

Uitwerkingen VPS Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2022/2023

Hoofdstuk 19. Ziekte en zwangerschap

Opgave 19.1

1. Het verzekeren van alle inwoners voor ziektekosten.
2. Bij een naturapolis betaalt de zorgverzekeraar rechtstreeks aan de zorgverlener. Bij een restitutiepolis declareert de verzekerde de rekening bij de zorgverzekeraar. Een gemengde polis is een combinatie van een natura- en een restitutiepolis.
3. Huisartsenhulp, specialistenhulp, genees- en verbandmiddelen, noodzakelijk ambulancevervoer.
4. De werkgever heeft 104 weken lang een loondoorbetalingsplicht van ten minste 70% van het loon. De werkgever hoeft niet meer dan 70% van het maximumdagloon uit te keren. In de eerste 52 weken geldt tevens de plicht om minstens het minimumloon te betalen. Bij CAO kunnen andere afspraken worden gemaakt. Hierbij mag alleen in positieve zin voor de werknemer worden afgeweken van het wettelijk percentage.
5. Verlenging van de wachttijd is aan de orde als de werknemer spoedig zijn eigen of aangepast werk zal hervatten. De ingangsdatum van de WIA wordt dan uitgesteld. Mogelijk kan zelfs worden voorkomen dat de werknemer een WGA-uitkering krijgt. Dat is gunstig voor de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie die de werkgever moet betalen.
6. De werkgever moet zorgdragen voor verzuimbegeleiding en re-integratie. Hierbij is ondersteuning van een arboarts of bedrijfsarts verplicht.
7. Bij het overlijden van een werknemer moet aan de erfgenamen een volledige maand salaris worden uitbetaald zonder dat hierover belasting en premies zijn verschuldigd.
8. De werkgever heeft voor de volgende vangnetters een loondoorbetalingsplicht waarbij hij het loon mag verminderen met de ZW-uitkering:
 - de werknemer die onder de no-riskpolis valt;
 - de werknemer die arbeidsongeschikt is door een orgaandonatie;
 - de werknemster die voor of na zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is ten gevolge van zwangerschap of bevalling;
 - de werknemer die onder de Compensatieregeling valt.
9. Een verzekerde werknemster heeft in het kader van zwangerschap en bevalling recht op minimaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof (20 weken bij een tweeling of meerling).

Opgave 19.2

1. Iedereen die voor de Wlz verzekerd is, is ook verzekeringsplichtig voor de Zvw. Het betreft:
 - alle inwoners van Nederland;
 - personen die in Nederland werken en loonheffing betalen.(Er zijn wel enkele uitzonderingen.)
2. In een CAO of individuele arbeidsovereenkomst kunnen afwijkende regels (gunstiger dan wettelijk voorgeschreven) voor de loondoorbetaling worden gesteld. Zo zien we vaak dat het loon op 100% wordt gesteld in plaats van op 70%. Ook treffen we wel één of twee wachtdagen aan waarover de zieke werknemer juist niet uitbetaald krijgt.

3. Een arbeidsongeschikte werknemer heeft door eigen schuld geen recht op loondoorbetaling als hij:
 - het gebrek bij indiensttreding verzwegen heeft;
 - de arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt;
 - zijn genezing vertraagt of belemmert;
 - weigert passend werk te verrichten;
 - weigert mee te werken aan zijn re-integratie;
 - zijn WIA-aanvraag te laat bij UWV indient.
4. Als de ziekte van een werknemer voortduurt, moeten achtereenvolgens de volgende documenten worden opgesteld:
 - Probleemanalyse;
 - Plan van aanpak;
 - Periodieke evaluatie;
 - Ziekmelding op de eerste werkdag na 42 weken ziekte;
 - WIA-aanvraag in de 93e week.
5. Onder vangnetgevallen verstaan we de werknemers die bij ziekte recht hebben op een Ziektewetuitkering.
6. Als bij een zogenoemd vangnetgeval twee perioden van ziekte elkaar binnen 4 weken opvolgen, worden de ziekteperioden samengeteld.
7. Een rechthebbende op een ZW-uitkering moet zich uiterlijk op de tweede ziektedag melden bij de werkgever of (als er geen werkgever is) bij UWV. De werkgever moet de ziekmelding uiterlijk op de vierde ziektedag doorgeven aan UWV.
Bij arbeidsongeschiktheid wegens orgaandonatie moet ziekmelding binnen 6 weken plaatsvinden. Bij ziekte van oudere en voormalig werkloze werknemers dient ziekmelding plaats te vinden binnen 4 dagen na een ziekteperiode van 13 weken.
8. Nee. Zij heeft recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering via de WAZO.
9. De formule waarmee een ziektewetuitkering wordt berekend als de zieke werknemer gedeeltelijk werkt, is: $70\% \times (\text{dagloon} \text{ -/ - } \text{verdiende loon per dag})$.

