

Nieuwe maatregelen loondoorbetalingsverplichtingen eerste stap in de goede richting – ONL prijst de aandacht die uitgaat naar kleine werkgevers

ONL voor Ondernemers, 16 juli 2019

Inbreng internetconsultatie Wetsvoorstel maatregelen loondoorbetaling bij ziekte

ONL voor Ondernemers is voorzichtig positief gestemd over het nieuwe pakket aan maatregelen om loondoorbetaling bij ziekte makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. De maatregelen kijken in het bijzonder naar de risico's en verplichtingen rondom ziekte, zorg en re-integratie voor kleinere werkgevers. ONL is dan ook verheugd met deze stap in de goede richting. Tegelijkertijd is ONL nog niet overtuigd dat het gehele pakket aan maatregelen – los van de goed bedoelde voorstellen – kleinere werkgevers voldoende gaat ontzorgen. ONL denkt graag mee om de knelpunten rondom loondoorbetaling bij ziekte te verzachten.

Uit het ONL ondernemerspanel blijkt dat ondernemers loondoorbetaling bij ziekte het belangrijkste onderwerp vinden waar ONL zich voor moet inzetten. Op het gebied van ziekte, zorg en re-integratie zijn steeds meer lasten en verplichtingen richting de ondernemer geschoven. Met name in het MKB zorgt dit voor onevenredig veel problemen, waardoor werkgevers liever geen mensen meer in (vaste) dienst nemen. Het gaat dan om bedrijven die geen juristen of HR-afdeling in huis hebben om met de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter om te gaan. Ook drukken de kosten veel zwaarder op een klein bedrijf dan bij een grote werkgever. De plicht om het loon twee jaar door te betalen is voor werkgevers met een klein bedrijf een enorme last. De voorstellen die nu op tafel liggen zijn ongetwijfeld goed bedoeld, maar ONL vraagt zich af of er met deze plannen voldoende lastenverlichting komt voor kleine werkgevers.

MKB-verzuim-ontzorg-verzekering

ONL omarmt het idee dat kleine werkgevers ontzorgt gaan worden, maar is huiverig voor een private MKB-verzuim-ontzorg-verzekering. Dit is een verzekeringsproduct dat naast dekking van het financiële risico ook een dienstverleningspakket biedt. ONL vreest dat dit voor verzekeraars een *cash cow* wordt en voor ondernemers een giftige sigaar uit eigen doos betekent. Dat moet voorkomen worden door de overheid.

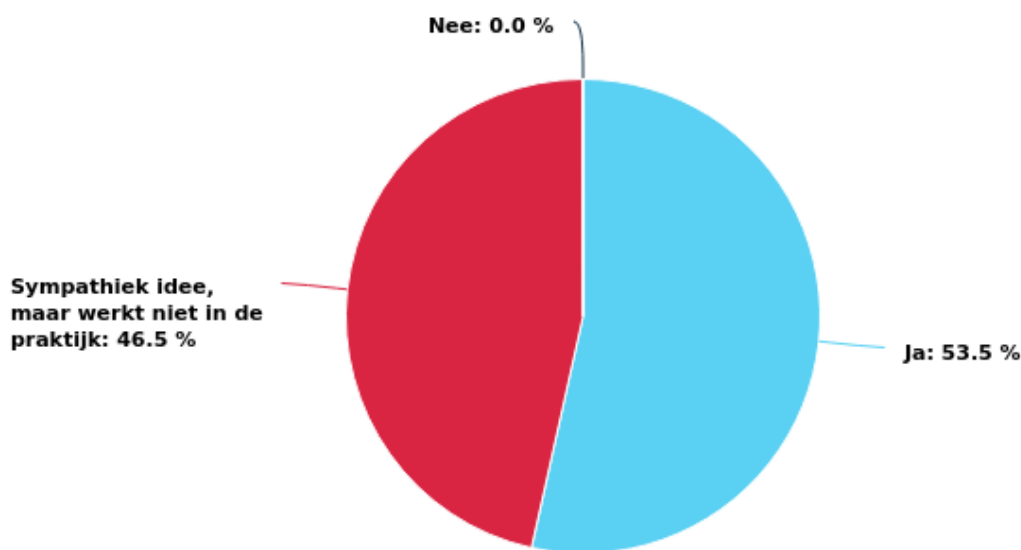
ONL vindt daarnaast dat lasten collectief moeten worden gedragen. Bovengenoemde maatregel gaat ervan uit dat alle lasten en verplichtingen aan de kant van de werkgever horen te liggen. ONL vindt dat die balans niet klopt. De verdeling van risico's en verplichtingen moet opnieuw tegen het licht worden gehouden.

Ondernemers zijn verantwoordelijk voor de kosten rond het verzuim en re-integratie als een werknemer in zijn eigen tijd en door eigen toedoen uit de roulatie is. ONL vindt het onrechtvaardig dat ondernemers alle verzekeringslasten moeten dragen voor iets waar zij weinig tot geen invloed op hebben. Zowel de werkgever als de werknemer zou een deel van

de verantwoordelijkheden op zich moeten nemen. Dus: een MKB-verzuim-verzekering voor zowel werkgevers als werknemers.

