

Stappenplan langdurige ziekte

Eerste ziektedag: ziekmelding

Zo snel mogelijk nadat een medewerker ziek is geworden, meldt de werkgever hem of haar ziek bij de arbodienst. Soms heeft een werknemer recht op een Ziektewetuitkering, bijvoorbeeld bij ziekte die gerelateerd is aan een zwangerschap. In dat geval moet de werkgever de werknemer uiterlijk op de vierde ziektedag ziek melden bij het UWV en ook weer beter melden bij het UWV. Het UWV betaalt dan 100% van het loon uit.

Langer dan vier weken ziek: re-integratiedossier

Bij werknemers die langer dan vier weken ziek zijn, moet de werkgever een zogenoemd re-integratiedossier bijhouden. Daarin wordt alles vastgelegd wat te maken heeft met de ziekte en re-integratie van de werknemer. Bijvoorbeeld wanneer er contact is geweest tussen werknemer en werkgever. Het is in ieder geval belangrijk dat de werkgever vanaf het begin af aan regelmatig contact opneemt met de zieke werknemer, al was het maar omdat het prettig is om te weten wanneer de werknemer weer denkt terug te keren. Maar ook omdat regelmatig contact de terugkeer naar het werk makkelijker maakt.

Ziet het er naar uit dat de medewerker niet meer terug kan keren in de winkel? Neemt u dan contact op met Stichting Werk(t). Deze stichting financiert re-integratietrajecten en noodzakelijk arbeidsdeskundig onderzoek als vaststaat dat arbeidsongeschikte werknemers niet meer bij de eigen werkgever aan de slag kunnen. Daarnaast bieden zij hulp bij het voldoen aan de financiële verplichtingen wanneer een werknemer langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is en dus in de WIA terechtkomt.

Zes weken ziek: probleemanalyse arbodienst

Binnen zes weken moet de arbodienst een probleemanalyse uitvoeren. De analyse vormt de basis voor het re-integratietraject. In de analyse van de bedrijfsarts staat waarom de werknemer niet of minder kan werken, welke beperkingen er zijn en hoe en wanneer de werknemer weer aan het werk zou kunnen. Ook geeft de arts aan of de werknemer zijn eigen werk weer kan doen of ander passend werk binnen de organisatie zou kunnen doen. Is er twijfel of een medewerker kan terugkeren binnen het bedrijf, dan is de werkgever verplicht om een arbeidsdeskundig onderzoek uit te laten voeren. Als vaststaat dat de werknemer niet kan terugkeren binnen het bedrijf, dan moeten werkgever en werknemer samen op zoek naar werk bij een andere werkgever. Mocht dit het geval zijn, dan kan de werkgever bij zes weken ziekte Stichting Werk(t) al inschakelen om het re-integratietraject te begeleiden.

Acht weken ziek: plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse maken werkgever en werknemer een plan van aanpak over de stappen in het herstel en de re-integratie. Bijvoorbeeld wat zij beiden gaat doen aan de re-integratie of er aanpassingen op de werkplek nodig zijn om het werk te hervatten en of er eventueel een training of therapie gevolgd moet worden. De bedrijfsarts krijgt hiervan een kopie.

Als het plan van aanpak is gemaakt, voeren werkgever en werknemer dit samen uit. Minstens iedere zes weken praat de werkgever in een evaluatiegesprek met de werknemer over de voortgang in de re-integratie. Nieuwe afspraken worden duidelijk vastgelegd in een bijstelling van het plan van aanpak. De werknemer heeft deze documenten namelijk nodig als hij later eventueel een WIA-uitkering aanvraagt. Beide partijen zijn verplicht de afspraken uit het plan van aanpak na te komen. Gebeurt dat niet en komt het zover dat de medewerker een WIA-uitkering moet aanvragen, dan kan het zijn dat het UWV de aanvraag afwijst en de werkgever langer loon moet doorbetalen. Als blijkt dat de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, mag de werkgever (een gedeelte van) zijn loon inhouden.

Signaleringslijst

Wanneer de werkgever vermoedt dat het ziekteverzuim van een medewerker langer gaat duren, kan de werkgever met behulp van de signaleringslijst van Stichting Werk(t) beoordelen of terugkeer binnen de eigen organisatie nog mogelijk is of dat gekeken moet worden naar werk bij een andere werkgever. Hoe gaat dit in zijn werk?

