

# Whitepaper

Alles wat u moet weten over de  
Ziektewet



Resolu B.V. | Fultonbaan 56 – 60 | 3439 NE Nieuwegein |  
T: 088 0322490 | F: 088 0313299 | I: [www.resolu.nl](http://www.resolu.nl) | E: [info@resolu.nl](mailto:info@resolu.nl)

## De Ziektewet

De Ziektewet (ZW) is een Nederlandse wet die regelt dat zieke medewerkers, in gevallen waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever bij ziekte niet van toepassing is, recht hebben op een uitkering. Deze bedraagt meestal 70 procent van het maximumdagloon. Deze uitkering duurt maximaal twee jaar. Is de medewerker na twee jaar nog steeds arbeidsongeschikt, dan kan hij een WIA-uitkering aanvragen.

Werkgevers betalen sinds 1 maart 1996 zelf het verzuim van het eerste ziektejaar en sinds 1 januari 2004 geldt dat werkgevers ook het tweede ziektejaar de verzuimkosten zelf moeten betalen. De Ziektewet is als vangnetvoorziening blijven bestaan voor de volgende groepen:

### Groep 1

De werkgever heeft wel loondoorbetalingsplicht, maar het is niet wenselijk dat hij dit zelf financiert. De werkgever ontvangt ziekgeld van het UWV tot maximaal 100% van het dagloon. Voorwaarde is dat de melding binnen 2 werkdagen is doorgegeven aan het UWV, anders kan het UWV een boete opleggen of de ziektégeld-uitkering verminderen. Dit gebeurt in de volgende situaties:

- Ziekte als gevolg van zwangerschap.
- Ziekte als gevolg van orgaandonatie.
- Ziekte van personen met een arbeidsgehandicaptenstatus of voor personen met structurele functionele beperkingen gedurende de eerste vijf jaar van het nieuwe dienstverband. Voor Wajongers is er geen beperking qua duur.
- Indien de betrokkene bij de WIA-beoordeling <35% arbeidsongeschikt wordt verklaard maar er wel structurele functionele beperkingen zijn, is het Ziektewetvangnet ook voor de nieuwe werkgever van toepassing. De voorwaarde is dat de persoon zijn oude werkzaamheden niet meer kan verrichten en niet in dienst kan blijven bij de oude werkgever en 13 weken voor de WIA-beoordeling nog geen nieuwe baan had.
- Sinds 2006 geldt dat als een werkgever iemand met een WIA-uitkering in dienst houdt er binnen vijf jaar na de WIA-toekenning voor de werkgever recht is op Ziektewetvangnet. Let op dat indien de werkgever iemand in dienst houdt die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, er geen recht op Ziektewetvangnet geldt.

### Groep 2

De werkgever heeft geen loondoorbetalingsverplichting meer. De medewerker kan zich bij ziekte dan melden bij het UWV waarbij de uitkering maximaal 70% van het dagloon betreft. Dit gebeurt in de volgende situaties:

- Zieke werklozen. Een werkloze medewerker met een WW-uitkering krijgt bij ziekte Ziekgeld van het UWV in plaats van de WW-uitkering.
- Bij ziekte van een medewerker van die de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd als gevolg van een faillissement.
- Bij ziekte van een medewerker indien de arbeidsovereenkomst in de proeftijd wordt beëindigd.
- Na afloop van een tijdelijk dienstverband waarbij de medewerker ziek uit dienst gaat.
- Medewerkers die binnen vier weken na het einde van hun dienstverband ziek worden (de zogenoemde nawerking).
- Ziekte van uitzendkrachten (afhankelijk van de fase-indeling). Bij fase A heeft betrokkene direct recht op Ziektewetvangnet. Bij fase B (bepaalde tijd contract) betaalt het uitzendbureau gedurende de tijd van het contract en daarna is er recht op Ziektewetvangnet.
- Thuiswerkers en oproepkrachten vallen ook onder het Ziektewetvangnet.

