

Regels bij verzuim

Als organisatie bent u verplicht om aan een aantal voorwaarden op het gebied van veiligheid en gezondheid te voldoen. Weet u welke regels voor u gelden? En hebt u alles op orde? Wij kunnen u hierbij ondersteunen.

Om te beginnen door u te informeren over de wetgeving omtrent verzuim. Wat zijn uw rechten en plichten met betrekking tot een uitgevallen werknemer? Wij adviseren u graag zodat u uw verplichtingen vervult om actief aan de reïntegratie van uw werknemer te werken. Zodat hij weer verantwoord aan het werk kan en duurzaam inzetbaar wordt.

Wij informeren u graag over de volgende onderwerpen:

- Arbowet
- Privacy
- Vangnet
- Verzuimmelding
- Wet verbetering poortwachter
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)
- Wijzigingen Ziektewet

Arbowet

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) vormt het uitgangspunt voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid. De Arbowet geldt voor alle werkgevers en werknemers in Nederland. Het belang van eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers bij arbobeleid staat centraal in de Arbowet. Voor beide partijen gelden wettelijke verplichtingen.

Volgens de Arbowet bent u verplicht om samen met uw werknemer te werken aan goede arbeidsomstandigheden. Aan een gezonde en veilige werkomgeving. Wordt een van uw werknemers toch ziek? Dan moet u al het mogelijke doen om uw werknemer zo snel mogelijk te laten reïntegreren. ArboNed ondersteunt u hierbij.

De Arbowet richt zich op:

- De algemene bepalingen over het arbobeleid in een onderneming
- Het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden
- Het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid

Meer informatie vindt u op onze website: www.arboned.nl (trefwoord: arbowet). Hier treft u onder andere een gedetailleerd overzicht van uw wettelijke verplichtingen, zoals een RIE (risico-inventarisatie en -evaluatie), beleid PSA (psychosociale arbeidsbelasting) en BHV (bedrijfshulpverlening).

Privacy

ArboNed is een gecertificeerde arbodienst waar kwaliteit en professionaliteit voorop staat. We zorgen er dan ook altijd voor dat de privacy van werknemers geborgd is.

ArboNed ondersteunt werkgevers bij het voeren van een gezond en verantwoord arbeidsomstandighedenbeleid. In een verzuimproces koppelen wij nooit inhoudelijke informatie aan u als werkgever terug over een gesprek tussen uw werknemer en een professional. We informeren u - binnen de bestaande wetgeving - wel over wat een werknemer wel en niet meer kan. Of er passend werk kan worden verricht en hoe lang het herstel naar verwachting duurt. En of er extra activiteiten nodig zijn om het herstel en de terugkeer naar werk te bespoedigen.

Wij zien er nauwkeurig op toe dat alle gegevens over de verzuim-

melding optimaal beschermd worden tegen onbevoegden. In ons privacyreglement staat precies wie welke gegevens mag inzien, hoe lang ze bewaard worden en hoe vaak voorkomen dat onbevoegde personen ze kunnen bekijken.

Vangnet

Soms heeft een werknemer recht op een uitkering via de Ziektewet. Dit zijn zogenaamde 'vangnetters'. U kunt dan het loon verrekenen met de Ziektewet-uitkering. De Ziektewet-uitkering duurt maximaal twee jaar. **Let op: u blijft wel verantwoordelijk voor de reïntegratie.**

Deze regeling geldt voor:

- Werknemers die ziek zijn door zwangerschap of bevalling
- Werknemers die ziek zijn door orgaandonatie
- Werknemers met een structurele, functionele beperking wegens ziekte of gebrek (no-riskpolis)
- Werknemers ouder dan 55 jaar die ziek worden en die direct, voordat zij in dienst kwamen, tenminste 52 weken een WW-uitkering hebben ontvangen (compensatieregeling)

Verzuimmelding

De situatie van uw zieke werknemer bepaalt wanneer en bij wie het verzuim van uw werknemer gemeld moet worden. Als werkgever moet u uiterlijk de vierde dag de verzuimmelding doorgeven aan uw arbodienst. Pas als uw werknemer na 42 weken nog niet beter gemeld is, meldt ArboNed uw zieke werknemer bij UWV. Heeft u hierover andere afspraken gemaakt met ArboNed, dan geeft u de melding zelf door aan UWV.

