

Ik heb een zieke werknemer. Wat nu?

- ▶ Informatie voor werkgevers over reïntegratie en Ziektewet



VOOR REÏNTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN



Inhoud

Als u een zieke werknemer heeft	4
Reïntegratie: zo snel mogelijk beginnen	5
Zodra uw werknemer ziek is	5
Als uw werknemer weer hersteld is	5
Binnen zes weken: probleemanalyse door de arbodienst	6
Binnen acht weken: plan van aanpak maken	6
Het plan van aanpak uitvoeren	8
Hoe zit het met het inkomen van een zieke werknemer?	10
Als uw werknemer vóór het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap	10
Als uw werknemer direct ná het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is door de zwangerschap of bevalling	11
Als een heringetreden arbeidsgehandicapte ziek wordt	11
Als uw werknemer niet kan werken door orgaandonatie	11
Als uw werknemer een fictief dienstverband heeft en ziek wordt	11
Als het dienstverband van uw werknemer eindigt tijdens zijn ziekte	11
Zodra uw werknemer een jaar en acht maanden ziek is: WIA of niet?	12

Werk boven uitkering

UWV verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW, ZW, WAO en WIA. Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

uwv.nl
werk.nl

Als u een zieke werknemer heeft

Als uw werknemer ziek is, heeft u als werkgever te maken met allerlei regels en verplichtingen. Zo moet u sinds de Wet verbetering Poortwachter samen met uw werknemer alles in het werk stellen om ervoor te zorgen dat de werknemer zijn oude werk zo snel mogelijk hervat of ander passend werk binnen uw organisatie gaat doen. Of, als u geen passend werk heeft, werk bij een andere werkgever. Met als doel dat de werknemer niet in de WIA terechtkomt.

In deze brochure leest u wat u en uw werknemer daaraan moeten doen en wanneer, maar ook wat u van UWV kunt verwachten. Én waarmee u rekening moet houden als het gaat over het inkomen van uw werknemer.

Als uw werknemer geen gewoon dienstverband heeft, dan gelden andere regels. Het kan lastig zijn om te bepalen of uw werknemer wel of geen gewoon dienstverband heeft. Twijfelt u hierover? Neem dan contact op met UWV of met uw branche-organisatie.

Let op

Is uw werknemer vóór 2004 ziek geworden?

Houd dan bij het lezen rekening met de oude regels:

- u en uw werknemer hebben één jaar (in plaats van twee jaar) de tijd om ervoor te zorgen dat de werknemer weer aan het werk gaat;
- u betaalt uw werknemer één jaar loon door en als uw werknemer recht heeft op een Ziektewet-uitkering, dan duurt de uitkering maximaal één jaar (in plaats van twee jaar);
- de werknemer krijgt na acht maanden informatie over de WIA. U en uw werknemer bespreken dan wat de werknemer gaat doen: WIA-uitkering aanvragen of niet.

Reïntegratie: zo snel mogelijk beginnen

Hoe snel uw werknemer weer aan het werk kan, is natuurlijk afhankelijk van de ziekte. Ziet het ernaar uit dat uw werknemer niet binnen een paar dagen weer aan het werk is? Dan is het zaak dat u daar samen met uw werknemer zo snel mogelijk én op een verantwoorde manier aan gaat werken: u en uw werknemer praten hier met elkaar over en met de arbodienst respectievelijk uw bedrijfsarts. En u stelt een plan op om te werken aan de reïntegratie. Want hoe eerder u begint met de reïntegratie, hoe groter de kans is dat uw werknemer snel weer aan de slag kan. Hierna leest u wat er van u verwacht wordt.

Zodra uw werknemer ziek is

Zo snel mogelijk nadat uw werknemer ziek is geworden, meldt u hem ziek bij de arbodienst respectievelijk uw bedrijfsarts. Sommige werknemers hebben recht op een Ziektewet-uitkering. Als u denkt dat dat het geval is, moet u uiterlijk op de vierde ziektedag aangifte van die ziekte doen bij UWV. U vraagt daarmee een Ziektewet-uitkering aan. Van medewerkers die tijdens ziekte uit dienst gaan, moet u uiterlijk op de laatste werkdag aangifte doen bij UWV. Over inkomen en de Ziektewet-uitkering leest u meer vanaf pagina 10. Het feit dat uw werknemer mogelijk een uitkering van UWV zal ontvangen, ontslaat u overigens niet van uw reïntegratieverplichting zolang het dienstverband geldt. UWV zal dus niet uw reïntegratietaken overnemen. Heeft uw werknemer geen recht op een uitkering? Dan moet u uw werknemer uiterlijk aan het eind van de dertiende week dat hij ziek is, ziekmelden bij UWV. Ziekteperioden die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier

weken worden bij elkaar opgeteld om te kunnen vaststellen wanneer een 13e weeks ziekteaangifte uiterlijk moet plaatsvinden.

