


| | | |
|---|--------------------|--|
|  | <h1>PROCEDURE</h1> | Doc. Nr.: 11.4.1. |
| | | Akkoord Bestuur: 03-02-2011 Herzien: |

Ziekteverzuim en hoe verder

Het is allereerst de naaste omgeving die voor een zieke werknemer moet zorgen, maar ook op de werkgever ligt een grote zorgplicht voor wat betreft de re-integratie van de zieke werknemer. De werknemer moet zo snel mogelijk weer aan de slag. Is het niet in zijn eigen organisatie, dan is het wel in een ander bedrijf. Waaraan moet de werkgever zoal denken?

Vanaf het moment dat de werknemer ziek wordt – en dit geldt zeker voor een langdurige ziekte – probeert de werkgever ervoor te zorgen dat hij aan het werk kan blijven. Dit is ook het geval als de werknemer niet meer volledig herstelt, maar gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft. In dit artikel staan de verschillende stappen in de ziekteverzuimbegeleiding op een rij.

Zieke werknemer


Als de werknemer zich ziek meldt, moet de werkgever hem vervolgens binnen een week aanmelden bij de arbodienst of bedrijfsarts. Daarbij moeten de voorschriften van de verzekeraar (als de werkgever die heeft) gevolgd worden, want dat scheelt papierwerk. Vervolgens houdt zowel de werkgever als de arbodienst (of de bedrijfsarts) minimaal eens in de zes weken contact met de zieke werknemer. Al in dit vroege stadium is het van belang dat de partijen samen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de werknemer weer aan de slag te helpen. Denkt de arbodienst of de bedrijfsarts dat het langer gaat duren, dan geeft deze uiterlijk na zes weken ziekte een probleemanalyse; een beoordeling van de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan.

Plan van aanpak

Als de werkgever, de werknemer en de arbodienst verwachten dat de werknemer weer aan het werk kan, moeten zij samen met de werknemer uiterlijk in de achtste week een plan van aanpak voor herstel en re-integratie maken. Hiervoor kan de werkgever een standaardformulier gebruiken dat is te downloaden op de site van het UWV. Samen wijzen de partijen een zogenoemde casemanager aan die de uitvoering van het plan begeleidt. Dit kan de werkgever zelf zijn of iemand van bijvoorbeeld de arbodienst of een re-integratiebedrijf. Kan de werknemer niet meer werken en ziet het er naar uit dat hij niet meer herstelt, dan hoeft de werkgever geen plan van aanpak te maken. Kan de werknemer eerst niet werken maar mogelijk later wel, dan maakt de werkgever het plan van aanpak op het moment dat hij de bijstelling van de probleemanalyse ontvangt. De werkgever moet regelmatig bekijken of bijsturing nodig is.

Re-integratiedossier

De werkgever werkt eerst aan re-integratie binnen het eigen bedrijf. Lukt dat niet, dan kan hij re-integratie bij een andere organisatie in gang zetten. Zo nodig kan er een re-integratiebedrijf ingeschakeld worden. De werkgever begint in deze fase ook met het opmaken van een re-integratiedossier. In het re-integratiedossier bewaart hij alles wat met de re-integratie van de zieke werknemer te maken heeft, zoals formulieren, correspondentie met de arbodienst of de bedrijfsarts, het plan van aanpak en de eerstejaarsevaluatie. In het dossier zit verder het re-integratieverslag dat de werknemer na twee ziektejaren moet meesturen met de WIA-aanvraag.

| | | |
|---|--------------------|--|
|  | <h1>PROCEDURE</h1> | Doc. Nr.: 11.4.1. |
| | | Akkoord Bestuur: 03-02-2011 Herzien: |

Ziekmelding

Uiterlijk op de eerste dag na 42 weken ziekte meldt de werkgever het verzuim aan het UWV. Als het UWV de ziekmelding te laat ontvangt, kunt hij een boete krijgen van maximaal € 455. Is de werknemer meer perioden kort na elkaar ziek geweest, dan kan hij die perioden soms bij elkaar optellen. Dit is het geval als de werknemer tussendoor korter dan vier weken helemaal beter was. De eerste ziektedag kan dus al langer dan 42 weken geleden zijn. De werkgever hoeft zijn werknemers niet meer beter te melden. Daarom vraagt het UWV bij elke aangifte van langdurige ziekte aan te geven hoe de eerste 42 weken ziekte zijn samengesteld. Is de werknemer langer dan vier weken helemaal beter geweest, dan begint een nieuwe periode van 42 weken.