Regels verzuimmelding voor werkgevers en werknemers

- Als werkgever bent u verplicht om de regels voor het doorgeven van een verzuimmelding bekend te maken bij uw werknemers. Uw werknemer moet de verzuimregels van u als werkgever opvolgen.
- Uw werknemer is niet verplicht iets te vertellen over de oorzaak van het verzuim. Hij mag spontaan uitleg geven over de oorzaak van de ziekte, maar u mag daar niet naar vragen en mag de informatie ook niet registreren.
- Als werkgever mag u aan uw werknemer vragen wanneer uw werknemer weer aan het werk denkt te kunnen
- Is er sprake van een vangnet, dan moet u uw werknemer zo snel mogelijk ziekmelden bij UWV
- Het zwangerschaps- en bevallingsverlof hoeft niet gemeld te worden aan de arbodienst. Dit valt onder de Wet arbeid en zorg en niet onder de Ziektewet.
- Verzuim door zwangerschapsklachten moet als een normale verzuimmelding worden doorgegeven. Als het arbeidsverzuim doorloopt tot aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof, dan moet u als werkgever de ingangsdatum van het verlof aan de arbodienst doorgeven. De arbodienst sluit de verzuimmelding dan per die datum af, en bewaakt de einddatum van het verlof.
- Als uw werknemer ziek op vakantie wil, geldt de vakantieregeling. Het is van belang te weten of de vakantie negatieve gevolgen kan hebben voor het herstel van uw werknemer. Om dit te kunnen beoordelen, kunt u advies vragen aan de bedrijfsarts. De beslissing neemt u samen met uw werknemer.

Wet verbetering poortwachter

Volgens de Wet verbetering poortwachter moet u er als werkgever samen met uw werknemer er de arbodienst voor zorgen dat uw zieke werknemer

weer zo snel mogelijk aan het werk kan. Als werkgever hebt u een actieve rol bij de reïntegratie van uw werknemer, uw werknemer is verplicht om hieraan mee te werken.

Loon doorbetalen

Volgens de Wet verbetering poortwachter moeten werkgevers hun zieke werknemers twee jaar lang 70% van het laatste loon doorbetalen. Hiervoor gelden de volgende voorschriften:

- Het eerste jaar: werkgevers betalen minimaal 70% van het loon door. Het loon mag niet onder het minimumloon uitkomen.
- Het tweede jaar: werkgevers betalen minimaal 70% van het loon door. Het loon mag wel onder het minimumloon uitkomen.

Na twee jaar stopt in principe de verplichting tot doorbetaling. Doorgaans volgt er dan voor de zieke werknemer een WIA-beoordeling.

Kunt u als werkgever niet aantonen dat u zich volgens de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter voldoende heeft ingespannen om uw werknemer te laten reïntegreren, dan kunt u verplicht worden om ook het derde jaar loon door te betalen. Wanneer UWV bepaalt dat de werknemer niet voldoende heeft meegewerkt aan zijn reïntegratie, dan kan dit gevolgen hebben voor (de hoogte van) zijn uitkering.

Verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter

Werkgevers en werknemers hebben een aantal verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter, die al beginnen in de week van de verzuimmelding. In onderstaand overzicht treft u de belangrijkste Poortwachter-stappen.

Het eerste verzuimjaar

Week 1: de verzuimmelding

Uw werknemer meldt zich ziek bij zijn direct leidinggevende en/of doet de melding volgens het opgestelde verzuimprotocol. U meldt dit verzuim

bij ArboNed.

Week 6: Probleemanalyse door de bedrijfsarts

Is uw werknemer langer ziek, dan wordt door de bedrijfsarts binnen 6 weken na de eerste verzuimdag een probleemanalyse gemaakt. De Probleemanalyse wordt opgesteld aan de hand van een spreekuur bij de bedrijfsarts.

