

Gehele artikel met de voorgestelde wijzigingen:

Dit artikel treedt in werking op 1 oktober 2026

ARTIKEL 35. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Lid 1. Wanneer een werknemer vanwege ziekte of een ongeval niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 7:629 BW en ook de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter.

Loondoorbetaling gedurende de eerste 2 jaren van arbeidsongeschiktheid

Lid 2. Gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid wordt het maandinkomen (maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag als bedoeld in artikel 31) aan de werknemer (gedeeltelijk) doorbetaald volgens onderstaand schema. Deze loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever zal echter nooit lager zijn dan het minimum(jeugd)loon.

Periode	Percentage
1 ^e tot en met de 6 ^e maand	100% doorbetaald
7 ^e tot en met de 12 ^e maand	90% doorbetaald
13 ^e tot en met de 18 ^e maand	85% doorbetaald
19 ^e tot en met de 24 ^e maand	80% doorbetaald

Lid 3. Voor gewerkte uren tijdens re-integratie in de eigen of andere passende werkzaamheden ontvangt de werknemer 100% van het maandinkomen. Dit geldt ook voor gewerkte uren op therapeutische basis of bij externe re-integratie.

Aanvullingsregeling na WIA beoordeling

Lid 4. Wanneer na afloop van de wettelijke re-integratieperiode nog sprake is van arbeidsongeschiktheid of voordien is vastgesteld dat er geen of geringe kans is op herstel wordt door het UWV beoordeeld of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering volgens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA-uitkering). Er zijn 2 soorten WIA-uitkeringen: de IVA-uitkering en de WGA-uitkering. Welke WIA-uitkering eventueel van toepassing is hangt af van de werkzaamheden die de werknemer nog kan uitvoeren. Hierbij zijn vanuit de werkgever de volgende aanvullingsregelingen van toepassing.

IVA	WGA	Geen WIA uitkering
Volledig arbeidsongeschikt.	80% tot 100% niet duurzaam arbeidsongeschikt of een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80%.	Minder dan 35% arbeidsongeschikt.
De werkgever vult met terugwerkende kracht het salaris over het eerste en tweede ziektejaar aan tot 100% van het maandinkomen inclusief vakantiegeld.	De werkgever vult het inkomen van de werknemer (WGA uitkering, maandsalaris gebaseerd op de inzetbaarheid en eventuele inkomensverzekering) aan tot 80% van het maandsalaris (schaalsalaris plus eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 22) dat de werknemer ontving in de maand voorafgaand aan de eerste ziekte dag. Het door de werknemer te ontvangen maandsalaris inclusief de aanvulling zal echter niet hoger zijn dan het voor de werknemer geldende maximale premieloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen. Deze aanvulling wordt met 1% per jaar in 5 jaar afgebouwd tot 76%. Vanaf het 6 ^e WGA jaar vervalt de aanvulling (zie rekenvoorbeeld 1). Het maandsalaris dat werd ontvangen voorafgaand aan de eerste ziekte dag wordt voor de berekeningen van de aanvulling geïndexeerd volgens de cao verhogingen. Over de aanvulling zal vakantiegeld worden voldaan.	De werkgever voldoet een aanvulling die wordt berekend over het verschil tussen het maandsalaris (schaalsalaris plus eventuele persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 22) dat de werknemer ontving in de laatste maand van de loondoorbetaling en het maandsalaris dat de werknemer ontvangt voor de passende werkzaamheden. Het maandsalaris voor de passende werkzaamheden zal worden aangevuld met 90% van dit verschil Het door de werknemer te ontvangen maandsalaris inclusief de aanvulling zal echter niet hoger zijn dan het voor de werknemer geldende maximale premieloon als bedoeld in artikel 17 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen. De aanvulling op het maandsalaris wordt afgebouwd met 2% per jaar in 5 jaar tot 82%. Vanaf het 6 ^e jaar vervalt de aanvulling. (zie rekenvoorbeeld 2). Het maandsalaris dat werd ontvangen in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting wordt voor de berekening van de aanvulling geïndexeerd volgens de cao verhogingen. Over de aanvulling zal vakantiegeld worden voldaan.
Door de werkgever mag bij het UWV worden gevraagd om een second opinion voor het definitief vaststellen van de volledige duurzame arbeidsongeschiktheid.	De aanvulling op het inkomen is alleen van toepassing als de restverdiencapaciteit van de werknemer met interne of externe inzetbaarheid geheel of gedeeltelijk wordt benut.	De aanvulling is alleen van toepassing als de werknemer voor zijn volledige restverdiencapaciteit bij de werkgever wordt ingezet.