- In de achtste week van ziekte vult de werkgever de signaleringslijst in.
- Wanneer de werkgever denkt dat een medewerker niet meer terug kan keren in de winkel, stuurt de werkgever de ingevulde signaleringslijst naar Stichting Werk(t).
- Werk(t) neemt vervolgens contact op en zal indien nodig een arbeidsdeskundige inschakelen. De kosten worden door Stichting Werk(t) vergoed.
- Mocht uit dit arbeidsdeskundig onderzoek blijken dat inderdaad moet worden uitgekeken naar werk bij een andere werkgever, dan kan via Stichting Werk(t) een kosteloos re-integratietraject Spoor 2 worden ingezet om de werknemer te begeleiden naar werk bij een andere werkgever.

Twaalf maanden ziek: verplichte evaluatie

Voor afloop van het eerste ziektejaar zijn werkgever en werknemer verplicht om samen, met behulp van een uitgebreide vragenlijst, de stappen te evalueren die in het afgelopen jaar zijn gezet om de re-integratie te bevorderen. Mocht u van mening verschillen over de afspraken rondom de re-integratie, dan kunt u een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Twintig maanden ziek

Als een werknemer na twintig maanden nog niet volledig aan het werk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staan alle afspraken en concrete resultaten van de geplande werkhervatting. Na ongeveer twintig maanden ziekte ontvangt de werknemer van het UWV informatie over het aanvragen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Op basis van het re-integratieverslag bepaalt het UWV eerst of werkgever en werknemer zich in deze periode voldoende hebben ingespannen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Als de werkgever te weinig heeft gedaan, kan het UWV besluiten dat de werkgever nog (maximaal) één jaar extra 70% van het loon doorbetaalt. Daar staat tegenover dat de werkgever binnen de eerste twee ziektejaren tijdelijk de loondoorbetaling kan stoppen als de werknemer onvoldoende meewerkt aan de werkhervatting. Onvoldoende meewerken kan uiteindelijk zelfs een aanleiding zijn voor ontslag.

Twee jaar ziek

Als een werknemer twee jaar of meer onafgebroken ziek of arbeidsongeschikt is geweest, geldt het opzegverbod tijdens ziekte niet meer. Dit betekent niet dat de arbeidsovereenkomst dan automatisch beëindigd is. Het betekent wel dat een werkgever via het UWV Werkbedrijf of via de kantonrechter ontslag voor de werknemer kan aanvragen.

Als een werkgever na twee jaar ziekte van de werknemer een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV Werkbedrijf, dan zal de werkgever het UWV Werkbedrijf duidelijk moeten maken dat:

- De werknemer hoogstwaarschijnlijk niet binnen zesentwintig weken zal herstellen;
- De werknemer ook door middel van scholing of andere ondersteuning geen andere passende werkzaamheden binnen het bedrijf kan verrichten.

Uitkering

Een werkgever is na twee jaar ziekte in het algemeen niet meer verplicht om het loon van de werknemer door te betalen. Als dus na twee jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer een ontslagvergunning wordt aangevraagd, dan hoeft tijdens deze procedure en tijdens de opzegtermijn daarna geen loon meer uitbetaald te worden. Voor werknemers is het van belang tijdig een uitkering in deze situatie aan te vragen, ook al loopt het dienstverband nog door. Dit om te voorkomen dat een werknemer zonder inkomen komt te zitten.

WIA/WAO

Als een werknemer na twee jaar niet is hersteld en voor meer dan 35% arbeidsongeschikt is, dan komt deze werknemer in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Centraal bij de WIA staat hoeveel iemand kan blijven werken naast zijn of haar arbeidsongeschiktheid. De eisen om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen, zijn veel strenger dan die van de WAO. Maar ook als een medewerker – al dan niet gedeeltelijk - in de WIA terecht komt, houden voor de werkgever de financiële verplichtingen niet op. Het kan namelijk zijn dat de werkgever nog een aantal jaren een aanvulling op het loon moet betalen. Dan is het goed om te weten dat [Stichting Werk\(t\)](#) ook hierbij financiële ondersteuning kan bieden door de loonaanvullingsregeling WIA/WAO.

Voor de WIA-uitkeringen zijn werkgevers standaard verzekerd bij het UWV. De werkgever kan geld besparen door via [Stichting Werk\(t\)](#) eigenrisicodrager te worden voor de WGA-regeling. De werkgever betaalt dan geen WGA-premie meer aan het UWV, maar brengt zijn belangen onder bij Achmea. In bijna alle gevallen is de werkgever hiermee goedkoper uit dan bij het UWV.