Opgave 19.3

1. Uitgezonderd van de Zvw zijn:
 - militairen in werkelijke dienst;
 - gemoedsbezwaarden;
 - degenen die illegaal in ons land verblijven;
 - gedetineerden (bij hen wordt de verzekering opgeschort).
2. Als een werkneemster voor en na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is en de ziekte heeft dezelfde oorzaak, worden (voor de berekening van de wachttijd) de perioden van ziekte bij elkaar geteld, ook al is de onderbreking langer dan 4 weken. Maar de weken zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf tellen niet mee.
3. Soms is de werkgever van mening dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid, terwijl de werknemer meent dat hij (nog) niet kan werken. Zowel werkgever als werknemer hebben de mogelijkheid om bij UWV een second opinion (ook wel deskundigenoordeel genoemd) aan te vragen. UWV beoordeelt dan of er wel of geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

4. Als bij een WIA-aanvraag blijkt dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan de loondoorbetalingsplicht door UWV worden verlengd met maximaal een jaar: de zogenoemde 'loonsanctie'. Ontslag via opzegging is dan nog niet mogelijk.
5. Vangnetgevallen voor de Ziektewet zijn:
 - de persoon met een fictieve dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen (aannemer van werk, provisiereiziger enz.). Voor de ZW-uitkering geldt een wachttijd van 2 dagen;
 - de werknemer die door de nawerking van de Ziektewetverzekering recht heeft op een ZW-uitkering. Van nawerking is sprake binnen een maand nadat de werknemer ten minste 2 maanden verzekerd is geweest. Ook hier geldt 2 dagen wachttijd;
 - de werknemer van wie het contract voor bepaalde tijd eindigt tijdens de wachttijd van 104 weken;
 - degene die een WW-uitkering heeft zodra de arbeidsongeschiktheid 13 weken heeft geduurd;
 - degene die onder de no-riskpolis valt;
 - de werknemer die arbeidsongeschikt is door een orgaandonatie;
 - de werkneemster die voor of na zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is ten gevolge van de zwangerschap of bevalling.
6. De hoogte van een Ziektewetuitkering bij een vangnetgeval is 70% van het dagloon van de werknemer, maar ten hoogste 70% van het maximumdagloon. In de twee laatstgenoemde situaties bij antwoord 5 bedraagt het ziekingeld echter 100% van het dagloon.
7. Situaties waarin de Ziektewet geen wachtdagen kent, maar direct gaat uitkeren:
 - zieke werklozen (na 13 weken WW);
 - ziekte vanwege orgaandonatie;
 - zieken voor wie de no-riskpolis geldt.
8. De werkgever heeft een loondoorbetalingsplicht, maar wordt gecompenseerd via een (100%) Ziektewetuitkering.
9. Na de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling eindigt de ZW-uitkering als de werknemer meer dan 65% kan verdienen van het loon van een gezond persoon met een vergelijkbare opleiding of ervaring.

Opgave 19.4

1.
 - a. Dieetpreparaten als er sprake is van een stofwisselingsstoornis
 - b. Een stoppen-met-rokenprogramma
 - c. Huisartsenzorg
 - e. Noodzakelijk ambulancevervoer
2.
 - c. € 385
 - d. € 585
3.
 - b. binnen 4 weken
4.
 - a. 13 weken als een werknemer ziek wordt op of na het bereiken van de AOW-leeftijd
 - d. 104 weken
5.
 - a. bestaat er recht op een Ziektewetuitkering
 - d. mag de werkgever de ZW-uitkering in mindering brengen op het door te betalen loon
 - e. mag de werknemer gedurende 104 weken niet worden ontslagen via opzegging
 - f. mag de werknemer in de AOW-leeftijd gedurende 13 weken niet worden ontslagen via opzegging

