen factuur van UWV. Is de no-riskpolis van toepassing dan wordt de gevalsbandeling overgedragen aan UWV en draagt hij deze kosten dus niet.

### No-risk en loondoorbetaling

Behoort de werkende AOW'ers tot de doelgroep no-risk, dan heeft hij ook recht op een ZW-uitkering tijdens het dienstverband. De werkgever mag de ZW-uitkering aftrekken van het door te betalen loon. Meestal wordt de ZW-uitkering met instemming van de werknemer door UWV betaald aan de werkgever die het loon doorbetaalt. Dus ook als de werkgever eigenrisicodragers ZW is, krijgt hij van UWV de ZW-uitkering vergoed.



☞ Meer informatie over de hier behandelde onderwerpen is te vinden in de volgende hoofdstukken van deel B.

Hoofdstukken deel B (tip: de verschillende wetten zijn in deel B op deze kleuren te vinden)

ZW	Ziektewet
WAZO	Wet arbeid en zorg
Wfsv	Wet financiering sociale verzekering