

Vraag & Antwoord; Ziek uit dienst treden

Gepubliceerd: 2015-02-09 09:20:00

Bij De VerzuimAdvieslijn kregen we in korte tijd verschillende vragen over 'Ziekte bij uit dienst treden'. Omdat dezelfde vragen mogelijk ook u bezighouden, deel ik de komende weken steeds een Vraag & Antwoord met u op dit Blog.

Sonja de Winter
De VerzuimAdvieslijn

Vraag 9)

Ontslag tijdens ziekte. Mag dat?

Omdat het antwoord op deze vraag aan bod komt in een ander blog met als onderwerp 'Ontslag bij ziekte' verwijs ik u graag hier naar door.

12 april 2015

Vraag 8)

Welke financiële gevolgen heeft de Ziektewet voor de werkgever?

Een werknemer die voor einde wachttijd ziek uit dienst gaat, of vlak na uitdiensttreding ziek wordt, heeft veelal recht op een Ziektewet uitkering. De toegekende Ziektewet uitkering komt, uitzonderingsgevallen daargelaten, voor rekening van de ex-werkgever. Dit geldt sinds de inwerkingtreding van de Wet BeZaVa in 2013 voor de Ziektewet uitkering van zowel vaste-, als tijdelijke werknemers. De hoogte van de rekening kan echter per geval-, en per werkgever variëren van 0% tot wel 150% van de Ziektewet uitkering.

Omdat de verschillen in kosten in de eerste plaats worden bepaald door het gegeven of de betreffende werkgever wel of niet eigenrisicodrager is voor de Ziektewet, splits ik het antwoord op deze blog-vraag uit in een antwoord voor publiek verzekerde werkgevers en een antwoord voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet.

Ziektewet kosten voor publiek verzekerde werkgevers

De werkgever die publiek verzekerd is voor de Ziektewet krijgt de Ziektewet uitkeringslast van haar ex-medewerkers, twee jaar later, toegerekend aan de ZW-premie.

De hoogte van de ZW-premie

De hoogte van de ZW-premie wordt in de eerste plaats bepaald door de hoogte van het SV-loon en de sector code van de werkgever en pas in de tweede plaats door de mate van eigen ZW-instroom.

Voor kleine werkgevers (2015: loonsom < € 314.000) gelden namelijk vaste sectorale ZW-premies, ongeacht de mate van ZW-instroom.

Middelgrote werkgevers (2015: loonsom tussen € 314.000 en 3.140.000) betalen een ZW premie die deels is opgebouwd uit een vaste sectorale premie en deels uit een premie die gebaseerd is op de mate van eigen ZW-instroom.

Grote werkgevers (2015: loonsom > € 3.140.000) betalen een premie die geheel gebaseerd is op de mate van eigen instroom.

Daarnaast gelden er voor middelgrote- en grote werkgevers minimum- en maximum premies; in 2015 respectievelijk 0,12% en 1,92%.

TIP: De ZW-premie kunt u vinden op de premienota van de Belastingdienst, die werkgevers ieder jaar in november ontvangen voor het jaar daarop. Indien er op uw nota geen ZW-premie staat vermeld, dan betekent dit dat de Belastingdienst uw bedrijf beschouwt als eigenrisicodrager voor de Ziektewet.

Ziektewet kosten

De uiteindelijke kosten van de werkgever voor de eigen ZW-instroom kunnen vervolgens berekend worden door: SV-loon * ZW-premie%.

Ziektewet kosten voor Ziektewet eigenrisicodragers

Een eigenrisicodrager voor de Ziektewet betaalt zelf de Ziektewet uitkering aan haar ex-werknemers. De Ziektewet uitkering komt daarmee direct en volledig voor rekening van de werkgever.

Daarnaast krijgt de eigenrisicodrager voor de Ziektewet te maken met:

- Verzuim- en re-integratiekosten:

Een eigenrisicodrager voor de Ziektewet heeft, in tegenstelling tot een publiek verzekerde werkgever, een Poortwachter c.q. re-integratieverplichting voor haar Ziektewet gerechtigde ex-werknemers. Het niet nakomen van de Poortwachter verplichtingen kan door UWV worden beboet op een wijze die vergelijkbaar is met het opleggen van een loonsanctie aan een publiek verzekerde werkgever.

- Uitvoeringskosten:

Een eigenrisicodrager voor de Ziektewet voert zelf de Ziektewet uit. Dit houdt niet alleen in dat de werkgever zelf zorg draagt voor correcte- en tijdige uitbetaling van de Ziektewet uitkering, maar ook dat de werkgever zelf het recht op- en de hoogte van de Ziektewet uitkering vaststelt.

- Overlijdensuitkering aan nabestaanden in geval van overlijden van een Ziektewet gerechtigde ex-werknemer

In tegenstelling tot een publiek verzekerde werkgever, betaalt een Ziektewet eigenrisicodrager geen ZW-premie.

