

Mijn oproepkracht is ziek. Wat betekent dit?

Informatie voor werkgevers over
recht op loon of Ziektewet-uitkering

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl. Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief).



Inhoud

Inleiding	2
Arbeidsovereenkomst of niet?	3
Procedure in geval van ziekte	4
De situatie is bepalend	5
Eerste arbeidsongeschiktheidsdag	7
Nawerking van de Ziektewet	8

Werken aan perspectief

Werken is belangrijk, voor uzelf en voor de maatschappij. UWW helpt u om werk te vinden en te houden. Is werken niet mogelijk, dan zorgen wij voor tijdelijk inkomen. Dit doen wij op basis van de WW, WIA, WAO, Wajong, WAZ, WAZO en Ziektewet.

Inleiding

Als een oproepkracht ziek wordt, kan recht op loon of recht op een Ziektewet-uitkering bestaan. Het is in dat kader voor u van belang te weten op welke basis de oproepkracht werkzaam is. Bestaat er op het moment van ziek worden een arbeidsovereenkomst of niet? In het eerste geval bestaat er recht op loondoorbetaling, in het tweede geval bestaat wellicht recht op een Ziektewet-uitkering van UWV.

Werkt u met oproepkrachten? Dan is deze brochure voor u van belang. De brochure geeft de criteria aan waarmee u kunt bepalen of oproepkrachten wel of geen recht hebben op een Ziektewet-uitkering.

Arbeidsovereenkomst of niet?

De term oproepkracht is geen wettelijk begrip, maar een verzamelnaam voor verschillende vormen van min of meer losse arbeidsverhoudingen. Kenmerkend voor de oproepkracht is dat hij geen werkgarantie en verschijningsplicht heeft en dat hij incidenteel of onregelmatig werkzaam is. Of er bij een oproepkracht sprake is van een arbeidsovereenkomst, is niet altijd duidelijk. Een oproepkracht is namelijk vaak werkzaam op basis van een mondelinge overeenkomst. Maar ook als de overeenkomst wel schriftelijk is vastgelegd, blijkt de praktijk vaak anders dan werkgever en werknemer zijn overeengekomen. Bepalend is onder welke feitelijke omstandigheden de oproepkracht werkzaam is en hoe het arbeidspatroon eruit ziet.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als aan alle volgende voorwaarden wordt voldaan:

- uw werknemer is verplicht om de arbeid persoonlijk te verrichten;
- uw werknemer staat tijdens die arbeid in een gezagsverhouding tot u;
- er wordt door u loon betaald.

Is er sprake van een arbeidsovereenkomst, dan heeft uw werknemer recht op loon. In geval van ziekte heeft de werknemer recht op doorbetaling van het loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, maar ten hoogste gedurende 104 weken.

Wanneer u kan aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt, ontstaat in principe recht op een Ziektewet-uitkering. Na afloop van de arbeidsovereenkomst kan er wel recht op een Ziektewet-uitkering ontstaan, maar niet eerder dan vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid.

Een oproepkracht die:

- wegens orgaandonatie niet kan werken;
- arbeidsongeschikt is als gevolg van een zwangerschap of direct aansluitend op de bevalling nog arbeidsongeschikt is;
- arbeidsgehandicapt of structureel functioneel beperkt is en ziek wordt heeft recht op een Ziektewet-uitkering, ook als er een arbeidsovereenkomst is. In dat geval mag u de uitkering in mindering brengen op het loon dat u verplicht bent door te betalen.

Via de ziekteaangifte in verband met de aanvraag van een Ziektewet-uitkering levert u ons informatie waarmee wij kunnen beoordelen of recht bestaat op een Ziektewet-uitkering.

Procedure in geval van ziekte

Een oproepkracht die ziek wordt tijdens een oproep, meldt zich bij u ziek. Als de arbeidsovereenkomst doorloopt en de werknemer blijft ziek, geeft u na uiterlijk 42 weken de ziekmelding door aan UWV. Dit kunt u online doen via de Verzuimmelder of met de formulieren voor ziekteangifte op uwv.nl. Meer informatie over digitaal melden vindt u op uwv.nl/digizsm.

