



Hoe werkt loondoorbetaling bij ziekte?

Loondoorbetaling

Als vaste medewerkers ziek worden, betaalt de werkgever hun salaris door. Wordt iemand langdurig ziek, dan krijgt de zieke werknemer maximaal twee jaar (104 weken) minstens 70% van het loon. Maar in de meeste cao's is afgesproken dat dit percentage hoger ligt, vaak is er de afspraak dat het eerste jaar het hele loon wordt doorbetaald.

Terugkeer op de werkvloer

Daarnaast is de werkgever verantwoordelijk voor verzuimbegeleiding van de werknemer en voor het verstrekken van toegang tot een bedrijfsarts. Bovendien is de werkgever, samen met de werknemer, verantwoordelijk voor re-integratie.

Eerste en tweede spoor

Re-integreren kan in eerste instantie in de oude functie of in ander werk bij hetzelfde bedrijf. Dat is het zogenaamde 'eerste spoor'. Het 'tweede spoor' is re-integratie bij een andere werkgever.

Loonsanctie

Als iemand twee jaar ziek is, volgt een keuring voor arbeidsongeschiktheid. Blijkt bij de keuring 'aan de WIA-poort' dat de werkgever zich de voorafgaande twee jaar onvoldoende heeft ingezet voor re-integratie (bij de zogeheten RIV-toets), dan kan er een loonsanctie volgen. Dat betekent dat de werkgever nog maximaal een jaar extra het loon moet doorbetalen van zijn zieke werknemer. Dat volgt uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Ziektewet

Deze wet regelt onder andere dat mensen met een tijdelijk contract die ziek uit dienst gaan of ziek worden binnen vier weken na afloop van hun contract en sommige uitzendkrachten een ziektewetuitkering krijgen van het UWV. Werkgevers betalen daarvoor een premie of zijn eigenrisicodragers. Ook hier horen re-integratieverplichtingen bij, maar de regelgeving verschilt een beetje van de loondoorbetaling omdat er bij langdurige ziekte geen dienstverband meer is bij de oud-werkgever.

Verzekeren

Werkgevers kunnen zich privaat verzekeren voor de kosten van loondoorbetaling. Daarnaast bieden sommige verzekeraars nu een pakket aan met arbo- en re-integratiedienstverlening. Het overgrote deel van de werkgevers is momenteel verzekerd (de verzekeringsgraad bij bedrijven met minder dan 7 werknemers is 75% en bij bedrijven tussen 7 en 15 werknemers is 85%).

Wat gaat er veranderen aan dit systeem?

Kleine werkgevers zijn vaak onzeker over de zaken die op hen af kunnen komen als er een werknemer uitvalt. Omdat de kans klein is dat kleine werkgevers met langdurig zieke werknemers te maken krijgen, hebben zij hier vaak weinig ervaring mee. De kosten en verplichtingen rondom loondoorbetaling bij ziekte ervaren zij daardoor als een belemmering om mensen aan te nemen. Daarom wordt het voor hen simpeler, goedkoper en makkelijker.

1. Er komt een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering per 1 januari 2020, waardoor kleine werkgevers optimaal ontzorgd worden. Deze verzekering vangt het financiële risico op en helpt bij de verplichtingen en taken rond de loondoorbetaling bij ziekte.
2. Er komt een tegemoetkoming voor de kosten van loondoorbetaling van in totaal 450 miljoen euro, waar met name de kleine werkgevers van profiteren.
3. Per 1 januari 2021 wordt het medisch advies van de bedrijfsarts bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) leidend. Op basis van dit advies richten werkgever en werknemer het re-integratietraject in. Om te stimuleren dat het medisch advies van de bedrijfsarts en het medisch oordeel van de verzekeringsarts gebaseerd zijn op gelijke uitgangspunten investeert het kabinet tien miljoen euro in een kwaliteitsverbetering.
4. De transparantie rondom loondoorbetaling gaat verbeteren. De minister wil dat het voor kleine werkgevers helderder wordt waar UWV hen op beoordeelt bij de re-integratie van zieke werknemers (RIV-toets). Hierover gaat hij in gesprek met UWV.
5. Werkgevers krijgen meer grip op het zogenaamde 'tweede spoor'. Hierin keren zieke werknemers niet terug op de oude werkplek maar bij een andere werkgever. Werkgevers krijgen door bovenstaande maatregelen meer zekerheid over de inzet van tweede spoor en kunnen dan samen met de medewerker een plan maken. Waarbij de medewerker een grotere rol krijgt dan nu. Ook gaat de minister ruimte bieden voor experimenten tweede spoor die kunnen leiden tot meer of makkelijker re-integratie bij een andere werkgever.
6. Minister Koolmees merkt daarnaast op dat hij ruimte ziet voor de werkgevers en werknemers om cao-afspraken te beperken waarbij de wettelijk loondoorbetalingsverplichting wordt aangevuld tot vrijwel het volledige salaris.