Bijstellen

Rond de 44ste week van de ziekte ontvangt de werkgever een bevestigingsbrief van het UWV en informatie over de verdere re-integratieactiviteiten die van hem worden verwacht. Na een jaar ziekte evalueert de werkgever samen met zijn werknemer hoe het afgelopen jaar is verlopen. Samen stellen zij vast welk re-integratieresultaat zij in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe zij dat gaat doen. Het plan van aanpak moet opnieuw worden bekeken. Als het nog steeds voldoet kan de werkgever gewoon doorwerken aan de re-integratie. Is het inmiddels aan bijsturing toe, dan moet dat worden vastgelegd in een bijstelling van het plan van aanpak.

Re-integratieverslag


Als de werknemer na twintig maanden nog niet aan de slag is, dan stellen de werkgever en werknemer samen een re-integratieverslag op. Wat is er concreet gedaan en bereikt en wat vindt de werkgever daarvan? Als de werknemer een uitkering aanvraagt op grond van de WIA, dan beoordeelt het UWV het re-integratieverslag. Dit is de zogenoemde poortwachertoets. Alleen als de werkgever en de werknemer zich genoeg hebben ingespannen om te voorkomen dat de werknemer een uitkering nodig heeft, volgt eventueel een keuring voor de WIA. Heeft de werkgever volgens het UWV niet genoeg gedaan aan de re-integratie van zijn werknemer, dan moet hij een jaar extra doorbetalen.

Het UWV zal hem dan laten weten wat hij nog moet doen aan re-integratie. Deze periode kan korter worden als de werkgever alsnog aan de eisen voldoet, bijvoorbeeld door een re-integratietraject in te kopen. Heeft de werkgever dit gedaan, dan kan hij dat melden aan het UWV. Zes weken nadat is besloten dat de werkgever alsnog genoeg heeft gedaan aan re-integratie, hoeft hij geen loon meer door te betalen.

Ontslag

Als de werknemer langer dan twee jaar ziek is, houdt de verplichte loondoorbetaling op. Het ontslagverbod vervalt en de werkgever mag zijn werknemer ontslaan. De werknemer, het UWV en de werkgever moeten het dan wel eens zijn over het volgende:

- de werknemer is volledig arbeidsongeschikt voor de overeengekomen werkzaamheden;
- de werkgever en werknemer hebben genoeg aan de re-integratie gedaan, maar zonder resultaat;

| | | |
|---|--------------------|--|
|  | <h1>PROCEDURE</h1> | Doc. Nr.: 11.4.1. |
| | | Akkoord Bestuur: 03-02-2011 Herzien: |

- re-integratie van de werknemer in aangepaste of passende arbeid in het bedrijf binnen afzienbare termijn is niet mogelijk (ook niet via scholing).

Als de werknemer, het UWV en de werkgever het hierover eens zijn, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. In dat geval is geen ontslagvergunning nodig.

Advies

Een zieke werknemer valt onder de zorg van een werkgever. Deze zal hem de komende twee jaar moeten begeleiden in het traject om weer aan het werk te gaan. Hierbij wordt veel begeleiding van de werkgever verwacht, wat hij bovendien allemaal goed moet documenteren. Op de site van het UWV vindt hij diverse standaardformulieren die hij kan gebruiken. De werkgever moet de termijnen goed in de gaten houden, want in het ergste geval oordeelt het UWV dat hij na twee ziektejaren niet voldoende heeft gedaan aan re-integratie. In dat geval kunnen de financiële consequenties groot zijn.

Bron: De SalarisAdviseur