

Aanleiding: Momenteel verschilt de werkwijze die UWV voor de Ziektewet hanteert van de werkwijze die geldt voor werknemers in de loondoorbetaling bij ziekte. Dit is volgens SZW niet wenselijk en juridisch gezien niet houdbaar. M SZW gaat hierover met M VWS in gesprek. Min VWS heeft n.a.v. het gedeelde memo enkele aanvullende vragen gesteld. Wat zijn praktische implicaties en zijn er in beide scenario's gevolgen voor de bereidheid van mensen om zich te laten testen?

Opmerking vooraf: dit vraagstuk is ontstaan vóórdat er de mogelijkheid was tot testen.

Praktische implicaties "smal" en "breed" ziektebegrip

"Smal":

- Voor mensen die positief getest zijn¹ is er recht op ZW of LDBZ.
- Mensen die niet ziek zijn maar thuisblijven vanwege de richtlijnen, niet getest zijn én niet vanuit huis kunnen werken hebben geen recht op ZW of LDBZ.
 - Als zij in dienst zijn bij een werkgever betaalt deze het loon door.
 - Voor uitzend- en oproepkrachten kan dit (afhankelijk van de precieze afspraken in de overeenkomst) betekenen dat er geen inkomen is.
- Een smal begrip leidt mogelijk tot onderminning van naleving RIVM-advies. Op last van de overheid (RIVM) blijft iemand die niet ziek is thuis, kan niet werken, maar krijg geen uitkering. Er ontstaat mogelijk een risico dat mensen met lichte klachten toch gaan werken.

"Breed" (enkel in deze situatie rondom de COVID-19 crisis)

- Alle werknemers die vanwege de RIVM-richtlijnen thuis moeten blijven én niet vanuit huis kunnen werken hebben recht op ZW (of LDBZ). Waarbij het beleidsmatig de wens is dat mensen zich vroegtijdig laten testen.
- Mogelijk voorkomt de "brede" definitie dat mensen door blijven werken met klachten, omdat er inkomensbescherming is. Tegelijkertijd is de inkomensbescherming slechts kortdurend: idealiter tot de testuitslag bekend of de quarantaine voorbij is. Flexkrachten wiens arbeidsovereenkomst bij ziekte eindigt zullen daarna alsnog WW of bijstand aan moeten vragen.
- Een breed begrip leidt tot hoger ziekteverzuim en hogere maatschappelijke kosten (voor werkgevers en overheid). Bij een eventuele tweede golf zal meer en eerder getest kunnen worden.

Relatie met bereidheid tot laten testen:

- Het is waarschijnlijk dat – ongeacht de keus voor een "smal" of "breed ziektebegrip" – de werkwijze van UWV aangepast wordt, omdat er nu de mogelijkheid tot testen is.
- Het is niet bekend hoe die werkwijze er uit komt te zien. Wij kunnen uw vraag over het meewerken aan testen in beide scenario's niet goed beantwoorden.
- In algemene zin verwachten we een bereidheid van werknemer om zich te laten testen: zodra de testuitslag bekend is en er geen besmetting is vastgesteld kan het werk weer hervat worden. Doorgaans is werken lonend boven de inkomensbescherming bij ziekte.
 - Wij zouden ons een uitzondering hierop voor kunnen stellen. Mocht er sprake zijn van een breed ziektebegrip waarin er recht is op ZW en dit recht eindigen zodra er een (negatieve) testuitslag is, dan kunnen mensen een prikkel hebben om de duur van de uitkering te verlengen door de test uit te stellen.
 - Daar staat tegenover dat het ontbreken van inkomen/een vangnet (bij thuisblijven a.g.v. klachten) een prikkel met zich mee kan brengen door te blijven werken met klachten.

Achtergrond bij het ziektebegrip en de verschillende werkwijzen:

- Werknemers (in een dienstverband) die ziek zijn en daardoor hun werk niet kunnen doen hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever (min 70% van het loon). In sommige gevallen heeft een zieke werknemer recht op een Ziektewetuitkering door UWV. Onder andere werknemers wiens tijdelijk dienstverband of uitzendovereenkomst eindigt tijdens ziekte hebben recht op ZW.

¹ En vanwege de ernst van de klachten en/of de aard van het werk niet vanuit huis kunnen werken

- Werknemers (in een dienstverband) die niet echt ziek zijn (en in normale omstandigheden dus prima hun werk konden doen), maar thuis moeten blijven vanwege de RIVM-richtlijnen hebben recht op loondoorbetaling door de werkgever (100% van het loon).
- Sinds de uitbraak van COVID-19 hebben (veel) uitzendkrachten zich ziekgemeld bij het UWV. UWV heeft een werkwijze die er – grofweg gezegd – op neerkomt dat mensen die thuis moeten blijven vanwege de RIVM-richtlijnen én niet vanuit huis kunnen werken in aanmerking komen voor een ZW-uitkering.
- Een werknemer die thuis moet blijven vanwege hoestklachten of een partner met koorts is dus niet ziek (en krijgt loon doorbetaald) een uitzendkracht in een vergelijkbare situatie is wel ziek.