In de situatie dat er sprake is van WAZO-verlof waarbij een werkneemster direct voorafgaande aan en direct aansluitend op haar verlof ziek is en deze ziekte heeft dezelfde oorzaak, dan vindt ook samentelling van deze ziekteperioden plaats. In deze situatie zult u eerder dan u wellicht zou verwachten een 13e weeks ziekteaangifte moeten doen.

Als uw werknemer weer hersteld is

Zodra uw werknemer weer volledig hersteld is, moet u hem uiterlijk op de 28e dag hersteld melden bij UWV. Betreft het herstel van een werknemer waarvoor u een Ziektewet-uitkering heeft aangevraagd, dan moet u dat reeds uiterlijk op de vierde dag van herstel hebben gedaan.

Bij werknemers die langer dan vier weken ziek zijn, moet u een zogenoemd reïntegratiedossier bijhouden. Daarin legt u alles vast dat te maken heeft met de ziekte en reïntegratie van uw werknemer. Bijvoorbeeld wanneer u contact heeft met uw werknemer. Het is belangrijk om van het begin af aan regelmatig contact op te nemen met uw werknemer, bijvoorbeeld omdat u waarschijnlijk wilt weten wanneer u weer op hem kunt rekenen. Maar ook omdat regelmatig contact de terugkeer naar werk makkelijker maakt voor uw werknemer.

Binnen zes weken: probleemanalyse door de arbodienst

Uiterlijk in de zesde week dat uw werknemer ziek is, brengt de arts van de arbodienst of de bedrijfsarts de situatie van de werknemer in kaart. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. Deze analyse vormt de basis voor het traject waarin uw werknemer probeert weer aan het werk te gaan: het reïntegratietraject.

Wat staat er in de analyse van de arts?

De mogelijkheden van de werknemer

In de analyse staat waarom de werknemer niet of minder kan werken en welke beperkingen hij heeft om zijn werk te kunnen doen. Verder stelt de arts vast of, hoe en wanneer de werknemer weer aan het werk kan.

Kan de werknemer weer bij u aan het werk?

De arts geeft in zijn analyse aan of de werknemer zijn eigen werk weer kan gaan doen. Als dat niet zo is, dan onderzoekt hij of er ander werk is dat de werknemer wel kan gaan doen. Als er geen passend werk is binnen uw organisatie, moet u met de werknemer op zoek naar werk bij een andere werkgever.

Advies: hoe gaat de werknemer weer aan de slag?

Ten slotte geeft de arts een advies of en hoe de werknemer weer aan de slag gaat. Bijvoorbeeld door stap voor stap meer uren te gaan werken. Of door andere werktijden of een aanpassing op de werkplek. De arts stuurt zijn analyse naar u en uw werknemer.

Als uw werknemer helemaal niet meer aan het werk kan

Het kan zijn dat de arbo-arts denkt dat uw werknemer in de toekomst niet meer aan het werk kan. Hij geeft dan natuurlijk ook geen advies over wat u kunt doen om uw werknemer weer aan het werk te laten gaan.

U blijft wél verantwoordelijk voor uw werknemer. Als het namelijk tot een aanvraag van een WIA-uitkering komt, zal UWV tóch bekijken of u voldoende heeft gedaan. Houd daarom contact met uw werknemer, want het kan na verloop van tijd toch beter gaan. En maak dan zo snel mogelijk afspraken met uw werknemer over zijn reïntegratie. Twijfelt u over wat u moet doen? Neem dan contact op met uw arbodienst. Verandert de situatie niet, dan krijgt uw werknemer na ongeveer een jaar en acht maanden informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering.

Binnen acht weken: plan van aanpak maken

Verwachten u, uw werknemer en de arbodienst dat de werknemer weer aan het werk kan? Dan maakt u met uw werknemer afspraken om dit ook zo snel en verantwoord mogelijk te doen. Deze afspraken moet u op papier zetten in een zogenoemd plan van aanpak. Gebruik bij voorkeur de formulieren van UWV, dan weet u zeker dat uw plan van aanpak compleet is. Besluit u om uw eigen formulieren te gebruiken, zorg er dan wel voor dat deze voldoen aan het UWV-besluit 'Vorm- en herkenbaarheidsvoorschriften reïntegratieverslag'. Kijk hiervoor op uwv.nl. Als het plan af is, ondertekent u het beiden. Stuur uw werknemer en de andere betrokkenen een kopie van het plan.