6.
 - b. is niet aan de orde bij een vrijwillige verzekering voor de ZW
 - c. kan leiden tot beëindiging van de ZW-uitkering
 - d. leidt tot verlenging van de ZW-uitkering als de werknemer 65% of minder kan verdienen dan een gezond persoon met vergelijkbare opleiding of ervaring
7.
 - b. alleen voor het aanvullend zorgpakket

Opgave 19.5

1.
 - d. nominale premie voor de Zvw
2.
 - b. de legale inwoner van Nederland
 - d. de persoon die in het buitenland woont, maar in Nederland werkt en hier loonbelasting betaalt
3.
 - a. als de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door zwangerschap
 - b. als hij wegens ziekte of gebrek zijn eigen werk niet kan verrichten
4.
 - c. als de werknemer de arbeid gelet op zijn gezondheidsklachten kan verrichten
5.
 - a. bouwt de werkneemster gewoon vakantiedagen op
 - c. heeft de werkgever geen loondoorbetalingsverplichting
6.
 - a. 70% van het loon uit een nieuw parttime dienstverband

Opgave 19.6

1.

	De 4 ^e ziektedag	Binnen 6 weken	4 dagen na 13 weken ziekte	Laatste dag dienstverband
Compensatieregeling			x	
Fictief dienstverband	x			
No-riskpolis		x		
Ziek 5 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum	x			
Ziek door orgaandonatie		x		
Ziek uit dienst				x

2.

	Geen re-integratieverslag	Verkort re-integratieverslag	Volledig re-integratieverslag
Fictief dienstverband	x		
In dienstbetrekking			x
Net uit dienst	x		
Uit dienst na 10 weken of langer ziekte			x
Uit dienst binnen 6 tot 10 weken ziekte		x	
Uit dienst binnen 6 weken ziekte	x		
Uitzendkracht met uitzendbeding	x		

3.

	Eigenrisicodragerschap ZW	
	mogelijk	niet mogelijk
Persoon die een WW-uitkering heeft, zodra de arbeidsongeschiktheid 13 weken heeft geduurd		x
Persoon die onder de no-riskpolis valt		x
Persoon met een fictieve dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen	x	
Werkneemster die ziek is ten gevolge van zwangerschap of bevalling		x
Werknemer die arbeidsongeschikt is door orgaandonatie		x
Werknemer die door nawerking recht heeft op ZW	x	
Werknemer van wie het contract voor bepaalde tijd eindigt tijdens de wachttijd van 104 weken	x	

Opgave 19.7

- Christa is verzekerd, omdat ze als inwonster van Nederland ook voor de Wlz verzekerd is. Khan is niet verzekerd. Hij verblijft niet rechtmatig in Nederland en behoort daarom niet tot de doelgroep van de Zvw. Hun dochtertje is in principe wel verzekerd, nadat Christa haar heeft laten bijschrijven op haar polis bij De Goede Zorg.
- Nominale premie Zvw (ook wel basispremie Zvw genoemd) aan De Goede Zorg. Aanvullende premie Zvw ook aan De Goede Zorg. Haar werkgever is een inkomensafhankelijke werkgeversheffing Zvw verschuldigd aan de Belastingdienst. Voor haar dochtertje is geen bijdrage verschuldigd.
- Ja. Op het loon van Christa wordt loonheffing ingehouden, bestaande uit loonbelasting en premie volksverzekeringen. De premie voor de Wlz is een onderdeel van de premie volksverzekeringen.
- Nee. Zij is zelf een Wlz-bijdrage verschuldigd via inhouding op haar loon. Daarnaast is de werkgever een werkgeversheffing Zvw verschuldigd, maar deze afdracht loopt niet via de loonstrook. Alleen in bijzondere situaties is er bij werknemers sprake van een Zvw-inhouding, maar daar is bij Christa geen sprake van.
- De Zvw dekt de basiszorgkosten. Weefseltransplantatie valt hier niet onder. Dit soort specifieke zorgkosten wordt vanuit de Wlz bekostigd.
- Bij een naturapolis betaalt de zorgverzekeraar rechtstreeks aan de zorgverlener. Een andere vorm is de restitutiepolis, waarbij de verzekerde eerst de zorgkosten voorschiet door ze te betalen aan de zorgverlener en deze vervolgens bij de zorgverzekeraar declareert. Ook een tussenvorm, de gemengde polis, komt voor.
- Het verplicht eigen risico voor de Zvw bedraagt € 385 per kalenderjaar (2022). Voor chronisch zieken en gehandicapten vergoedde het CAK vroeger een gedeelte van het eigen risico. Tegenwoordig ligt hier een taak voor de gemeenten via de Wmo of de bijzondere bijstand. Naast het verplicht eigen risico kan men vrijwillig een (extra) eigen risico afsluiten tot een maximum van € 500.

