



LOON BIJ ZIEKTE, HET LIJKT ZO SIMPEL

Hoeveel moet je een zieke werknemer betalen en hoeveel krijg je terug van de verzuimverzekering? Soms betaalt een werkgever loon door bij ziekte, soms keert UWV ziekingeld uit en af en toe betaalt de werkgever, maar verhaalt hij dit vervolgens op UWV. Soms krijgt de werknemer 70 procent van het gemaximeerde loon, soms 100 procent van het volledige loon en af en toe iets ertussenin. Veelal krijgt de werknemer meer dan het minimumloon uitgekeerd, in sommige gevallen ook minder. Soms betaalt UWV 100 procent, meestal echter 70 procent. Je zou een werknemer bijna smeken om vooral niet ziek te worden.

Onzinnig om te beweren dat vroeger alles beter was, maar in ieder geval wel overzichtelijker. Zeker waar het gaat om het inkomen van zieke werknemers. Vroeger waren er zeer veel werknemers ziek en deze zieken kregen van de bedrijfsvereniging, voorloper van UWV, ziekingeld vanuit de Ziektewet. Sinds de gedeeltelijke privatisering van de Ziektewet is het een flink stuk onduidelijker

geworden. De hoofdregel is dat werknemers 70 procent van hun loon ontvangen. Dat loon wordt gemaximeerd op het maximum dagloon dat geldt voor de sociale verzekeringen. Verder mag er in de eerste tweeënvijftig weken niet minder dan het minimumloon worden betaald en mogen er twee wachtdagen gelden. Door individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten wordt de hierboven beschreven wettelijke regeling vaak uitgebreid. De loondoorbetaling wordt door die uitbreidingen zelden gemaximeerd op het maximum dagloon en twee wachtdagen is ook zeldzaam. Verder zien we dat het eerste jaar van ziekte meestal het volledige loon wordt doorbetaald en het tweede jaar 70 procent. Ook 100 procent loondoorbetaling in het tweede ziektejaar komt voor en verder alle mogelijk varianten daartussenin.

MINDER DAN 35 PROCENT ARBEIDSONGESCHIKT

Na 104 weken loondoorbetaling bij ziekte volgt de WIA-keuring. Uit instroomcijfers van UWV blijkt dat ongeveer de helft van de gekeurde werknemers geen WIA-uitkering ontvangt. Zij blijken minder dan 35 procent arbeidsongeschikt en moeten behouden blijven voor het arbeidsproces. Een '35-minner' zal in dienst blijven als de werkgever passend werk voor hem heeft. Er ontstaat een onduidelijke situatie als een werknemer vervolgens weer, of erger, ziek wordt en arbeidsongeschikt raakt. Is er dan recht op loondoorbetaling? Rechters en inmiddels de Hoge Raad hebben zich gebogen over de vraag of er na de eerste 104 weken opnieuw recht op loondoorbetaling kan bestaan, indien een werknemer uitvalt. Het antwoord is ontkennend. Zolang een werknemer passende arbeid verricht, zal er geen recht zijn op loon bij ziekte; de maximale termijn van 104 weken is immers verstreken. Anders wordt het als de passende arbeid kan worden gezien als nieuw bedongen arbeid. Bij nieuw bedongen arbeid geldt opnieuw een termijn van 104 weken van loondoorbetaling. Nieuw bedongen arbeid ontstaat wanneer de

passende arbeid lang genoeg geduurd heeft, duidelijk is voor wat betreft aard en omvang, en de werknemer erop mag vertrouwen dat het gaat om bedongen arbeid. Als een 35-minner binnen vijf jaar na de WIA-keuring vanwege dezelfde ziekteoorzaak meer dan 35 procent arbeidsongeschikt raakt, dan wordt er alsnog een WGA-uitkering toegekend. Bij deze WGA-uitkering wordt het loon waarvoor recht op loondoorbetaling is, in de berekening van de hoogte van de WGA-uitkering betrokken. Dit leidt dus tot een lagere WGA-uitkering met daarnaast de plicht het loon bij ziekte door te betalen.

Soms biedt de no-riskpolis ZW soelaas: als de 35-minner in dienst is getreden bij een nieuwe werkgever. De eerste vijf jaar van het dienstverband wordt er financieel vanuit de ZW gecompenseerd.