De term 'ziektewet' wordt ook nog weleens gebruikt in de oude betekenis van het woord, die dus feitelijk niet meer juist is. Vroeger kreeg men een ziektewetuitkering vanaf het moment dat men ziek werd (er was dus geen loondoorbetaling). Zo kan "ik loop in de ziektewet" ook nog betekenen: ik werk niet, maar mijn loon wordt wel doorbetaald. Wordt een van je vaste medewerkers ziek, dan heeft hij recht op loondoorbetaling bij ziekte. In dat geval ben je als werkgever verplicht hem maximaal twee jaar lang zijn salaris door te betalen. Is de zieke medewerker niet in vaste dienst, dan kan het zijn dat hij recht heeft op een uitkering in het kader van de Ziektewet.

### **De Wet BeZaVa**

De Wet BeZaVa staat voor de 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters' en is in gevoerd per 1 januari 2013. De invoering van deze wet betekende dat middelgrote en grote ondernemingen individueel financieel verantwoordelijk werden voor zieke flex-medewerkers. Dit zijn de (ex-)medewerkers die grotendeels onder groep 2 vallen die eerder in deze whitepaper zijn omschreven.

Bij de invoering van de Wet BeZaVa kwamen er naast de WGA-vast premie voor WGA-instroom vanuit vaste dienstbetrekkingen, twee nieuwe premies bij namelijk; de WGA-flex en ZW-flex voor instroom vanuit flexibele dienstbetrekkingen. Ook werd het mogelijk om vanaf dat moment eigenrisicodrager te worden voor de ZW (vast en flex). Het doel van deze wetgeving was de verzuimschade van deze medewerkers, de 'vangnetters', terug te dringen. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat zieke vangnetters, in vergelijking met 'gewone' medewerkers, minder vaak werken en langer afhankelijk zijn van een uitkering. De instroom in de WIA is ook vele malen hoger voor de vangnetters. De conclusie van dit onderzoek was dat het Ziektewetvangnet niet activerend werkt.

Door de invoering van de Wet BeZaVa worden werkgevers afgerekend op het verzuim en de arbeidsongeschiktheid van (ex-)medewerkers. Dit zorgt dus voor een enorme financiële prikkel. Net als bij de WGA is er voor de Ziektewet de mogelijkheid om te kiezen tussen eigenrisicodragerschap of publieke verzekering. Eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet was al mogelijk sinds 2003 echter werd er op dat moment nog weinig gebruik van gemaakt. Met de invoering van de Wet BeZaVa, die de eigen instroom in de Ziektewet richting middelgrote en grote werkgevers doorbelast via gedifferentieerde premie, is het eigenrisicodragerschap ineens zeer populair geworden.

### **Eerstejaars Ziektewet-beoordeling**

Aan het einde van het eerste ziektejaar beoordeelt het UWV of de (ex-)medewerker meer dan 65% van het loon kan verdienen dat een gezond persoon met een vergelijkbare opleiding en/of ervaring kan verdienen. Is dit het geval dan stopt de Ziektewet uitkering een maand na deze beslissing. Indien er rechten opgebouwd zijn, kan er een WW aangevraagd worden. Kan de (ex-)medewerker niet minimaal 65% van het oude loon verdienen dan loopt de Ziektewet uitkering nog maximaal een jaar door, tot einde wachttijd, waarna de WIA beoordeling plaatsvindt. Om de Ziektewetuitkering in het eerste ziektejaar te beëindigen is de voorwaarde dat de (ex-)medewerker volledig arbeidsgeschikt kan worden geacht voor de bedongen arbeid die hij deed bij de (ex-)werkgever.

De zogenaamde eerstejaars Ziektewet beoordeling is onderdeel van de per 1 januari 2013 in werking getreden Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa). Tijdens de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling heeft de (ex-)medewerker twee gesprekken met medewerkers van UWV: met de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.

- De verzekeringsarts beoordeelt de gezondheid. In enkele gevallen is er geen gesprek nodig met de verzekeringsarts. Dit is alleen zo als hij al alle informatie heeft die nodig is voor de beoordeling.
- Als de verzekeringsarts vindt dat er mogelijkheden zijn om te werken, dan krijgt de (ex-)medewerker daarna een uitnodiging voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. Hij beoordeelt wat voor werk nog mogelijk is en wat daarmee verdient kan worden. Vindt de verzekeringsarts dat er geen mogelijkheden zijn om te werken, dan volgt er geen gesprek met de arbeidsdeskundige.

De verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige maken een rapport van hun gesprekken en zullen dit, gezamenlijk met de beslissing naar zowel de (ex-)medewerker als de (ex-)werkgever opsturen.

Niet eens met de beslissing?

Zowel de (ex-)medewerker als de belanghebbende (ex-)werkgever worden geïnformeerd over de eerstejaars Ziektewet beoordeling. Indien de (ex-)medewerker danwel de (ex-)werkgever het niet eens zijn met de beslissing van het UWV, dan kan er binnen 6 weken bezwaar aangetekend worden. Het bezwaarschrift kan opgestuurd worden naar het UWV adres dat in de beslissing staat genoemd.

### **De benadelingshandeling (artikel 45 ZW)**

Bij een benadelingshandeling loopt de (ex-)medewerker het risico om geen Ziektewet uitkering te ontvangen. Dit is in de situatie wanneer een vast dienstverband met wederzijds goedvinden beëindigt wordt. Indien de (ex-)medewerker geen bezwaar heeft gemaakt tegen het eindigen van de overeenkomst kan het UWV het zien als verwijtbaar werkloos waardoor er geen recht is op een uitkering.

### **Ziektewet, wie betaalt dat?**

De uitkering voor de ziektewet bedraagt 70% van het max dagloon. Het dagloon wordt berekend op basis van het sv-loon dat de (ex-)medewerker verdiende tijdens het dienstverband waarin hij ziek werd. Daarbij wordt gekeken naar een periode van 1 jaar voor de eerste ziektedag (referteperiode). Sv betekent sociale verzekeringen. Het sv-loon is dus het loon waarover de (ex-)medewerker belastingen en sociale premies heeft betaald (zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkering, 13<sup>e</sup> maand en andere toeslagen). Voor de berekening van het dagloon wordt het volledige sv-loon gedeeld door 261, dat is het gemiddelde aantal uitkeringsdagen in 1 jaar. De uitkomst is het dagloon.

Indien je als werkgever geen eigenrisicodragers bent voor de Ziektewet dan zorgt het UWV voor de uitbetaling van deze Ziektewetuitkering (publiek verzekeren). Het UWV bekostigt dit uit de premies die alle werkgevers samen jaarlijks aan de uitkeringsinstantie afdragen. Als werkgever betaal je dus wel degelijk mee aan de uitvoering van de Ziektewet ook al ben je daarvoor geen eigenrisicodragers. Niet alle werkgevers betalen evenveel premie. Voor grote en middelgrote werkgevers geldt de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk). Dit is een (deels) individuele premie die wordt gebaseerd op de schadelast van de voorgaande jaren in het bedrijf. Als er veel tijdelijke medewerkers in dienst zijn, is de schadelast mogelijk hoger en wordt er ook een hogere premie betaald. Bij een kleine werkgever is er een sectorpremie. Deze is gebaseerd op de feitelijke uitkeringslast in de sector waarin het bedrijf actief is.

### Ziektewet en Eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen er ook voor kiezen om zelf het ziekengeld te betalen bij ziekte en eigenrisicodragers voor de Ziektewet (ZW) te worden (privaat verzekeren). Dat betekent dat de werkgever zelf de uitkering betaalt van een medewerker die in de Ziektewet belandt. Naast de uitbetaling van de Ziektewet-uitkering, is een eigenrisicodragers ook verantwoordelijk voor verzuimpreventie, verzuimbegeleiding en re-integratie. Een werkgever kan ervoor kiezen om dit proces zelf intern gewaarborgd te hebben of dit uit te besteden aan een verzekeraar/uitvoerder.

#### Maatregelenbesluit

Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet kan een werkgever zelf nagaan of de (ex-)medewerker er alles aan doet om werk te vinden. Doet hij dat niet of onvoldoende en is hij hierop aangesproken, dan dient een sanctie aangevraagd te worden bij het UWV. UWV geeft dan een beslissing af waar de (ex-)medewerker tegen in bezwaar kan gaan.