Tijdens zijn oproepperiode betaalt de werkgever bij ziekte zijn loon door. Is de oproepkracht aan het eind van de oproepperiode nog steeds ziek en is de arbeidsovereenkomst geëindigd? Dan moet u op de laatste dag van de oproepperiode een ziekteangifte doen bij UWV.

De situatie is bepalend

Om te kunnen bepalen of u een loondoorbetalingsplicht heeft en of recht bestaat op een Ziektewet-uitkering, kunt u gebruik maken van onderstaande informatie. Per voorkomende oproepsituatie wordt aangegeven of recht op loondoorbetaling bestaat of mogelijk recht op een Ziektewet-uitkering.

Werkgarantie

Een werknemer met een contract voor een minimaal aantal te werken uren per tijdseenheid (per week, per maand, per jaar of anderszins) is werkzaam op basis van een doorlopende arbeidsovereenkomst met een werkgarantie. Deze werknemer wordt niet aangemerkt als oproepkracht.

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst is de werknemer doorlopend verzekerd voor de Ziektewet. In geval van ziekte is er echter geen recht op een Ziektewet-uitkering, omdat u een loondoorbetalingsplicht heeft. Na afloop van deze overeenkomst kan er wel recht bestaan op een Ziektewet-uitkering.

Voorbeeld

Een werknemer heeft vanaf 1 juli van dit jaar een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, waarbij is afgesproken dat u hem in dat jaar minstens 300 uur zult oproepen. Wij merken deze werknemer niet aan als oproepkracht, maar als parttimer met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Als uw werknemer in de loop van dat jaar ziek wordt, heeft hij tot 1 juli van het volgende jaar recht op doorbetaling van loon. Als hij daarna nog steeds ziek is, heeft hij recht op een Ziektewet-uitkering.

Verschijningsplicht

Als een oproepkracht een contract heeft waaruit blijkt dat hij verplicht is om aan een oproep gehoor te geven, is hij werkzaam op basis van een doorlopende arbeidsovereenkomst met verschijningsplicht. Dit wordt ook wel een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (mup-overeenkomst) genoemd. Ook uit de feitelijke werksituatie kan blijken dat de oproepkracht een verschijningsplicht heeft. Bijvoorbeeld als het weigeren van één of twee oproepen de arbeidsverhouding zou verstoren, waardoor betrokkene niet meer wordt opgeroepen. Tijdens de duur van een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht bestaat geen recht op een Ziektewet-uitkering.

cao-bepalingen

In een cao kan staan dat u als werkgever oproepkrachten slechts beperkt of in het geheel niet mag inzetten. Als in strijd wordt gehandeld met een dergelijke bepaling in de cao, dan is de werknemer niet aan te merken als een oproepkracht, maar als een parttimer. Als een cao dergelijke afwijkende bepalingen bevat, bestaat gedurende de arbeidsovereenkomst geen recht op een Ziektewet-uitkering.

Opeenvolgende oproepperioden

Als u met een oproepkracht die geen werkgarantie en geen verschijningsplicht heeft een oproepperiode afspreekt, ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van de oproep. In de wet is geregeld dat wanneer oproepperioden elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden in een periode van 36 maanden of langer, er vanaf het bereiken van de termijn van 36 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook als meer dan drie oproepperioden elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, ontstaat er vanaf de vierde oproepperiode een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de cao kan hiervan worden afgeweken. Als er in de cao (nog) niet expliciet van is afgeweken, gelden de wettelijke bepalingen.

Oproepkracht als tijdelijke vervanging

De werknemer die een vaste werknemer tijdelijk vervangt (bijvoorbeeld wegens ziekte of tijdens het zwangerschapsverlof van een vaste werknemer), is niet aan te merken als een oproepkracht. De arbeidsovereenkomst heeft namelijk per definitie betrekking op het verrichten van reguliere werkzaamheden. Deze werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de afwezigheid van de vaste werknemer.