In de analyse beschrijft de bedrijfsarts de beperkingen van de werknemer, wat zijn mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer hij het werk denkt te kunnen hervatten. En u treft een advies, waarmee u met uw werknemer afspraken kunt maken over de mogelijke (gedeeltelijke) werkhervatting.

Elke 6 weken: spreekuur bedrijfsarts

In principe wordt uw werknemer iedere zes weken, of zo vaak als nodig is, uitgenodigd voor het spreekuur bij de bedrijfsarts. Dit wordt ook wel een periodieke evaluatie genoemd. De bevindingen van het spreekuur worden aan u en uw werknemer teruggekoppeld.

Week 8: Plan van aanpak

Het opstellen van het Plan van aanpak is een wettelijke verplichting wanneer uw werknemer langer dan acht weken ziek is. U stelt het plan samen met uw werknemer op aan de hand van het advies van de bedrijfsarts, dat is opgenomen in de Probleemanalyse en advies. Een concept van het Plan van aanpak ontvangt u bij de probleemanalyse.

Maak concrete afspraken in het Plan van aanpak. Wat doet uw werknemer om te herstellen en weer aan het werk te kunnen? En wat doet u om hem weer aan het werk te helpen? Beschrijf wat (activiteit) u of uw werknemer (wie) vanaf wanneer (planning) gaat doen. Bespreek het plan regelmatig met de werknemer.

Evaluatie en bijstelling

Het Plan van aanpak vult u samen met uw werknemer in. Omdat het een momentopname is, komt u minimaal een keer per zes weken bij elkaar om de voortgang te bespreken. Zo nodig past u het Plan van aanpak aan. Hiervoor gebruikt u de 'Bijstelling Plan van aanpak'.

U en uw werknemer bewaren allebei een ingevuld en getekend exemplaar van het Plan van aanpak en de bijstellingen. Bij een eventuele WIA-aanvraag of beëindiging van het arbeidscontract tijdens ziekte moet u deze documenten aan UWV overhandigen.

U ontvangt van ArboNed een format voor het plan. Ook op onze website treft u een format, bij het onderdeel 'veelgestelde vragen'. U stuurt een kopie van het ingevulde Plan van aanpak naar ArboNed.

Week 18: check door een (arbeids-) deskundige

Is in de 18e week van het verzuim nog geen concrete datum voor werkhervatting vastgesteld? Of verloopt het herstel niet conform de afspraken uit het Plan van aanpak? Dan voert ArboNed een multidisciplinaire check uit. Met deze check beoordeelt ArboNed aan de hand van het dossier of de reïntegratiemogelijkheden voldoende benut worden en of de reïntegratie kan worden versneld.

Week 42: melding UWV

ArboNed meldt de zieke werknemer bij UWV. Heeft u hierover andere afspraken gemaakt met ArboNed, dan geeft u de melding zelf door. U ontvangt vervolgens van UWV een bevestiging, met daarbij informatie over de activiteiten die ondernomen moeten worden in het tweede ziekjaar. Bewaar deze bevestiging goed.

Uiterlijk week 52: eerstejaarsevaluatie

Samen met uw werknemer evalueert u het verloop van het eerste ziektejaar. Bij het ingaan van het tweede verzuimjaar verplicht de Wet verbetering poortwachter u en uw

werknemer om de voortgang van de reïntegratie van het afgelopen jaar te beoordelen. Ook legt u het reïntegratieresultaat voor het tweede jaar vast, en hoe u dit wilt realiseren. Omdat de bedrijfsarts een belangrijk rol speelt in de reïntegratie, is het verstandig hem bij de evaluatie te betrekken.

Wanneer reïntegratie in het eigen werk en/of bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is, dan wel niet structureel is, dan moeten de werkgever en de werknemer samen kijken naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever (spoor 2). Een arbeidsdeskundige kan hierbij u adviseren. Volgens de regels van UWV is het inschakelen van een arbeidsdeskundige voor het einde van het eerste verzuimjaar meestal noodzakelijk.