8. Het Zorginstituut Nederland heeft vier taken:
- adviseren over en verduidelijken van het basispakket aan zorg;
 - bevorderen kwaliteit en inzichtelijkheid van de zorg;
 - systematisch doorlichten van het basispakket;
 - uitvoeren van de financiering van Zvw en Wlz.
- De Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) heeft drie taken:
- regulering in de zin van het opstellen van regels;
 - toezicht (en handhaving) op zorgverzekeraars en zorgaanbieders;
 - uitvoering: individuele gevalbehandeling.

Opgave 19.8

1. Nee. Als Peter ziek is, kost hem dat geen vakantiedagen.
2. Tijdens ziekte van een werknemer heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting, een verplichting tot verzuimbegeleiding en een re-integratieverplichting.
3. De Tour moet 104 weken lang minimaal 70% van zijn loon uitbetalen (maar hooguit 70% van het maximumdagloon). Gedurende de eerste 52 weken moet bovendien ten minste het minimumloon worden uitbetaald.
4. Het tijdelijk contract eindigt op 31 december van rechtswege (uitgaande van geen verlenging) en daarmee stopt ook de loondoorbetalingsverplichting. Vanaf die dag heeft Peter recht op een Ziektewetuitkering (vangnet).
5. In het eerste ziektejaar ontvangt Francis 90% van 115% van het minimumloon, dat is 103,5% van het minimumloon. In het tweede ziektejaar krijgt zij 80% van 115% van het minimumloon, dat is 92% van het minimumloon. Volgens de richtlijnen moet de werkgever minimaal 70% van het loon uitbetalen en gedurende de eerste 52 weken minimaal het minimumloon. Daar voldoet de werkgever aan.
6. De loondoorbetalingsplicht geldt gedurende 104 weken vanaf 1 februari 2022, dus dat is tot en met 29 januari 2024. Na die datum heeft Francis recht op een WIA-uitkering.
7. Aan UWV kan verzocht worden om de WIA-uitkering eerder te doen ingaan. De verkorte wachttijd duurt ten minste 13 weken en ten hoogste 78 weken. Als inderdaad een uitkering wordt toegekend, mag deze door De Tour in mindering worden gebracht op het door te betalen loon.

Opgave 19.9

1. Ja. UWV zal de loondoorbetalingsperiode met een jaar verlengen (loonsanctie).
2. Ja. (Uiterlijk) op de eerste dag na 42 weken arbeidsongeschiktheid had een ziekmelding moeten worden verzonden. Nu dit niet is gebeurd, legt UWV een boete van (maximaal) € 455 op.
3. Ja. Een WIA-aanvraag moet in de 93e week van de arbeidsongeschiktheid worden ingediend. In dit geval is de aanvraag 13 weken te laat ingediend, hetgeen leidt tot een extra loondoorbetalingsplicht van 13 weken, opgelegd door UWV. Samen met de sanctie voor onvoldoende re-integratie (zie antwoord 1) is de periode niet langer dan 52 weken.

Opgave 19.10

1. Nee. Zij zijn niet verplicht verzekerd omdat er geen sprake is van een dienstbetrekking, wegens het ontbreken van een gezagsverhouding.
2. Nee. Jan Tromp is na 26 weken hersteld zodat de 42e weekmelding niet aan de orde komt.
3. Nee. Zij is niet in dienstbetrekking wegens het ontbreken van een gezagsverhouding.

4. Nee. Boven het verplicht eigen risico van € 385 mag iemand een vrijwillig eigen risico hebben van precies € 100, € 200, € 300, € 400 of € 500. Het totale eigen risico kan dus wel bijvoorbeeld € 585 of € 685 zijn, maar € 600 is niet mogelijk.
5. De maximale termijn is in dit geval 104 weken.