LOONDOORBETALING NA WGA

Met de no-riskpolis Ziektewet wordt het voor werkgevers aantrekkelijk gemaakt om een werknemer die in de WGA belandt en blijft of gaat werken, in dienst te houden of in dienst te nemen. Bij ziekte van de WGA'er mag de loondoorbetaling op dit vangnet worden verhaald. Deze loondoorbetaling is 70 procent van het nieuwe loon. Omdat de WGA-uitkering ook gebaseerd is op het nieuwe loon, ontstaat een bijzondere situatie als de WGA'er voor zijn arbeid weer ziek wordt. Neem als voorbeeld de WGA-loongereleerde uitkering. Deze keert 70 procent uit van het verschil tussen het oude en het nieuwe loon. Bij ziekte wordt het nieuwe loon verlaagd naar de wettelijke loondoorbetalingsplicht van 70 procent. Een voorbeeld maakt duidelijk wat er dan gebeurt.

VOORBEELD

De formule in de WGA-loongereleerde uitkering is $0,7 \times A - B \times c/d$ (c/d staat bekend als de f -factor). A is het dagloon en dat stellen we op 100 euro. B is het nieuwe loon en dat stellen we op 60 euro. De WGA-uitkering is dan $0,7 \times (100 - 60) = 28$ euro. Het totale inkomen bedraagt 88 euro.

Deze werknemer wordt ziek. De

loondoorbetaling van 70 procent over 60 euro is 42 euro. De WGA-loongereleerde uitkering blijft dan gebaseerd op 60 en niet op 42 euro. De wetgever heeft dit bewust gedaan, want werken moet lonend zijn. Deze werknemer werkt niet, dus krijgt hij bij elkaar $28 + 42 = 70$ euro.

Veel werkgevers hebben echter in de cao opgenomen dat er bij ziekte meer wordt betaald. Dan gaat het bovenliggende voorbeeld er anders uitzien: stel dat er 100 procent loondoorbetaling is beloofd, dan keert WGA nog steeds 28 euro uit, maar betaalt de werkgever 60 euro door.

In veel gevallen zal de loondoorbetalingsplicht verhaald kunnen worden op UWV vanuit de no-riskpolis ZW. Immers, een WGA-instromer valt onder deze regeling, mits de ziekte maar binnen vijf jaar na indiensttreding of eerste WIA-dag valt. Maar zodra deze periode voorbij is, zal er sprake zijn van een loondoorbetalingsplicht voor de werkgever.

DE ZIEKTEWET IS VERANDERD

Per juli 2011 is de Wet verrekening inkomen met ziekgeld in werking getreden. Deze wet zorgt ervoor dat het voor een Ziektewetgerechtigde (zonder werkgever) lonend is om zo veel mogelijk te werken. Zijn inkomen wordt namelijk voor 70 procent verrekend met de Ziektewet. Hierdoor ontstaat een uitkering die lijkt op de loongereleerde uitkering in de WGA: hoe meer men werkt des te hoger het totaalinkomen uiteindelijk is.

De nieuwe wet bevat ook twee belangrijke wijzigingen voor werkgevers: de loonsanctie en de verhaalsanctie. Met name de loonsanctie is interessant binnen dit artikel. Dit is een sanctie die de werkgever ontvangt voor onvoldoende re-integratie-inspanning bij een zieke werknemer waarvoor loondoorbetalingsplicht bestaat. Vóór deze wetswijziging gold dat niet voor de werknemer die valt onder de no-riskpolis ZW. Vanaf 1 juli 2011 dus wel. En om duidelijk te maken wanneer er precies loondoorbetalingsplicht bestaat, heeft de Hoge Raad de reeds aangehaalde duidelijkheid

.....
Onzinnig om te beweren dat vroeger alles beter was, maar in ieder geval wel overzichtelijker

geschapen. De sanctie is gelijk aan die bij reguliere werknemers: maximaal 1 jaar. No-riskpolis ZW is hierdoor minstens low-riskpolis ZW!