Ziektewet is voorportaal van de Wet WIA

De financiële gevolgen van Ziektewet instroom stoppen helaas niet altijd aan het einde van de wachttijd, in die zin dat er per einde wachttijd veelal recht op een WGA-uitkering ontstaat. Deze WGA-uitkering komt de eerste tien jaar eveneens voor rekening van de ex-werkgever en kan over een periode van tien jaar oplopen tot een uitkeringslast van ruim € 400.000 per WGA-gerechtigde ex-werknemer.

Het verdient dan ook aanbeveling om hier, bij het vaststellen van de financiële gevolgen van Ziektewet instroom, rekenschap van te geven.

Hulp bij financiële analyse

Heeft u een vraag over uw premienota van de Belastingdienst of wilt u graag meer inzicht in de financiële gevolgen van Ziektewet- of WGA-instroom? Bijvoorbeeld omdat u:

- een bezwaar- of beroepsprocedure overweegt;

- een ontslagvergoeding overweegt;
- u de overstap naar- of van eigenrisicodragerschap overweegt?

Bel dan gerust met De VerzuimAdvieslijn. Wij helpen u graag verder of brengen u desgewenst in contact met de juiste specialist.

24 maart 2015

Vraag 7)

Heeft een werknemer die kort na zijn uitdiensttreding ziek wordt, recht op een Ziektewet uitkering? Zo ja, heeft de Ziektewet toekenning dan gevolgen voor de ex-werkgever?

Een werknemer die binnen 4 weken na uitdiensttreding ziek wordt heeft op basis van artikel 46 Ziektewet recht op een Ziektewet uitkering als er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid voor de eigen oude functie.

Of de Ziektewet uitkering voor rekening komt van de ex-werkgever hangt er van af of betrokkene vóór zijn ziekmelding met succes een WW-uitkering heeft aangevraagd. Indien de ex-werknemer zich ziekmeldt vanuit een WW-situatie, dan komt de Ziektewet uitkering niet voor rekening van de ex-werkgever.

Omdat het regelmatig voorkomt dat publiek verzekerde werkgevers de Ziektewet uitkering toch ten onrechte in rekening krijgen gebracht, adviseren wij hen om kritisch te kijken naar de Ziektewet toekenningsbeschikking of de jaarlijkse premienota Whk van de Belastingdienst.

Mocht u naar aanleiding hiervan vragen hebben dan kunt u bellen met De VerzuimAdvieslijn op telefoonnummer 0900-0561 (80 cpm).

17 maart 2015

Vraag 6)

Heeft een werknemer die voor einde wachttijd ziek uit dienst gaat, recht op een uitkering?

Een werknemer die ziek uit dienst gaat komt in aanmerking voor een Ziektewet uitkering. Of de Ziektewet uitkering daadwerkelijk wordt toegekend, hangt in de eerste plaats af van het moment van aanvraag en in de tweede plaats van de mate van de arbeidongeschiktheid.

Vindt de aanvraag van de Ziektewet uitkering plaats binnen het eerste ziektejaar, dan heeft de ex-werknemer recht op Ziektewet indien er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid voor de eigen oude functie. De mate van arbeidsongeschiktheid is dan niet van belang voor het toekenningsrecht.

Vindt de aanvraag van de Ziektewet uitkering plaats na het eerste ziektejaar, dan bestaat er recht op Ziektewet indien de ex-werknemer meer dan 65% van het loon kan verdienen dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding en/of ervaring kan verdienen. Deze beoordeling is voorbehouden aan UWV. Voor meer informatie over de zogenaamde eerstejaars Ziektewet-beoordeling, klik hier.

Uitzondering op bovenstaande vormt de werknemer die zelf ontslag neemt tijdens ziekte, heeft geen recht op een Ziektewet uitkering, noch op een WW-uitkering. Wel komt de werknemer die tijdens ziekte zelf ontslag neemt, per einde wachttijd in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Mocht u naar aanleiding hiervan vragen hebben dan kunt u bellen met De VerzuimAdvieslijn op telefoonnummer 0900-0561 (80 cpm).

16 maart 2015

Vraag 5)

Een werknemer meldt zich vlak voor uitdiensttreding ziek, echter de werkgever is het hier niet mee eens. Wat nu?

Soms gebeurt het dat een werknemer zich vlak voor uitdiensttreding ziek meldt. Een werkgever die geen eigenrisicodrager voor de Ziektewet is en die twijfelt aan de plausibiliteit van de ziekmelding adviseren wij om de ziekmelding, zo mogelijk, nog voor de uitdiensttreding medisch objectief te laten toetsen door de bedrijfsarts. De vraag die u de bedrijfsarts daartoe kunt stellen is de volgende:

'Is de werknemer in staat om zijn eigen werk te verrichten? Zo nee, is dit het gevolg van ziekte en/of gebrek? Zo ja, wat is uw re-integratieadvies en wat de prognose?'