Doet u alles zelf of schakelt u een reïntegratiebedrijf in?

U kunt zelf alles regelen om uw werknemer weer aan het werk te helpen. Maar u kunt hiervoor ook een reïntegratiebedrijf inschakelen. Vooral als de werknemer niet meer bij u aan de slag kan en op zoek moet naar een andere werkgever, kan het verstandig zijn een reïntegratiebedrijf in te schakelen. Deze bedrijven zijn hierin gespecialiseerd en de kans is groot dat de werknemer op die manier sneller aan ander werk komt.

Neem contact op met uw werknemer om een afspraak te maken voor een gesprek. Uw werknemer kan zich voorbereiden op het gesprek door de brochure te lezen die hij heeft gekregen van de arbodienst. Het plan moet klaar zijn in de achtste week dat uw werknemer ziek is.

Als het dienstverband eindigt tijdens de ziekte

Eindigt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn ziekte en is de werknemer op dat moment minimaal zes weken ziek? Dan stuurt u de ziekte-aangifte naar UWV op. Het reïntegratieverslag geeft u twee weken voor het beëindigen van het dienstverband aan de werknemer. Totdat het dienstverband eindigt, bent u samen met uw werknemer verantwoordelijk voor de reïntegratie. UWV neemt vervolgens uw taken over.

Doel en planning

In het plan van aanpak zetten u en uw werknemer op een rijtje wat u beiden gaat doen aan de reïntegratie en met welk doel, bijvoorbeeld dat uw werknemer weer volledig aan de slag gaat, of dat uw werknemer een ander takenpakket krijgt. Bij het opstellen van het plan gebruikt u de probleemanalyse van de arbodienst.

In het plan van aanpak spreekt u bijvoorbeeld af welke aanpassingen nodig zijn op de werkplek van de werknemer of welke trainingen of therapieën nodig zijn. Ook kunt u afspreken dat uw werknemer (meer) aan beweging gaat doen. Over dit soort zaken kunnen u en uw werknemer om advies vragen bij uw arbodienst. Uiteraard is het belangrijk dat u aangeeft wat u belangrijk vindt voor uw werknemer. Maar het is ook belangrijk dat uw werknemer zelf nadenkt over zijn mogelijkheden en initiatieven neemt. Het gaat tenslotte over zijn toekomst.

U kunt afspraken maken over drie soorten activiteiten:

1. Aanpassingen op het werk

Het kan hierbij gaan om tijdelijke of blijvende aanpassingen, bijvoorbeeld:

- een andere inrichting van het werk (lager werktempo, een lagere werkdruk, een ander takenpakket, bijscholing);
- verbetering op de werkplek (andere stoel, betere ventilatie);
- andere arbeidsvoorwaarden (vaker werkoverleg, flexibele werktijden);
- verbetering van de werksfeer (vaker contact met u, de collega's en leidinggevenden).



2. Trainingen en therapieën

Het kan hierbij gaan om trainingen en therapieën om de lichamelijke of psychische klachten van de werknemer op te lossen, of om te voorkomen dat de werknemer opnieuw ziek wordt.

Voorbeelden:

- fysiotherapie, rugtraining;
- traumabehandeling, stresstraining, behandeling van een burn-out;
- assertiviteitstraining, cursus time-management.

3. Activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk

- omscholing, beroepskeuzetest;
- loopbaanbegeleiding;
- bemiddeling bij het vinden van ander werk.

Afspraken nakomen

Om ervoor te zorgen dat iedereen zich aan de afspraken houdt, moeten u en uw werknemer iemand aanwijzen die alles in de gaten houdt: de casemanager. Dit kan een medewerker van de arbodienst zijn, maar bijvoorbeeld ook de direct leidinggevende van de werknemer.

Zowel u als uw werknemer kunnen bij de casemanager terecht als iets niet volgens afspraak verloopt.

Houd alles bij

Als werkgever moet u alle documenten bijhouden die u over de reïntegratie van de werknemer heeft gemaakt. Maakt u bijvoorbeeld tijdens de reïntegratie nieuwe afspraken met uw werknemer? Leg deze afspraken dan vast in een bijstelling van het plan van aanpak. Uw werknemer heeft deze documenten namelijk nodig als hij later eventueel een WIA-uitkering aanvraagt.

Waarover maakt u afspraken met uw werknemer?

- *Wat is het doel van de reïntegratie? Gaat de werknemer bijvoorbeeld weer volledig aan de slag in zijn eigen werk?*
- *Wat gaat u doen om dit doel te bereiken en wanneer?*
- *Gaan u en uw werknemer zelf aan de slag of schakelt u een reïntegratiebedrijf in?*
- *Wanneer hebben u en uw werknemer voortgangsgesprekken?*
- *Wie zorgt ervoor dat iedereen zich aan de afspraken houdt?*

Het plan van aanpak uitvoeren

Als u het plan van aanpak heeft gemaakt, gaat u het samen met uw werknemer uitvoeren.