Voorstel: ONL is voorstander van een verplichte verzuimverzekering voor werknemers. Zij moeten zichzelf gaan verzekeren voor ongevallen in de privésfeer. In geval van ziekte – buiten de verantwoordelijkheid van de werkgever om - moeten werknemers kunnen terugvallen op collectieve verzekeringen. Nu hebben ondernemers het idee dat zij de verantwoordelijkheid moeten nemen voor ongevallen die meer thuishoren in de algemene collectieve sociale zekerheid.

Moet er bij loondoorbetaling onderscheid komen tussen ziekteverzuim door werk en privé?



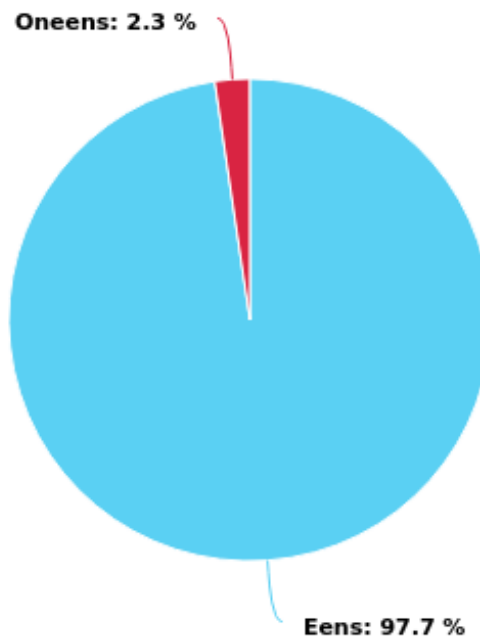
Bron: ONL ondernemerspanel

Premiekorting loondoorbetaling

De plicht om twee jaar lang loon door te betalen bij ziekte is voor werkgevers met een klein bedrijf een enorme last. Ondernemers nemen vanwege de kosten en risico's minder medewerkers (in vaste dienst) aan. Voor deze ondernemers zijn vooral de dubbele lasten bij het aanstellen van een vervanger niet te dragen.

Hoewel de voorgestelde premiekorting een sympathiek idee is, vraagt ONL zich af of dit voorstel bijdraagt aan het doel: werkgevers financieel ontlasten. Een jaarlijkse korting van 450 miljoen euro voor werkgevers lijkt een prachtig bedrag. Echter, verdeel het over alle werkgevers in Nederland en er blijft individueel bijna niets over. Ondernemers zien liever dat de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven van 24 naar 12 maanden gaat. Zo maak je het werkgeverschap aantrekkelijker voor beginnende ondernemers. ONL spreekt nu ondernemers die hun eerste personeelslid niet in dienst durven te nemen vanwege de risico's van de loondoorbetalingsverplichting.

Loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven (<50 medewerkers) moet van 24 naar 12 maanden.



Bron: ONL ondernemerspanel

Voorstel: verkort de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven (< 50 medewerkers) van 24 naar 12 maanden. Na twaalf maanden ziekte worden de extra kosten opgevangen door een nog in te richten collectieve voorziening. Voor grote bedrijven blijft de termijn van 24 maanden in stand.

Medisch advies van de bedrijfsarts leidend

ONL is positief over de maatregel dat het advies van de bedrijfsarts leidend wordt bij de toets op re-integratie inspanningen (RIV-toets). Nu kan een verzekeringsarts van het UWV een eigen medisch oordeel vellen, dat kan afwijken van het oordeel van de bedrijfsarts. Als het UWV anders oordeelt dan de bedrijfsarts kan dit leiden tot loonsancties richting de ondernemer. Bijvoorbeeld doordat de verzekeringsarts van het UWV een andere inschatting maakt van de benutbare mogelijkheden van de werknemer.

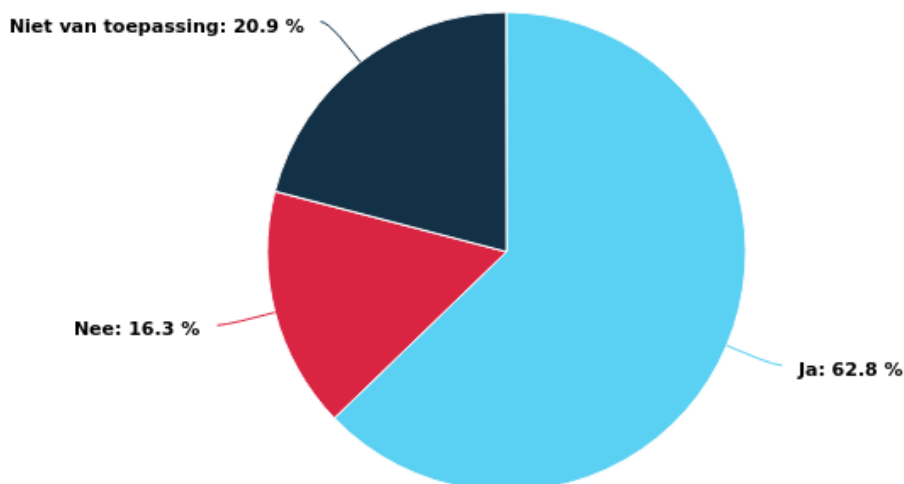
Dit vindt ONL onwenselijk, het kan niet zo zijn dat een ondernemer vertrouwt op het oordeel van de bedrijfsarts en daarna geconfronteerd wordt met extra kosten. Ondernemers verdienen duidelijke en heldere wet- en regelgeving. Ook vindt ONL dat het medisch advies van de bedrijfsarts een indicatie moet zijn voor de duur van de loondoorbetalingsplicht. Daarbij denkt ONL aan het volgende:

Voorstel: als een bedrijfsarts vaststelt dat een zieke werknemer niet meer kan re-integreren dan eindigt de arbeidsovereenkomst, stopt de loondoorbetalingsverplichting en kan de werknemer aanspraak maken op een WIA-uitkering.

Grip op het tweede spoor

De maatregel dat werkgevers een deskundigenoordeel kunnen aanvragen bij het UWV is de eerste stap in de goede richting. De re-integratieverplichting voor kleine werkgevers leidt zelden tot een succesvolle re-integratie en is in de praktijk met de stappen uit de Wet verbetering poortwachter een te grote verplichting.

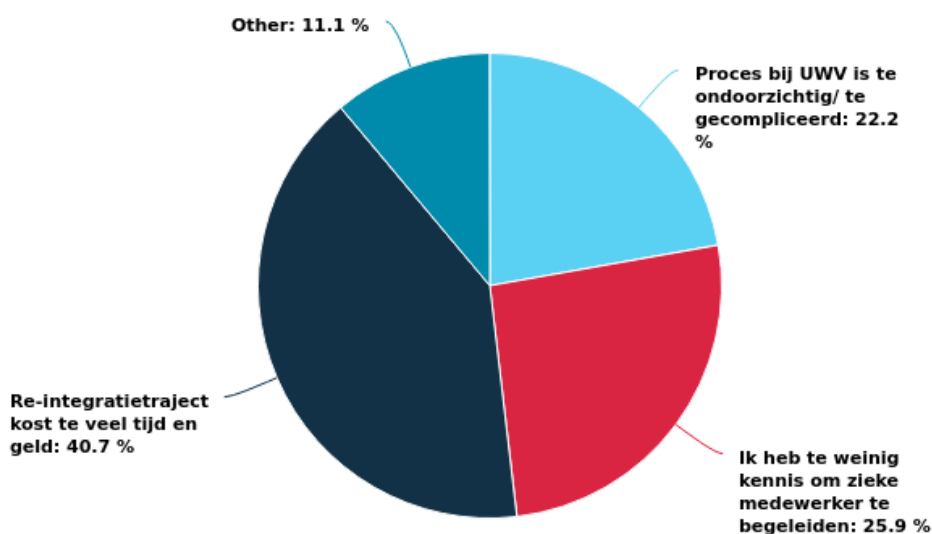
Is het moeilijk om een arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren bij een ander bedrijf (spoor 2)



Bron: ONL ondernemerspanel

Kleine werkgevers hebben niet de capaciteit noch de kennis om een arbeidsongeschikte medewerker succesvol te re-integreren bij een ander bedrijf. Zij ervaren de verplichtingen uit de Wet verbetering Poortwachter als een te zware last. Voor zowel werkgever als werknemer zou het beter zijn als re-integratietrajecten in zijn geheel aan kundige specialisten overgelaten worden.

Waarom is het moeilijk?



Bron: ONL ondernemerspanel

Voorstel: maak re-integratie via het tweede spoor vrijwillig voor bedrijven tot 50 medewerkers. Bedrijven met minder dan 50 medewerkers hebben niet de capaciteit om een re-integratietraject in het tweede spoor vorm te geven. Deze bedrijven hoeven dan een dergelijk traject niet op te zetten, maar mogen dit op vrijwillige basis wel doen.

Voorstel: ONL is daarnaast voorstander van een no-riskpolis bij de inzet van re-integratie 2^e spoor. De no-riskpolis compenseert nieuwe werkgevers voor de loonkosten als een re-integrerende werknemer weer ziek wordt. Zo'n maatregel maakt het aantrekkelijker voor werkgevers om mensen vanuit een 2^e spoortraject in dienst te nemen.

Voorstel: Het is onbegrijpelijk – en voor kleine ondernemers nagenoeg onbetaalbaar – dat er na twee jaar loondoorbetalingsverplichting bij ontbinding een transitievergoeding betaald dient te worden. ONL ziet liever dat de transitievergoeding verrekend wordt met de kosten van het re-integratietraject wanneer dat plaatsvindt.

ONL vindt dat er effectieve maatregelen moeten komen om de onevenredig verdeelde risico's en lasten met betrekking tot loondoorbetalingsverplichtingen voor kleine werkgevers op te lossen. Het voorgestelde pakket aan maatregelen is een goede eerste stap. Samen maken wij het werkgeverschap in Nederland aantrekkelijker!