Normaliter is het tijdens Wet verbetering poortwachter het uitgangspunt dat werkhervatting in het eerste spoor te verkiezen is boven werkhervatting in het tweede spoor. Zolang er sprake is van een dienstverband betekent dit dat alle werkgevers proberen de medewerker te begeleiden naar werk in het eigen bedrijf. Pas als duidelijk is dat dat niet lukt, kan gekeken worden naar werkhervatting in spoor 2.

Voor Ziektewet-eigenrisicodragers geldt, op grond van de Ziektewet, dat zij ook na einde van het dienstverband de mogelijkheden in het eerste spoor blijven verkennen. Voor publiek verzekerde werkgevers neemt het UWV de betaling van het ziekengeld en de begeleiding van de zieke (ex-)medewerker over na einde van het dienstverband. Het UWV hoeft de re-integratie in het eerste spoor niet te onderzoeken. Het UWV heeft hier niet de rol van werkgever en heeft ook niet de mogelijkheden die een werkgever wel in huis heeft. Zie ook werkwijzer poortwachter.<sup>1</sup>

#### Voordelen eigenrisicodragerschap Ziektewet

- Een eigenrisicodragers voor de Ziektewet is zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn (ex-)medewerker. Waar de werkgever een medewerker met een vast dienstverband twee jaar lang begeleidt bij ziekte, doet hij dit nu ook voor een medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd die ziek uit dienst gaat (of zich binnen 28 dagen na uit dienst ziek meldt). De werkgever is hierdoor niet afhankelijk van de re-integratie inspanning door UWV, maar zelf verantwoordelijk voor deze inspanningen. De werkgever heeft zelf de keuze om gebruik te maken van de dienstverlening door een verzekeraar of een private uitvoerder van de Ziektewet ofwel dit intern zelf te regelen.
- Een eigenrisicodragers voor de Ziektewet heeft voor een maximale periode van 104 weken de mogelijkheid om WIA-instroom te voorkomen. De werkgever begeleidt een zieke medewerker ook nadat hij of zij uit dienst is gegaan. Doordat de werkgever zelf de regie voert, eventueel in samenwerking met een verzekeraar en/of uitvoerder van de Ziektewet, wordt er geprobeerd een geslaagd re-integratietraject te realiseren. Door WIA-instroom te voorkomen bespaart de werkgever toerekening van WGA-lasten voor een periode van maximaal 10 jaar.

---

<sup>1</sup> <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

- Doordat de werkgever de mogelijkheid heeft om de (ex-)medewerker intensief te begeleiden, moet het gewenste effect hiervan zijn dat de (ex-)medewerker volledig of gedeeltelijk hersteld. Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet betaalt de werkgever zelf de Ziektewetuitkering. Bij voldoende herstel van de (ex-)medewerker eindigt ook de verplichting om de Ziektewetuitkering te betalen.

#### Nadelen eigenrisicodragerschap Ziektewet

- In tegenstelling tot het eigenrisicodragerschap voor de WGA voert de werkgever als eigenrisicodragers voor de Ziektewet een wet uit. Dit betekent dat er voldoende kennis in huis moet zijn of ter beschikking moet staan om de Ziektewet uit te voeren.
- Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet is de werkgever, maximaal 2 jaar lang, verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)medewerker. Ook de kosten van re-integratie zijn voor rekening van de werkgever.
- De werkgever kan zelf de Ziektewetuitkering aan de (ex-)medewerker betalen. Dit betekent dat er een eigen, gescheiden, verzuimadministratie gevoerd moet worden. Dit kan ook uitbesteed worden aan een verzekeraar of private uitvoerder van de Ziektewet.
- Aan eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet worden zware eisen gesteld. Het financieel voordeel lijkt beperkt door de extra uitvoeringskosten voor een werkgever. De omvang van een bedrijf is daarbij doorslaggevend.
- Heeft een werkgever volgens het UWV niet genoeg gedaan aan de re-integratie van de zieke medewerker? En vraagt de medewerker een uitkering aan? Dan kan het UWV de werkgever verplichten om maximaal 1 jaar langer het loon van de medewerker door te betalen.
- Een werkgever die eigenrisicodragers is voor de Ziektewet zal bij re-integratie van een zieke (ex-)medewerker eerst moeten kijken of er mogelijkheden zijn voor re-integratie in het eigen bedrijf.
- Besluit de werkgever na een periode van eigenrisicodragerschap terug te keren naar het UWV, dan betaalt hij een terugkeerpremie gebaseerd op de historische schadelast. De premie bij het UWV wordt gebaseerd op de schadelast van twee jaar terug. Is er sprake van een schadelast, dan heeft de werkgever de Ziektewetuitkering als eigenrisicodragers zelf al betaald, of heeft hij mogelijk een hogere premie aan de verzekeraar betaald. Bij terugkeer wordt de werkgever nog een keer extra beboet.