Het tweede verzuimjaar

Week 80: reïntegratieverslag

Is uw werknemer na 20 maanden nog niet volledig aan de slag, dan stelt u in overleg met uw werknemer een reïntegratieverslag op. In dit verslag beschrijven werkgever, werknemer en de bedrijfsarts hun visie op de reïntegratie. De bedrijfsarts omschrijft de (medische) bevindingen over de verzuimperiode en geeft een actueel oordeel over de situatie.

Week 88: WIA-aanvraag en beoordeling

Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvangt de werknemer een WIA-aanvraagformulier van UWV. Dit formulier moet binnen drie weken worden teruggestuurd, uiterlijk in de 93e week van het ziekteverzuim. Snel daarna beoordeelt UWV het reïntegratieverslag en voert een WIA-keuring uit. Afhankelijk daarvan wordt het recht op de uitkering bepaald, de hoogte ervan vastgesteld en start de WIA-uitkering indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan. UWV beoordeelt op basis van het reïntegratieverslag of de werkgever en de werknemer er alles aan hebben gedaan om de instroom in

de WIA te voorkomen. Ook nodigen zij uw werknemer uit voor een WIA-onderzoek. Heeft u als werkgever volgens UWV niet voldoende meegewerkt aan de reïntegratie, dan krijgt u een loonsanctie van 52 weken. Heeft de werknemer zich niet voldoende ingespannen, dan kan dit gevolgen hebben voor (de hoogte van) zijn uitkering.

Wanneer u en/of uw werknemer het niet eens zijn met het advies van de bedrijfsarts of het onderling niet eens zijn over de reïntegratie-inspanningen, dan kan de werkgever en/of de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)

De WIA is een nieuwe versie van de WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering). Uitgangspunt van de WIA is dat mensen zoveel mogelijk deelnemen aan het arbeidsproces, zodat werknemers snel en verantwoord reïntegreren.

IVA en WGA

De WIA bestaat uit twee regelingen: de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). De IVA is een uitkering voor werknemers die naar verwachting nauwelijks tot geen inkomen hebben vanwege hun ziekte. De WGA vult het inkomen aan als werknemers gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn.

Werknemers krijgen een WIA-uitkering als het niet volledig lukt om het verdienvermogen te benutten. Dat betekent dat ze een compensatie ontvangen voor het gedeelte dat ze niet kunnen werken. Als werknemers meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn door een structureel gebrek of ziekte, dan hebben ze recht op de WIA uitkering. De hoogte is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage. De WIA-uitkering kan geweigerd worden als UWV beslist dat er te weinig inspanningen voor reïntegratie zijn verricht. De werkgever moet dan langer loon doorbetalen.

Wijzigingen Ziektewet

Door de 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters' bent u nu ook tot maximaal 12 jaar financieel verantwoordelijk voor werknemers die ziek uit dienst gaan tijdens proeftijd, of na afloop van een tijdelijk contract.

De wijzigingen in het kort

De essentie van de wijzigingen is dat de premie voor de Ziektewet – afhankelijk van de bedrijfsgrootte – gedeeltelijk of volledig gedifferen-

tieerd wordt. Dat wil zeggen dat de premie afhankelijk wordt van de instroom vanuit uw organisatie. Deze premiedifferentiatie geldt daarnaast ook voor de WGA-premie voor werknemers met een tijdelijk contract, en is daarmee dus gelijk aan de huidige WGA premie-differentiatie voor werknemers met een vast contract.

Door deze premie-differentiatie wordt het nog aantrekkelijker om te kiezen voor eigenrisicodragerschap. Bovendien wordt de inzet van

preventieve maatregelen om verzuim te voorkomen nóg belangrijker.

Meer informatie vindt u op onze website: www.arboned.nl (trefwoord 'Ziektewet').

Wilt u meer weten?

Voor meer informatie kunt u terecht bij uw assurantietussenpersoon of uw vaste contactpersoon van ArboNed. Of neem contact op via 030 299 61 22 of info@arboned.nl.