Heeft de werkgever de begeleiding van zijn 'Ziektewetters' op orde of heeft de adviseur hem nog niet op de wetswijzigingen attent gemaakt? Geldt er bij falende begeleiding poortwachtergarantie of alleen poortwachtersanctie?

GEEN ZIEKTEWET

Een werknemer die ziek uit dienst gaat, krijgt normaal gesproken een Ziektewetuitkering. Er zijn een aantal situaties mogelijk waarin UWV besluit geen Ziektewetuitkering toe te kennen. Zo kan er bij oproepcontracten en tijdelijke arbeidsovereenkomsten door de werking van de Flexwet sprake zijn van een vast dienstverband. Bij ziekte blijkt de werkgever ineens 104 weken loondoorbetalingsverplichting te hebben. Lang niet altijd zijn deze werknemers aangemeld op de verzuimpolis...

Ook afscheid van elkaar nemen bij ziekte is niet zonder risico's. Wanneer een zieke werknemer akkoord gaat met beëindiging van een dienstverband en vervolgens een uitkering aanvraagt, kan UWV spreken van een 'benadelingshandeling'. Er wordt geen Ziektewetuitkering toegekend waardoor de werkgever weer bij de werknemer in beeld zal komen.

DE PRIVATE VERZEKERINGEN

Loondoorbetaling en Ziektewet kunnen binnen een onderneming nogal door elkaar heen lopen. Als er sprake is van private verzekeringen, dan zal er voor een adviseur, laat staan een werkgever, best eens een onduidelijke situatie kunnen ontstaan. Wie moeten er verzekerd worden en welk loon moet dan worden gehanteerd? Voor de werknemer die loondoorbetaling ontvangt en voor wie een gedeeltelijke vergoeding vanuit de Ziektewet wordt gekregen, zal de verzuimverzekering meestal niet uitkeren. Vooral bij werknemers die meer dan het maximumdagloon verdienen, kan dat een grote en waarschijnlijk onverwachte schadepost zijn.

Voor de 35-minner, voor wie dus al 104 weken lang uitkering is ontvangen, die weer ziek wordt, zal echter wel met succes kunnen worden geclaimd. Is deze 35-minner bij een andere werkgever aan de slag gegaan, dan is dit weer niet gedekt, want de werkgever mag claimen op de no-riskpolis van de Ziektewet. Ziekte tijdens de WGA valt altijd onder die no-riskpolis Ziektewet, echter voor

een beperkte duur van vijf jaren. Wordt de werknemer na afloop van de no-riskpolis dan wel op de verzuimpolis aangemeld? Leg het de werkgevers allemaal maar uit. Zo lang niemand ziek wordt, is er gelukkig niks aan de hand! ●

Jeroen Vluggen
De auteur is trainer/consultant bij
Enkwest Opleiding & Advies B.V. te
Apeldoorn.

Afscheid van elkaar nemen bij ziekte is niet zonder risico's



WANNEER ZIEKTEWET?

In 1996 is de Ziektewet geprivatiseerd. Dit betekent dat zieke werknemers vanaf toen geen recht meer hebben op een ziekengelduitkering, maar dat hun werkgever tijdens ziekte minimaal 70 procent van het loon doorbetaalt. Er is een uitzondering gemaakt voor twee categorieën zieke werknemers:

1. werknemers zonder werkgever: dit zijn onder andere werklozen, (bepaalde) uitzend- en oproepkrachten en werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens ziekte;
2. werknemers voor wie het niet wenselijk is dat de werkgever opdraait voor de kosten van ziekte: dit zijn onder anderen werkneemsters die ziek worden als gevolg van zwangerschap of bevalling, werknemers die als gevolg van een orgaandonatie uitvallen, werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering die in dienst gehouden worden en in dienst genomen werknemers met structurele functionele beperkingen.

Een Ziektewetuitkering bedraagt voor de eerste groep maximaal 70 procent van het gemaximeerde loon. De uitkering kan voor de tweede categorie maximaal 100 procent zijn in het eerste jaar van ziekte, indien de werkgever dit normaal gesproken bij ziekte betaalt. Omdat de Ziektewet in situaties geldt waarin de reguliere loondoorbetalingsverplichting niet aan de orde is, spreken we ook wel van het 'Ziektewetvangnet'