## Verschillen tussen ERD versus geen ERD Ziektewet

	Geen eigenrisicodrager	Eigenrisicodrager
Wie draagt de kosten van de uitkering?	<p>Werkgever betaalt de gedifferentieerde Ziektewet-premie aan de Belastingdienst</p> <p>Hierdoor is de werkgever verzekerd tegen de kosten van de Ziektewet-uitkeringen.</p>	<p>Werkgever draagt de kosten van de Ziektewet-uitkeringen vanaf moment ziek uit dienst tot 2 jaar.</p> <p>De werkgever kan zich privaot verzekeren tegen deze kosten of de kosten zelf betalen.</p>
Hoelang is de werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie?	<p>Werkgever is de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid verantwoordelijk voor de re-integratie van de medewerker. Bij een tijdelijk dienstverband en medewerker gaat ziek uit dienst (of meldt zich binnen 28 dagen na einde dienstverband ziek), dan neemt UWV de verantwoordelijkheid van de re-integratie over tot 2 jaar.</p>	<p>Werkgever is de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)medewerker.</p> <p>Dit is tijdens een actief dienstverband en ook wanneer een medewerker na een bepaalde tijdscontract ziek uit dienst gaat of zich binnen 28 dagen ziek meldt.</p>
Wie betaalt de uitkering uit aan de (ex-)medewerker?	<p>UWV betaalt de uitkering uit aan de (ex-)medewerker.</p>	<p>Optie 1: UWV betaalt de uitkering uit aan de (ex-)medewerker. De werkgever betaalt UWV.</p> <p>Optie 2: De werkgever betaalt de uitkering zelf. Sommige kosten kunnen gedeclareerd worden bij UWV.</p>



### **Hoe word een werkgever eigenrisicodragers?**

Als een werkgever besluit eigenrisicodragers te worden, zijn er twee keer per jaar instapmomenten, namelijk per 1 januari of per 1 juli. De aanvraag moet dertien weken van tevoren worden ingediend bij de Belastingdienst. Als eigenrisicodragers voor de Ziektewet moet de werkgever aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Werkgever voldoet aan de Arbo-eisen. Als eigenrisicodragers moet het ziekteverzuimbeleid op orde zijn. Hierover maakt de werkgever afspraken met de Arbodeskundigen of Arbodienst. Deze afspraken op papier stuurt de werkgever, met de aanvraag voor eigenrisicodragerschap, mee naar de belastingdienst.
- Werkgever is in de 3 jaar voor de beoogde ingangsdatum niet gestopt als eigenrisicodragers voor de Ziektewet.

Eigenrisicodragerschap is vooral een strategische keuze waarin schadelastbeheersing door middel van het beperken van de instroom en de duur van ziekteverzuimen een belangrijke rol spelen. Het is van belang om in kaart te brengen welke impact het eigenrisicodragerschap op een organisatie heeft en welke beheersmaatregelen een werkgever het beste kan treffen. Hiervoor is een actuariële analyse noodzakelijk waarin de voor- en nadelen van eigenrisicodragerschap ten opzichte van publiek verzekeren naar voren komen.

Wilt u meer weten over uw mogelijkheden om eigenrisicodragers te worden of om verder te kijken naar uw schadelastbeheersing binnen uw organisatie? Neem dan contact op met Resolu!