

Re-integratieverplichting tweede ziektejaar

Impact:	beperkt			
				
Interactie burgers/bedrijven				x
Maakbaarheid systemen		nvt		
Handhaafbaarheid				x
Fraudebestendigheid		nvt		
Complexiteitsgevolgen		x		
Risico procesverstoringen:	klein			
Uitvoeringskosten	incidenteel		structureel	
• Dienstverlening	€ 0		€ 0	
• Handhaving/toezicht	€ 0		€ 0	
• Automatisering	€ 0		€ 0	
Personele gevolgen:	0 fte incidenteel		0 fte structureel	
Invoering mogelijk per:	01 – 01 – 2030			
Beslag portfolio:	geen			
Eindoordeel:	uitvoerbaar			

Beschrijving voorstel/regeling

Werkgevers en zieke werknemers hebben wederzijdse re-integratieverplichtingen, hetzij bij de eigen werkgever (eerste spoor) of bij een andere werkgever (tweede spoor). Het wetsvoorstel Re-integratie tweede spoor maakt onderdeel uit van het breder arbeidsmarktbeleid dat werkenden meer zekerheid en werkgevers meer flexibiliteit biedt.

Dit wetsvoorstel geeft per 1 januari 2030 kleine en middelgrote werkgevers onder voorwaarden de

mogelijkheid om het eerste spoor vanaf het tweede ziektejaar af te sluiten. Dit betekent dat zij in beginsel vanaf het tweede ziektejaar niet langer verplicht zijn zich in te spannen voor re-integratie binnen het eigen bedrijf. De verplichting tot loondoorbetaling en re-integratie gedurende 104 weken blijft bestaan.

Kleine en middelgrote werkgevers worden gedefinieerd volgens de systematiek van het Werkhervattingskas (Whk) en Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Het gaat om werkgevers met een loonsom tot en met 100 keer het gemiddelde premieloon per werknemer. De kwalificatie wordt bepaald op basis van het kalenderjaar waarin de eerste ziektedag van de werknemer valt.

Het wetsvoorstel introduceert daarnaast een nieuwe opzeggrond: na toestemming van het UWV kan een arbeidsovereenkomst vanaf het tweede ziektejaar worden beëindigd wanneer de werknemer hersteld is, maar de bedongen arbeid niet meer beschikbaar is en ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Interactie burgers/bedrijven

De communicatie vindt plaats via de reguliere kanalen.

Maakbaarheid systemen

Niet van toepassing.

Handhaafbaarheid

De handhavingsstrategie van de Belastingdienst richt zich op het voorkomen van fouten door te investeren in het vereenvoudigen van wet- en regelgeving en het voorkomen van fouten aan de voorkant.

De verwachting is dat slechts een beperkt aantal bezwaren zal ontstaan bij werkgevers die op de grens van middelgroot en groot vallen. Dit kan worden opgevangen binnen de bestaande capaciteit.

Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

Het wetsvoorstel introduceert een uitzondering op de re-integratieverplichtingen voor kleine en middelgrote werkgevers.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is klein.

Uitvoeringskosten

Er zijn geen incidentele of structurele kosten.

Personele gevolgen

Er zijn geen personele gevolgen.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2030.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar.