

Uitdiensttreding zieke werknemer

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebben een einddatum. Als de arbeidsovereenkomst afloopt kan de werkgever ervoor kiezen of de arbeidsovereenkomst verlengd wordt of niet. Ook in het geval de werknemer ziek is. Echter, dit heeft wel gevolgen voor de werkgever. Fys'optima heeft BDO gevraagd hier meer tekst en uitleg over te geven. In onderstaand artikel gaan zij uitgebreid in op de regels en risico's waar een werkgever rekening mee moet houden bij uitdiensttreding van een zieke werknemer.

Einde arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft een einddatum. Deze einddatum wordt tijdens het aangaan van de arbeidsovereenkomst al bepaald. Indien de einddatum wordt bereikt eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat hiervoor voorafgaande opzegging is vereist. De werkgever is niet verplicht de arbeidsovereenkomst te verlengen. Wel dient de werkgever uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt de werknemer schriftelijk in te lichten of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet. Dit wordt ook wel de aanzegverplichting genoemd. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst niet wil verlengen, hoeft de werkgever de reden daarvoor niet bekend te maken. Het kan zo zijn dat de werkgever het contract niet wil verlengen, omdat de werknemer ziek is. Dit is juridisch mogelijk, omdat er geen opzegverbod tijdens ziekte geldt, zoals bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt namelijk niet opgezegd, maar eindigt van rechtswege.

Loondoorbetaling

De werkgever dient in ieder geval 70% van het loon door te betalen tijdens ziekte zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. In de cao of arbeidsovereenkomst kan bepaald zijn dat er een hoger percentage aan loon betaald moet worden tijdens ziekte. Als de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en de werkgever verlengt de arbeidsovereenkomst niet dan stopt de loondoorbetalingsverplichting met de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. De werknemer kan dan in principe terugvallen op de Ziektewetuitkering van het UWV.

Transitievergoeding

Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt en door de werkgever niet wordt verlengd, dan dient de werkgever een transitievergoeding te betalen. Het is daarvoor niet relevant of de werknemer ziek uit dienst gaat. De transitievergoeding bedraagt een derde van het loon per maand voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Ziek uit dienst melding

Voordat een werknemer aanspraak kan maken op een Ziektewetuitkering dient de werkgever de werknemer eerst ziek uit dienst te melden bij het UWV. Dit doet de werkgever op de laatste dag van het dienstverband via de verzuimmelder op het werkgeversportaal van het UWV. Vervolgens kan de werkgever een Ziektewetuitkering aanvragen voor de werknemer. (<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-ziektewet-uitkering.aspx>)

Re-integratieverslag

In sommige gevallen moet de werkgever een re-integratieverslag opstellen als een werknemer ziek uit dienst gaat. De werkgever hoeft géén re-integratieverslag op te stellen als de werknemer na de eerste ziekmelding korter dan zes weken in dienst blijft. In dit geval hoeft er ook geen bedrijfsarts worden ingeschakeld. Dit is anders als de werknemer na de eerste ziekmelding nog zes weken of langer in dienst is. De werkgever moet dan binnen zes weken een bedrijfsarts inschakelen. Is de werknemer na de eerste ziekmelding langer in dienst dan zes weken maar korter dan tien weken dan moet de werkgever een verkort re-integratieverslag opstellen. De werkgever moet ook een verkort re-integratieverslag opstellen als de bedrijfsarts verwacht dat de werknemer binnen drie maanden weer helemaal beter is. Duurt het dienstverband na de eerste ziekmelding nog tien weken of langer dan moet er een volledig re-integratieverslag worden opgesteld. De werkgever geeft het re-integratieverslag mee aan de werknemer zodra hij/zij uit dienst gaat.

De werkgever kan er ook voor kiezen de werknemer weer in dienst te nemen als hij/zij weer beter is en aan het werk kan. Dit kan de werkgever dan vermelden in het verkorte re-integratieverslag. Als de werkgever een volledig re-integratieverslag moet maken, dan kan de werkgever dat vermelden bij de eindevaluatie. De werknemer zal dan weer contact opnemen als hij/zij volledig beter is. De werkgever is niet verplicht om de werknemer aan te nemen.

Nawerking

Indien een werknemer binnen vier weken na uitdiensttreding ziek wordt, dan kan de werknemer ook nog aanspraak maken op een Ziektewetuitkering. Dit wordt ook wel nawerking genoemd. De werknemer dient dit te melden bij de 'oude' werkgever. De 'oude' werkgever dient dit vervolgens te melden bij het UWV en de Ziektewetuitkering aan te vragen.

Premieverhoging

Elke werkgever draagt premie af voor de Ziektewet. Dit is een gedifferentieerde premie. Dat betekent dat de premie die de werkgever moet afdragen stijgt als er een werknemer ziek uit dienst gaat en aanspraak maakt op een Ziektewetuitkering. De gedifferentieerde premie is ingevoerd om ervoor te zorgen dat de toestroom tot de Ziektewet wordt verminderd. Indien er geen Ziektewetuitkering wordt toegekend aan de werknemer dan zal de premie niet stijgen. De hoogte van de premiestijging verschilt wel per werkgever. Voor werkgevers met een loonsom van maximaal 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon van € 36.200,- voor 2023, is de premie gelijk aan de sectorpremie. Dit is de vastgestelde premie die algemeen geldt in de sector. Deze werkgevers worden ook wel 'kleine' werkgevers genoemd. Als een werknemer bij een dergelijke werkgever ziek uit dienst gaat, heeft dit geen (directe) invloed op de premiehoogte voor de Ziektewet. Werkgevers met een loonsom tussen de 25 en 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon van € 36.200,-, worden aangeduid als middelgrote werkgevers. Indien een werknemer ziek uit dienst treedt en aanspraak maakt op de Ziektewet heeft dit gevolgen op de premie van de werkgever. De gedifferentieerde premie bedraagt het gewogen gemiddelde van de sectorale premie en de individuele premie. Hoe hoger de loonsom van de werkgever, hoe groter het effect op de premielast bij instroom in de Ziektewet door een werknemer die aan de werkgever kan worden toegekend.

Werkgevers met een loonsom die meer bedraagt dan 100 keer het gemiddelde premieplichtige loon van € 36.200,- worden aangeduid als grote werkgevers. De gedifferentieerde premie voor de Ziektewet is gelijk aan de individuele premie.

De hoogte van de individuele premie is afhankelijk van het aantal zieke werknemers dat na uitdiensttreding instroomt in de Ziektewet en aan de werkgever wordt toegekend, met dien verstande dat de gedifferentieerde premie wordt berekend op basis van gegevens over de twee daaraan voorafgaande jaren.

Bezwaar

De werkgever is belanghebbende bij het besluit van het UWV om de Ziektewetuitkering toe te kennen. De werkgever kan derhalve bezwaar maken tegen het besluit. Aangezien de toekenning van de Ziektewetuitkering aan een werknemer gevolgen heeft voor de hoogte van de premie voor de werkgever is het in sommige gevallen aan te raden om bezwaar te maken tegen dit besluit. Als de Ziektewetuitkering na bezwaar wordt ingetrokken zal de premie voor de werkgever niet meer stijgen.