Opgave 19.11

1. Nee. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting. Als de ziekte het gevolg was geweest van de zwangerschap van Petra, zou er een (100%) compensatie vanuit de Ziektewet hebben plaatsgevonden, maar dat is niet het geval.
2. Ja. Aangezien Petra in de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ziek is geworden (de flexibiliseringsperiode), gaat het zwangerschapsverlof in op de dag van de ziekmelding.
3. Ja. Petra kan aanspraak maken op een Ziektewetuitkering op grond van de nawerkingsbepaling omdat zij binnen vier weken na het einde van haar verzekering ziek is geworden.
4. Het advocatenkantoor hoeft Simon niet ziek te melden bij de arbodienst en bij UWV. De reiskostenvergoeding geldt niet als loon. Simon is dus een stagiair zonder beloning. Er is geen sprake van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Ziekmelding is niet aan de orde.

Opgave 19.12

1. De eerste ziektedag is maandag 4 april. Als eerste ziektedag geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens werktijd is gestaakt.
2. Nee. Het standpunt van kapsalon Haarfijn is niet juist. Er geldt een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Deze verplichting geldt ook voor medewerkers met tijdelijke contracten.
3. Nee. Kapsalon Haarfijn mag niet opnieuw twee wachtdagen in acht nemen omdat hier geen sprake is van een nieuw ziektegeval. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen binnen een periode van vier weken worden samengeteld.
4. Een second opinion moet worden aangevraagd bij UWV. De kosten hiervan voor Alicia bedragen € 100.

Opgave 19.13

1. Er is geen eigen risico tot het bereiken van de 18-jarige leeftijd.
2. Nee. De arbeidsongeschiktheid is niet ingetreden binnen vijf jaar na het einde van de WAO-uitkering.
3. Ja. Hier is sprake van nawerking, want hij wordt ziek binnen 4 weken na het einde van de verzekering. (Er gelden dan 2 wachtdagen.)

Opgave 19.14

1. Bart heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon (antwoord c), omdat hij bij intreden van zijn arbeidsongeschiktheid nog in dienst van Slagter bv is. Er kan om die reden geen ZW-uitkering worden toegekend.
2. Bart heeft uitsluitend recht op een ZW-uitkering (antwoord a). Er bestaat geen recht op doorbetaling van loon, omdat de dienstbetrekking met Slagter bv per 1 juli is beëindigd.
3. De werkgever moet Bart bij UWV ziek melden en hij moet aan Bart de documenten die over de re-integratie zijn opgesteld, zoals de Probleemanalyse en het Plan van aanpak, verstrekken. Deze vormen samen het re-integratieverslag. Bart moet het re-integratieverslag aan UWV zenden.

4. Ja. Zowel de werkgever als UWV kan het loon en/of de uitkering verhalen op degene die naar burgerlijk recht aansprakelijk voor de schade is. Dat is Fred de Graaf, omdat die met een te hoge snelheid door een rood stoplicht is gereden en het ongeluk heeft veroorzaakt dat heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van Bart.
5. Bart kan een second opinion (deskundigenoordeel) van UWV vragen. Hij moet daarvoor een vergoeding aan UWV betalen. Het kost hem (als werknemer) € 100.
6. UWV begeleidt vanaf 1 juli de re-integratie van Bart.