Rekenvoorbeeld 1

WGA (80% tot 100% niet duurzaam arbeidsongeschikt of een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80%)		
Bruto maandsalaris vóór arbeidsongeschiktheid (jaarlijks te indexeren met de cao -verhogingen)	€ 4.000	€ 8.000
Inkomen uit bruto maandsalaris nieuwe passende arbeid, WGA-uitkering en evt. aanvullende inkomensverzekering	€ 2.500	€ 5.500 € 5.835,69*

Bruto aanvulling eerste jaar in nieuwe functie (80%)	$(80\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 700$	$(80\% \text{ van } € 8.000) - € 5.500 = € 900,=$. Let op: daadwerkelijke aanvulling wordt lager vastgesteld want is totaal incl. vakantiegeld niet meer dan jaarlijks vastgestelde premieloon. Aanvulling is € 335,69
Bruto aanvulling tweede jaar in nieuwe functie (79%)	$(79\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 660$	Let op: De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling derde jaar in nieuwe functie (78%)	$(78\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 620$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vierde jaar in nieuwe functie (77%)	$(77\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 580$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vijfde jaar in nieuwe functie (76%)	$(76\% \text{ van } € 4.000) - € 2.500 = € 540$	De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Zesde jaar in nieuwe functie	einde aanvullingsregeling	

Aanvulling te vermeerderen met vakantiegeld.

* Voor het jaarlijks vastgestelde maximum premieloon, zie actueel [maximum premieloon](#)

Rekenvoorbeeld 2

Geen WIA uitkering (minder dan 35% arbeidsongeschikt)		
	Salaris onder maximum premieloon	Salaris boven maximum premieloon
Bruto maandsalaris vóór eerste ziektedag	€ 4.000	€ 8.000
Bruto maandsalaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting (jaarlijks te indexeren met de cao-verhogingen)	€ 3.200	€ 6.400
Bruto maandsalaris nieuwe, passende functie	€ 3.000	€ 5.450
Verschil maandsalaris in nieuwe functie en maandsalaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting	€ 3.200 - € 3.000 = € 200	€ 6.400 - € 5.450 = € 950
Basis voor aanvullingsregeling	€ 200	€ 5.835,69* – € 5.450 = € 385,69
Bruto aanvulling eerste jaar in nieuwe functie (90%)	90% van € 200 = € 180	90% van € 950 = € 855,= Let op: daadwerkelijke aanvulling wordt lager vastgesteld want is totaal incl. vakantiegeld niet meer dan jaarlijks vastgestelde premieloon. Aanvulling is € 385,69
Bruto aanvulling tweede jaar in nieuwe functie (88%)	88% van € 200 = € 176	88% van € 950 = € 836,= De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling derde jaar in nieuwe functie (86%)	86% van € 200 = € 172	86% van € 950 = € 817 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vierde jaar in nieuwe functie (84%)	84% van € 200 = € 168	84% van € 950 = € 798 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Bruto aanvulling vanaf het vijfde jaar in nieuwe functie (82%)	82% van € 200 = € 164	82% van € 950 = € 779 De aanvulling is afhankelijk van het vastgestelde maximum premieloon in het tweede jaar
Zesde jaar in nieuwe functie	Einde aanvullingsregeling	Einde aanvullingsregeling

Aanvulling te vermeerderen met vakantiegeld.

- * Salaris in de laatste maand van de loondoorbetalingsverplichting bedraagt € 6.400,=. Dit is hoger dan het jaarlijks vastgestelde maximum premieloon, zie actueel [maximum premieloon](#): [link toevoegen]).

- Lid 5. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvulling voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt worden beperkt tot de wettelijke loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen.
- Lid 6. De geboden passende arbeid wordt de overeengekomen arbeid. Zolang de volledige restverdiencapaciteit in de onderneming benut kan worden zal de werknemer niet vanwege zijn arbeidsongeschiktheid ontslagen worden.
- Lid 8. De werkgever biedt aan de medewerker wiens salaris het maximale premieloon als bedoeld in artikel 17, lid 1, van de Wet financiering sociale verzekeringen overschrijdt, een verzekering aan, waarvan de kosten volledig voor rekening van de werknemer komen.
- Lid 9. Werknemers die op 31/12/2026 een aanvulling ontvangen op basis van artikel 35 van de Cao-Tuinzaadbedrijven die geldig is tot 31/12/2025 geldt:
[Hier de oude tekst van artikel 35 opnemen]