

De 12 meest gestelde vragen van
werkgevers over medewerkers

die langer dan 2 jaar ziek zijn

Pittige kost,
lekker
uitgelegd!



tempo team

Inhoud

1. **Wat is de WIA?** 5
2. **Wat is het verschil tussen de IVA en de WGA?** 5
3. **Wanneer moet de werknemer de WIA-uitkering aanvragen?** 5
4. **Hoe beoordeelt het UWV jouw inspanningen met betrekking tot werkhervatting?** 5
5. **Waar vind ik informatie over het begeleiden van een zieke werknemer?** 5
6. **Wat gebeurt er als ik niet genoeg re-integratie-inspanningen heb gedaan?** 6
7. **Wat is het maximumbedrag van een WIA-uitkering?** 6
8. **Wat is maatmaninkomen?** 6
9. **Krijg ik ondersteuning voor het herplaatsen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer?** 6
10. **Wat is een no-riskpolis?** 7
11. **Wanneer ben ik niet meer verantwoordelijk voor re-integratie?** 7
12. **Kan ik een zieke medewerker ontslaan?** 7



De 12 meest gestelde vragen van werkgevers over medewerkers die langer dan 2 jaar ziek zijn

1. Wat is de WIA?

WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Deze wet bestaat uit:

- de IVA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten); en
- de WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten).

2. Wat is het verschil tussen de IVA en de WGA?

Als de werknemer na twee jaar volledig arbeidsongeschikt is en de verwachting is dat hij in de toekomst niet meer kan werken, krijgt hij een uitkering op grond van de IVA. Kan de werknemer nog wel werken maar is hij meer dan 35% arbeidsongeschikt, dan kan hij een uitkering krijgen in verband met de WGA.

3. Wanneer moet de werknemer de WIA-uitkering aanvragen?

De wachttijd voor het aanvragen van een WIA-uitkering is 104 weken.

Elf weken voordat een WIA-uitkering begint, moet de werknemer de aanvraag doen. Hij krijgt vier weken van tevoren van het UWV een bericht dat hij een aanvraag kan indienen.

4. Hoe beoordeelt het UWV jouw inspanningen met betrekking tot werkhervatting?

Het UWV kijkt hiervoor naar het verslag dat je hebt gemaakt over het verloop van de ziekte en de re-integratie-inspanningen. Dit is de Poortwachertoets. Dit verslag moet je uiterlijk na 89 weken ziekte in overleg met de werknemer vaststellen. De werknemer krijgt een kopie. De werknemer stuurt het re-integratieverslag mee met de WIA-aanvraag.

5. Waar vind ik informatie over het begeleiden van een zieke werknemer?

De Werkwijzer Poortwachter van het UWV helpt werkgevers bij de begeleiding en re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

→ [Lees meer over de Werkwijzer Poortwachter](#)

6. Wat gebeurt er als ik niet genoeg re-integratie-inspanningen heb gedaan?

Als uit de Poortwachertoets blijkt dat je niet genoeg aan de re-integratie hebt gedaan, krijg je een loonsanctie. Het UWV kan je verplichten het loon nog maximaal een jaar door te betalen. De werknemer heeft dan (nog) geen recht op een WIA-uitkering. Je kunt het UWV vragen om de loonsanctie te verkorten door alsnog de juiste re-integratie-inspanningen te verrichten en vervolgens een verzoek om bekorting bij het UWV te doen.

7. Wat is het maximumbedrag van een WIA-uitkering?

De uitkering van de WGA en IVA (samen WIA) wordt berekend over het maximumdagloon. Per 1 juli 2020 bedraagt dit € 222,78. De uitkering is per dag maximaal 70% (WGA) respectievelijk 75% (IVA) van dit bedrag.

8. Wat is maatmaninkomen?

Het UWV gebruikt het maatmaninkomen om vast te stellen in welke mate de werknemer arbeidsongeschikt is voor de WIA. Het maatmaninkomen is het inkomen dat gezonde personen met dezelfde opleiding en werkervaring verdienen.

9. Krijg ik ondersteuning voor het herplaatsen van een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer?

Ja, er zijn regelingen om herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers te bevorderen. Een paar voorbeelden:

- loonkostenvoordeel (LKV) herplaatsen werknemer met beperkingen;
- als de kosten voor (her)plaatsing hoger zijn dan de premiekorting, krijg je subsidie voor de meerkosten. Er moet wel sprake zijn van een contract voor minimaal zes maanden;
- als een werknemer met beperkingen binnen vijf jaar weer ziek wordt, betaalt het UWV het ziekengeld (de zogenaamde no-riskpolis). Ook tijdens het dienstverband heeft de medewerker dan recht op een ziekteuitkering. De werkgever mag dit in mindering brengen op het loon;
- een eventuele (nieuwe) arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet doorberekend in de WIA-premie.

10. Wat is een no-riskpolis?

De no-riskpolis beperkt het financiële risico voor een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt of in dienst neemt. Als zo'n werknemer binnen vijf jaar ziek wordt, betaal je het loon door, maar je krijgt dit terug via ziekengeld van het UWV. Dit doe je door een ziekteuitkering op grond van no risk aan te vragen bij UWV. Als er een grote kans is dat de werknemer opnieuw ziek wordt, kan de periode van vijf jaar verlengd worden. Wanneer de werknemer weer een arbeidsongeschiktheidsuitkering krijgt, heeft dit geen gevolgen voor jouw WAO/WIA-premie.

11. Wanneer ben ik niet meer verantwoordelijk voor re-integratie?

Je verantwoordelijkheid voor re-integratie eindigt wanneer het dienstverband met de werknemer eindigt.

12. Kan ik een zieke medewerker ontslaan?

Nee. Tijdens de eerste twee ziektejaren geldt een opzegverbod, tenzij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch eindigt binnen twee jaar. Ook na twee jaar kun je de zieke medewerker niet zomaar ontslaan. Dit kan alleen als de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is voor eigen arbeid, of als bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid duidelijk is dat je hem niet kunt herplaatsen. Jouw inspanningen worden streng beoordeeld. Na twee jaar ziekte is het als werkgever wel toegestaan een vaststellingsovereenkomst met de arbeidsongeschikte werknemer sluiten.

© oktober 2020, Tempo-Team, Amsterdam-Zuidoost

Alle rechten voorbehouden. Tempo-Team is zich volledig bewust van haar taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in dit document voorkomen.

Personeelstekort

Kom je door een langdurig zieke werknemer handen tekort? Tempo-Team to the rescue! Wij helpen je snel en vakkundig aan een tijdelijke medewerker. Zo draait je bedrijf lekker door. Yes!

[Geef je vacature door >](#)

Meer vragen over ziekteverzuim? Andere werkgevers downloade ook:

→ **De 29 meest gestelde vragen van werkgevers over langdurig ziekteverzuim**

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is langdurig ziekteverzuim?
- Wat moet er na zes weken ziekte gebeuren?
- Wat is een probleemanalyse?
- Kan ik vragen of de werknemer een burn-out heeft?
- Ik vermoed dat de werknemer een burn-out heeft. Wat nu?

→ **De 23 meest gestelde vragen over kort ziekteverzuim**

Met o.a. antwoord op de volgende vragen:

- Wat is ziekteverzuimbeleid?
- Wat mag ik van een werknemer verlangen bij een ziekmelding?
- Wanneer geef ik de ziekmelding door aan de Arbodienst of bedrijfsarts?
- Hoe weet ik dat de werknemer echt ziek is?
- Wat is een verzuimreglement?



tempo team