Opgave 19.15

1. Ja. Er bestaat een loondoorbetalingsverplichting. De arbeidsovereenkomst heeft ten minste drie maanden geduurd. Op grond van art. 7:610b BW wordt de bedongen arbeid vermoed een omvang te hebben gelijk aan het gemiddelde van de voorgaande drie maanden. Hierop moet de loondoorbetaling gebaseerd zijn.
2. Drie situaties waarin een vergoeding vanuit de Ziektewet aan de orde is:
 - art. 29 lid 2 letter e ZW: bij ziekte wegens orgaandonatie door de werknemer;
 - art. 29a lid 1 en lid 4 ZW: als de werkneemster arbeidsongeschikt is wegens zwangerschap of bevalling;
 - art. 29b lid 1 ZW: als de zieke werknemer direct voor het dienstverband een WIA-uitkering had.
 (Andere antwoorden kunnen ook goed zijn.)
3. In art. 7:629 BW is de loondoorbetalingsplicht gedurende 104 weken geregeld. In lid 9 van dit artikel wordt toegestaan dat over de eerste twee ziektedagen geen loon wordt uitbetaald. Maar hierbij is aangegeven dat dit door de werkgever bedongen moet worden. Het moet dus een onderdeel van de arbeidsvoorwaarden zijn. Gelet op het feit dat Snel bv hiermee op een bepaald tijdstip wil starten, lijkt het waarschijnlijk dat hierover niets is afgesproken. In dat geval zijn de twee wachtdagen niet toegestaan.
4. Dat moet volgens art. 38 lid 1 ZW gebeuren uiterlijk op de eerste dag nadat de arbeidsongeschiktheid 42 weken heeft geduurd, dus op 25 mei 2023.
5. Art. 38 lid 3 ZW noemt een boete van ten hoogste € 455 als deze verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen.
6. Jacco kan tijdelijk het recht op loondoorbetaling verliezen op grond van art. 7:629 lid 3 letter e BW. Als hij zijn medewerking verleent, zal Snel bv het loon weer gaan betalen. Ernstiger is het feit dat het opzegverbod bij ziekte op grond van art. 7:670 BW buiten werking gesteld kan worden. Immers, art. 7:670a lid 1 geeft aan dat dit verbod niet van toepassing is als Jacco niet mee wil werken aan het Plan van aanpak.

Opgave 19.16

1. Voor de ZW-gerechtigden zonder werkgever.
2. Er vindt geen Eerstejaars Ziektewet-beoordeling plaats als betrokkene:
 - vrijwillig verzekerd is voor de Ziektewet, of vrijwillig verzekerd is geweest;
 - een werkgever heeft (zie vraag 1);
 - een WAO-uitkering ontvangt.

3. De Eerstejaars Ziektewet-beoordeling vindt pas later plaats:
 - als het zwangerschapsverlof ingaat tussen week 44 en week 52 van de ziekte en men na het verlof ziek nog steeds is;
 - als men gedetineerd is tussen week 44 en 52 van de ziekte, en men na de detentie nog steeds ziek is;
 - als het contract eindigt tussen week 44 en 52 van de ziekte.
4. Met een arbeidsdeskundige van UWV.
5. Een uitlooperperiode van een maand.
6. In art. 19aa lid 2 Ziektewet.
7. Is iemand nog bezig met een proefplaatsing dan loopt de ZW-uitkering toch door. Deze uitkering stopt namelijk pas als de proefplaatsing stopt.
8. Een ZW-uitkering duurt maximaal 104 weken.
9. De ZW-betaling is per week. Een uitzondering geldt voor de WW-gerechtigde die ziek wordt. Die ontvangt (na een wachttijd van 13 weken waarin de WW doorloopt) de ZW-uitkering per maand.
10. De uitkering wordt verminderd met bruto 70% van € 100 = met € 70 per gewerkte week (ervan uitgaande dat er recht bestaat op een uitkering van 70% van het dagloon).

Opgave 19.17

1. Onjuist. De Arbodienst mag medische gegevens van Carla alleen met haar toestemming aan de werkgever doorgeven.
2. Juist. (Op grond van art. 25 lid 2 WIA moet Carla meewerken aan het Plan van aanpak.)
3. Juist. Dat is inderdaad mogelijk. Hier is waarschijnlijk sprake van het zonder deugdelijke grond weigeren van passende arbeid. De werkgever doet er verstandig aan eerst een second opinion te vragen bij UWV.
4. Juist. Ook Carla kan een second opinion vragen bij UWV.
5. Juist. Indien UWV vindt dat Carla het administratieve werk kan doen en zij vangt haar werk weer aan, kan ze weer loon gaan ontvangen.