Voorovereenkomst

Is er geen doorlopende arbeidsovereenkomst, dan is de oproepkracht werkzaam op basis van een voorovereenkomst. Dit is een overeenkomst zonder werkgarantie en zonder prestatieplicht. Deze voorovereenkomst wordt niet aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Alleen bij aanvaarding van de oproep ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor de duur van de oproep. De oproepkracht is voor de Ziektewet alleen verzekerd op dagen waarop hij heeft afgesproken te komen werken. De oproepkracht die tijdens de oproepperiode ziek wordt, heeft tot het einde van de oproepperiode recht op loondoorbetaling en na afloop van de oproepperiode recht op een Ziektewet-uitkering, maar niet eerder dan vanaf de derde arbeidsongeschiktheidsdag.

Eerste arbeidsongeschiktheidsdag

Het vaststellen van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is voor een aantal zaken van belang. Namelijk om te kunnen voldoen aan de meldingstermijnen die de wet stelt en om eventueel de wachttijd voor een WIA-uitkering te kunnen bepalen.

- De eerste arbeidsongeschiktheidsdag is de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet gewerkt kan worden. Dit kan dus ook een zaterdag of een zondag zijn als de werknemer op die dag zou hebben gewerkt. UWW noemt in haar correspondentie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag soms ook wel de eerste ziektedag.
- Als deze eerste werkdag niet kan worden vastgesteld, is de eerste arbeidsongeschiktheidsdag de eerste dag waarop in het algemeen bij u wordt gewerkt. Dus niet een weekenddag als andere van uw werknemers ook niet in het weekend werkzaam zijn.
- Voor een ex-werknemer die recht heeft op een Ziektewet-uitkering op grond van de zogenaamde nawerking van de Ziektewet, is de werkelijke eerste ziektedag ook de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Dit kan dus ook een zaterdag of zondag zijn.

Nawerking van de Ziektewet

Is uw oproepkracht ziek nadat zijn arbeidsovereenkomst is gestopt?

Dan is hij niet meer verzekerd voor de Ziektewet. Als hij ziek wordt binnen 4 weken na zijn laatste werkdag kan hij toch een Ziektewet-uitkering krijgen.

Dit noemen we nawerking van de verzekering.

Hij moet dan zelf een Ziektewet-uitkering aanvragen via UWV Telefoon Werknemers: 0900 - 92 94 (lokaal tarief). Over de eerste twee dagen van zijn ziekte krijgt hij geen uitkering.

Een oproepkracht is voor de Ziektewet alleen verzekerd op dagen waarop hij heeft afgesproken om te komen werken. De oproepkracht met een verschijningsplicht heeft weliswaar een doorlopende arbeidsovereenkomst (mup-overeenkomst), maar is voor de Ziektewet alleen verzekerd in kalenderweken (maandag tot en met zondag) waarin hij heeft gewerkt of zou hebben gewerkt als hij niet ziek was geworden. Hij is dan de gehele kalenderweek verzekerd. De overige werknemers zijn tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst verzekerd voor de Ziektewet.

Een oproepkracht met een voorovereenkomst heeft voor het laatst gewerkt op dinsdag 11 mei. Hij spreekt met u af om op woensdag 19 mei weer te komen werken. Hij wordt echter op maandag 17 mei ziek.

Als hij voldoet aan de voorwaarden voor nawerking, is de eerste ziektedag 17 mei. Dit is de dag waarop hij werkelijk ziek is geworden.

Als hij niet voldoet aan de voorwaarden voor nawerking, wordt 19 mei als eerste ziektedag aangemerkt. Dit is de eerste dag waarop hij weer zou gaan werken.

Voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een mup-overeenkomst, bestaat geen aanspraak op een Ziektewet-uitkering op grond van de nawerking zolang er nog een dienstbetrekking met de werkgever bestaat. Pas vanaf het moment dat de dienstbetrekking is geëindigd, wordt een Ziektewet-uitkering betaald op grond van de nawerking.