

Regels en verplichtingen bij zieke werknemers

Werkgevers en zieke werknemers zijn in de eerste 2 ziektejaren [Regels bij ziekte voor werkgevers en werknemers | Ziekteverzuim en herstel naar werk | Rijksoverheid.nl](#) samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Het is van belang dat beide partijen de juiste stappen zetten in dat re-integratie traject. Doet werkgever te weinig dan kan hem namelijk een loonsanctie boven het hoofd hangen. Doet werknemer te weinig dan kan werkgever hem korten op het loon of ontslaan. Op de site van het UWV is opgenomen welke regels er gelden en wordt ook een stappenplan toegelicht. Voor werkgevers en werknemers [Stappenplan bij ziekte werknemer | UWV](#)

Als een werknemer met een tijdelijk contract ziek uit dienst gaat, kan deze bij het UWV in aanmerking komen voor een ziektewetuitkering. Verdiep je hier goed in, want sinds enkele jaren is de ziektewet gemoderniseerd. Laat je goed adviseren wat in jouw situatie verstandig is. Vooral de wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters is van belang.

Ziek uit dienst

De wet (BeZaVa) heeft onder andere gevolgen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van wie het dienstverband bijvoorbeeld wegens reorganisatie wordt beëindigd. Nu blijft de werkgever ook na ontbinding namelijk (financieel) verantwoordelijk voor de werknemer die ziek uit dienst treedt.

Dit geldt ook voor de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt; wanneer een dergelijke tijdelijke kracht ziek werd, blijft de werkgever ook voor deze groep werknemers (financieel) verantwoordelijk.

De duur van de verantwoordelijkheid kan zeer lang zijn. De werkgevers blijven namelijk aansprakelijk gedurende de periode dat de werknemer aanspraak maakt op ziekengeld en de WGA-uitkering. De doorbelasting kan gedurende 12 jaar plaatsvinden.

Ook voor werknemers heeft de wet gevolgen. Zo is het criterium op grond waarvan wordt beoordeeld of iemand in aanmerking komt voor een ziektewetuitkering gewijzigd. Vóór de wetwijziging werd gekeken of de werknemer nog geschikt was om de laatstelijk verrichte arbeid verrichten. Sinds de wetwijziging wordt beoordeeld of de zieke werknemer in staat is om algemeen geaccepteerd passend werk te verrichten. Voorts is de hoogte van de ziektewetuitkering afhankelijk gesteld van de duur van het arbeidsverleden. Het recht op de uitkering wordt opgedeeld in twee fases. Gedurende de eerste fase ontvangt de werknemer een uitkering gerelateerd aan het opgebouwde arbeidsverleden. In de tweede fase wordt de uitkering verlaagd naar 70% van het minimumloon. Als gevolg van de wetwijziging zijn ook de re-integratie en sollicitatieverplichtingen voor de werknemer aangescherpt.

Sta hier dus bij stil, zowel werkgever als werknemer. Gezond aan het werk zijn en blijven is belangrijker geworden. Aandacht voor ziekteverzuimbeleid dus ook.

Sectorpremie

Voor de financiering van de ziektewet betaalt de werkgever een bijdrage aan het sectorfonds, de Sectorpremie. In deze sectorpremie zit een component voor de ziektewet. De hoogte staat per sector (UWV) vast en staat los van de instroomcijfers per bedrijf. Met het ingaan van de wet Modernisering Ziektewet krijgt een werkgever te maken met een gedifferentieerde premie voor de ziektewet. Hoe hoger de instroom in de ziektewet, hoe hoger de gedifferentieerde premie voor de betreffende werkgever. Er is hierbij ook sprake van nawerking: wordt de onverzekerde ex-werknemer binnen 4 weken na afloop van het contract ziek, dan wordt dat ziektegeval aan de werkgever toegerekend. Een werkgever kan er ook voor kiezen eigen risicodragers te worden. Hij draagt dan geen gedifferentieerde premie af en is zelf verantwoordelijk voor de kosten en begeleiding van zieke medewerkers. Deze werkgever voert zelf de regie over de begeleiding en re-

integratie van voormalige medewerkers. Of eigenrisicodragerschap interessant is, is afhankelijk van veel verschillende factoren. Laat je hier goed over adviseren. Ook kun je je als werkgever verzekeren tegen ziekteverzuim van werknemers. Ook hiervoor geldt: laat je goed adviseren of dit voor jouw situatie een geschikte oplossing is.

Tot slot is de site van het UWV interessant, niet alleen om meer informatie terug te vinden over wat te doen met een zieke werknemer maar ook t.a.v. ontslag etc.

UWV - [werkgevers](#)