Opgave 19.18

1. Art. 20 ZW geeft aan dat werknemers in de zin van de Ziektewet verzekerd zijn. De verzekering voor de Ziektewet eindigt dus zodra het werknemerschap ophoudt. Het werknemerschap is geregeld in art. 3 tot en met 8c ZW. Voor Jan Roelofs eindigt het werknemerschap op 1 oktober. Indien na het einde van de verzekering nog arbeidsongeschiktheid ontstaat, bestaat er in principe geen recht meer op uitkering. Maar zie het antwoord op vraag 2.
2. De Ziektewet kent echter in art. 46 ZW een zogenoemd nawerkingsartikel. Indien een voorheen verzekerde binnen 4 weken na het einde van zijn verzekering arbeidsongeschikt wordt, werkt de verzekering voor de Ziektewet na. Op grond van art. 29 lid 2 letter b ZW moeten wel twee wachtdagen in acht worden genomen. Gezien het arbeidsverleden kan er geen recht op WW ontstaan.
3. De zwangerschaps- en bevallingsuitkering is niet geregeld in de Ziektewet, maar in de Wazo. In art. 3:1 Wazo wordt vermeld dat deze uitkering 16 weken duurt (20 weken bij een tweeling of meerling).
4. Arbeidsongeschiktheid rechtstreeks ten gevolge van de zwangerschap of bevalling is wel in de Ziektewet geregeld en wel in art. 29a ZW. Zie antwoord 5.

5. Als de verzekerde na afloop van de periode van 16 weken (of 20 weken) nog arbeidsongeschikt is ten gevolge van de bevalling, dan wordt aansluitend aan de Wazo-uitkering een ZW-uitkering verstrekt. Dit tot een maximum van 104 weken, gerekend vanaf de eerste werkdag na de 16- (of 20-)wekenperiode. Art. 29a lid 4 ZW geeft tevens aan dat het ziekgeld gelijk is aan (100% van) het dagloon.
6. Nee. De heer Pronk is op 5 januari niet meer in dienst van de werkgever.
7. Nee. Op grond van art. 29 lid 2 letter d onder ten eerste ZW wordt gedurende de eerste 13 weken van arbeidsongeschiktheid nog geen ZW-uitkering verstrekt. In plaats daarvan loopt de WW-uitkering door, tenzij de maximale WW-duur bereikt is. Art. 7 ZW geeft aan dat WW-uitkerings-gerechtigden worden beschouwd als werknemer in de zin van de Ziektewet (vangnetgevallen).

Opgave 19.19

1. De tijdstippen zijn:
 - a. Als Astrid Vergouwen na 42 weken nog steeds ziek is, moet Maikel haar ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag nadat Astrid 42 weken ziek is. Art. 38 lid 1 ZW.
 - b. Maikel hoeft Fred Vugts niet ziek te melden bij UWV, omdat Fred een vrijwilliger is en geen werknemer is in de zin van de Ziektewet. Art. 6 lid 1 letter e ZW.
 - c. Voor Melanie Verbunt zijn er twee mogelijkheden. Als Melanie loon of een stagevergoeding ontvangt, wordt zij wel beschouwd als werknemer in de zin van de Ziektewet. Art. 4 lid 1 letter g ZW. Maikel zal haar uiterlijk op de eerste werkdag nadat Melanie 42 weken ziek is, moeten melden bij UWV. Art. 38 lid 1 ZW. Als Melanie geen loon en ook geen stagevergoeding betaald krijgt, geldt deze verplichting niet.
 - d. Maikel hoeft voor Kelly geen ziekmelding te doen. Dit is de taak van het uitzendbureau.
2. Maikel moet de werknemer ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag, nadat de werknemer 42 weken ziek is. Als de dienstbetrekking eindigt voordat de termijn van 42 weken is verstreken, moet Maikel de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag ziek melden bij UWV (art. 38 lid 2 ZW).

Opgave 19.20

1. De laatste situatie. Frits heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon, omdat hij bij het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (nog) in dienst van Vermooij bv is. Er kan geen ZW-uitkering worden toegekend. Art. 29 lid 1 ZW.
2. Frits kan:
 - een second opinion vragen bij UWV;
 - een procedure bij de civiele rechter starten (bijv. kort geding);
 - mediation inzetten.
3. Het vragen van een second opinion is hiervoor niet mogelijk, omdat dat alleen mogelijk is bij geschillen over het voortbestaan van arbeidsongeschiktheid. Het gaat in dit geval om het doorbetalen van de reiskostenvergoeding.
4. Vermooij bv loopt het risico dat het bedrijf na afloop van de WIA-wachttijd van 104 weken nog een jaar extra loon moet doorbetalen.
5. Cees kan zich vrijwillig verzekeren voor de ZW en WIA, omdat hij in het jaar voorafgaande aan de start van zijn bedrijf (voor deze wetten) verplicht verzekerd is geweest.