

Werkgevers en (niet) zieke werknemers in en uit dienst

Veel werkgevers krijgen op enig moment te maken met kort- of langdurige ziekteverzuim van hun personeel. Afhankelijk van de duur van het verzuim en het soort dienstverband van de werknemer heeft een werkgever verschillende verantwoordelijkheden rond re-integratie en verschillende mogelijkheden wat betreft het verzekeren van het risico op kosten verbonden aan het verzuim.

Inkomen en uitkering zieke werknemer

Voor een zieke werknemer volgt bij een aanhoudende gehele of gedeeltelijke beperking tot het verrichten van arbeid

1. een periode van maximaal 2 jaar loondoorbetaling, 104 weken.
(met ev. een verlenging/ Loonsanctie)
2. of een Ziektewetuitkering
eventueel gevolgd door een WIA-uitkering.

1.Loondoorbetaling

Voor personeel met een vast dienstverband betaalt de werkgever vanaf de eerste dag van ziekte het loon gedurende maximaal 104 weken door. Voor personeel met een tijdelijk dienstverband is deze duur beperkt tot het einde van het dienstverband. Gedurende deze loondoorbetalingsperiode hebben werkgevers de plicht om samen met hun werknemer voldoende inspanningen te verrichten om de werknemer binnen zijn mogelijkheden aan het werk te krijgen of te houden.

In deze periode speelt UWV geen rol bij de re-integratie.

Een werkgever kan deze periode van maximaal 104 weken loondoorbetaling verzekeren bij een private verzekeraar. U blijft als werkgever wel verantwoordelijk voor de te volgen procedures en regels Wet verbetering poortwachter. UWV beoordeelt de re-integratie inspanningen in het kader van de Wet verbetering poortwachter aan het einde van de ziekteperiode.

2.a Ziektewetuitkering bij ziek uit dienst

Een zieke werknemer met een tijdelijk contract ontvangt na afloop van het dienstverband een Ziektewetuitkering. Deze Ziektewetuitkering wordt in rekening gebracht bij de werkgever. Wanneer publiek verzekerd bent dan vallen deze werknemers onder het UWV.

Bent u ERD dan kunt u dit traject uitbesteden aan een ZW/WGA uitvoerder, deze monitort voor u de zieke werknemers en kennen de te volgen procedures.

Na twee jaar ziekte beoordeelt het UWV de inspanningen in het kader van de Wet verbetering poortwachter.

Bij een werknemer die ziek uit dienst is gegaan is het van belang dat het verder te volgen proces goed wordt uitgevoerd.

Wanneer deze onder het UWV komt te vallen is het van belang dat u alert bent op de tussentijdse correspondentie.

De eerstejaars ZW beoordeling (EZWb) geeft aan of de ZW uitkering wel of geen doorgang heeft na 1 jaar. Door hiertegen in bezwaar te gaan kan u als werkgever toetsen of doorgang juist is en de ex werknemer wel of niet ziek meer is. Bij geen doorgang zal er uiteindelijk ook geen instroom in de WIA zijn waarvoor u voor maximaal 10 jaar zou moeten betalen.

2.b Ziektewetuitkering bij niet ziek uit dienst

Ook bij niet ziek uit dienst kan een ex werknemer zich na beëindiging dienstverband alsnog binnen **28 dagen** ziek melden waardoor een ziektewetuitkering kan worden afgegeven **waarvoor de werkgever gaat betalen**. De eerste ziektedag is dan alsnog ontstaan tijdens dienstverband waardoor uw organisatie wordt doorbelast voor de ZW uitkering en de daar mogelijk uit voortvloeiende WGA uitkering.

Dus wanneer de werknemer na 104 weken een WGA uitkering krijgt zal de ex werkgever deze voor maximaal 10 jaar betalen. Vaak weet de ex werkgever pas later van een afgegeven WIA beslissing, daar niet altijd alle correspondentie vanuit het UWV naar de juiste belanghebbenden wordt gestuurd.

Blijf dus alert:

- Houd bij wie er uit dienst gaat en zich mogelijk ziek gaan melden.
- Houd contact met de betrokkene.
- Help met het invullen van de WW formulieren. Is er eenmaal WW recht ontstaan dan zal de doorbelasting niet meer aan de ex werkgever zijn.
- Wees alert op de eerstejaars ZW beoordeling.

WIA-uitkering

Na een periode van 104 weken ziekte volgt een WIA-beoordeling bij UWV. Bij onvoldoende mogelijkheden voor de (ex-) werknemer om zelf in zijn inkomen te voorzien volgt een WIA-uitkering. Indien uit de beoordeling volgt dat de zieke werknemer duurzaam (permanent) geen arbeidsmogelijkheden meer heeft, dan krijgt hij een IVA-uitkering. De IVA-uitkeringen worden gefinancierd uit de basispremie WAO/WIA. Deze premie is gelijk voor elke werkgever. Voor arbeidsongeschikten met arbeidsmogelijkheden of verwachte arbeidsmogelijkheden op termijn volgt een WGA-uitkering. De kosten van de WGA-uitkering komen direct of indirect voor rekening van de individuele werkgever voor een duur van maximaal 10 jaar.

Publieke verzekering en/of eigenrisicodragerschap

Werkgevers kunnen voor de WGA en Ziektewet kiezen voor een eigenrisicodragerschap. Dat kan voor beide verzekeringen afzonderlijk. Een aanvraag tot het eigenrisicodragerschap kan op twee momenten worden toegekend: op 1 januari en 1 juli van elk jaar. Een aanvraag hiertoe dient uiterlijk 3 maanden van tevoren bij de Belastingdienst ingediend te worden. Dit geldt ook voor het beëindigen van het eigenrisicodragerschap.

Een werkgever die voor de WGA en/of Ziektewet bij UWV verzekerd is, krijgt een gedifferentieerde premie WGA en/of Ziektewet. Is een werkgever voor een onderdeel eigenrisicodragers, dan is de bijbehorende (gedifferentieerde) premiecomponent 0%.