Mocht de bedrijfsarts (op korte termijn) niet in staat zijn om uw vraag te beantwoorden, bijvoorbeeld omdat daartoe medische informatie opgevraagd dient te worden, dan raden wij de werkgever die geen eigenrisicodrager is voor de Ziektewet aan om de ziekmelding "onder voorbehoud" door te geven aan UWV. U doet dit door aan het ziekmeldingsformulier een kort briefje toe te voegen waarin u aangeeft dat u twijfelt aan de ziekmelding, maar dat het niet gelukt is om de plausibiliteit voor einde dienstverband adequaat te laten toetsen door de bedrijfsarts. Hiermee geeft de werkgever aan dat hij niet zondermeer instemt met een Ziektewet toekenning-, dan wel toerekening.

Voor een werkgever die eigenrisicodrager voor de Ziektewet is ligt het iets anders. Deze werkgever is te allen tijde in de positie om de plausibiliteit van de ziekmelding te laten beoordelen door de bedrijfsarts, ook als de werknemer al uit dienst is. De werkgever die eigenrisicodrager voor de Ziektewet is dient immers zelf de plausibiliteit van de ziekmelding en het mogelijke recht op Ziektewet te (laten) beoordelen.

Mocht UWV onverhoopt een Ziektewet uitkering toekennen en toerekenen aan de werkgever, dan bieden wij graag ondersteuning bij een bezwaar- en/of beroepsprocedure.

2 maart 2015

Vraag 4)

Welke boete riskeert de werkgever in geval van een een niet tijdige ziek uitdienstmelding?

Aan het niet of niet tijdig voldoen aan de ziekmelding is een geldboete verbonden. De werkgever die niet (tijdig) voldoet aan de ziek uit dienstmelding riskeert op basis van het Boetebesluit socialezekerheidswetten artikel 2c de volgende boetes:

- Ziek uitdienstmelding minder dan 7 dagen te laat: € 70,-
- Ziek uitdienstmelding tussen de 7 en 27 dagen te laat: € 230,-
- Ziek uitdienstmelding na 28 dagen of niet: € 455,-

24 februari 2015

Vraag 3)

Een zieke werknemer ontvangt al een Ziektewet-uitkering voordat hij ziek uit dienst gaat. Moet de werkgever in dit geval ook de uitdiensttreding melden bij UWV en een re-integratieverslag overleggen?

Ook wanneer de werknemer al een Ziektewet uitkering ontvangt op het moment van uit dienst treden, wordt de werkgever geacht de ziek uitdiensttreding te melden bij UWV. De werkgever kan daartoe het wijzigingsformulier gebruiken dat valt te downloaden op www.uwv.nl. De werknemer ontvangt de Ziektewet uitkering dan zelf vanaf de datum dat hij uit dienst is.

Daarnaast dient de werkgever in principe ook in deze situatie, op de laatste werkdag en in overleg met de werknemer, een re-integratieverslag te hebben opgesteld, welk door de werknemer aan het UWV dient te worden overgelegd. Echter ook nu geldt dat indien de zieke werknemer een tijdelijk contact heeft, de werkgever soms kan volstaan met een verkort- en soms zelfs zonder een re-integratieverslag. Meer informatie hierover treft u in het blog 'Wanneer is een re-integratieverslag verplicht?'.

16 februari 2015

Vraag 2)

Welke administratieve verplichtingen rusten op de werkgever bij ziek uitdiensttreding?

Op grond van artikel 38, lid 2 ZW is de werkgever verplicht melding te doen bij het UWV van de ziekte van een werknemer, uiterlijk op de laatste werkdag vóórdat de dienstbetrekking eindigt. Het benodigde formulier, waarmee u een Ziektewetuitkering aanvraagt voor uw zieke werknemer, is te downloaden op www.uwv.nl.

Naast de genoemde ziekmelding dient de werkgever ingevolge artikel 38, lid 2 ZW, op de laatste werkdag en in overleg met de werknemer, in principe een re-integratieverslag te hebben opgesteld, welk door de werknemer aan het UWV dient te worden overgelegd. Echter indien de zieke werknemer een tijdelijk contact heeft, kan de werkgever soms volstaan met een verkort- en soms zelfs zonder een re-integratieverslag. Meer informatie hierover treft u in het blog 'Wanneer is een re-integratieverslag verplicht?'.

Notabene:

De genoemde verplichtingen bij ziek uitdienst treden gelden deels voor Ziektewet eigenrisicodragers. Op grond van artikel 38, lid 2 ZW geldt namelijk dat eigenrisicodragers voor de Ziektewet wel verplicht zijn om de uitdiensttreding van de zieke werknemer te melden bij UWV, maar dat zij geen re-integratieverslag hoeven te verstrekken.

9 februari 2015

Vraag 1)

Wanneer is er sprake van ziekte bij uit dienst treden?

Er is sprake van ziekte bij uitdiensttreding als de werknemer uit dienst treedt en op de laatste werkdag niet volledig zijn/haar eigen werk kan verrichten als gevolg van ziekte. Het (kunnen) verrichten van ander aangepast (eigen) werk doet daar niets aan af. Ook de werknemer die full time werkt in ander aangepast (eigen) werk, dient dus als ziek te worden beschouwd als hij/zij op dat moment uit dienst treedt.

2 februari 2015