De afspraken die u in het plan van aanpak maakt, bent u verplicht na te komen. Doet u dat niet, en mocht het zover komen dat de werknemer een WIA-uitkering aanvraagt, dan kan het zijn dat UWV de WIA-aanvraag afwijst. U bent dan verplicht om langer loon door te betalen. Na deze verlenging kan de werknemer pas opnieuw een WIA-uitkering aanvragen. Ook uw werknemer is verplicht zich aan de afspraken te houden. Doet hij dat niet, dan krijgt hij eventueel een lagere WIA-uitkering.

Vindt u dat uw werknemer niet genoeg doet aan zijn reïntegratie of afspraken niet nakomt? Neem dan contact op met de arbodienst of vraag een zogenoemd deskundigenoordeel aan bij UWV.

Voortgangsgesprekken

Verder leggen u en uw werknemer vast wanneer u bij elkaar komt om de voortgang van het reïntegratietraject te bespreken. Het is belangrijk dat u dat regelmatig doet, minstens eenmaal in de zes weken.

Bij één jaar ziekte: verplichte evaluatie

Voor afloop van het eerste ziektejaar bent u verplicht om samen met uw werknemer de stappen te evalueren die u in het eerste ziektejaar heeft gezet om de reïntegratie te bevorderen. Samen stelt u vast of het verstandig is om het plan van aanpak bij te stellen. Deze evaluatie wordt onderdeel van het reïntegratieverslag. UWV zal uw werknemer overigens tijdig informeren over het houden van deze evaluatie. U wordt zelf geïnformeerd door de maandelijkse lijst van ziek- en herstelmeldingen.

Als de situatie van uw werknemer verandert

Tijdens het reïntegratietraject heeft u regelmatig contact met uw werknemer en de arbodienst. Als de situatie van de werknemer verandert, dan moet hij dat aangeven, bij u en bij de arbodienst. De arbo-arts past dan namelijk de analyse aan. En dit kan weer betekenen dat u samen met uw werknemer het plan van aanpak moet bijstellen en nieuwe afspraken maakt over bijvoorbeeld de activiteiten.

Als u behoefte heeft aan hulp

Het is mogelijk dat u tijdens de reïntegratie behoefte heeft aan een onafhankelijk oordeel over de uitvoering van het plan van aanpak. In dat geval kunt u een deskundigen oordeel vragen aan UWV.

UWV levert een oordeel over:

- passend werk
- de reïntegratie-inspanningen van uw werknemer
- uw reïntegratie-inspanningen

Daarnaast kunt u een deskundigenoordeel aanvragen over de (on)geschiktheid tot werken. Voorwaarde is dan wél dat er een verschil van mening is tussen u en uw werknemer over de (on)geschiktheid tot werken. Probeer meningsverschillen eerst samen op te lossen; lukt dat niet, vraag dan advies aan de arbodienst of aan uw branche-organisatie. Komt u er dan nog niet uit? Vraag dan een deskundigenoordeel aan UWV. Meer informatie over wat UWV voor u kan doen, vindt u op uwv.nl.

Hoe zit het met het inkomen van een zieke werknemer?

Als uw werknemer een dienstverband heeft, moet u bij ziekte meestal twee jaar (104 weken) lang zijn loon doorbetalen.

Maar er zijn ook situaties waarin uw werknemer recht heeft op een Ziektewet-uitkering:

- als uw werknemer vóór het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap;
- als uw werknemer direct ná het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is door de zwangerschap of bevalling;
- als een heringetreden arbeidsgehandicapte ziek wordt;
- als uw werknemer niet kan werken door orgaandonatie;
- als uw werknemer een fictief dienstverband heeft en ziek wordt;
- als het dienstverband van uw werknemer eindigt tijdens zijn ziekte.

Alleen als u denkt dat uw werknemer in aanmerking komt voor een Ziektewet-uitkering, moet u hem uiterlijk de vierde ziektedag ziekmelden bij UWV. U vraagt daarmee een Ziektewet-uitkering aan. U blijft in een aantal van de hierboven genoemde situaties verplicht het loon aan uw werknemer door te betalen. Als UWV de uitkering via u uitbetaalt, mag u deze wel verrekenen met het loon. Zodra uw werknemer weer volledig hersteld is, moet u hem uiterlijk op de vierde dag hersteld melden bij UWV.

Als uw werknemer vóór het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek wordt door de zwangerschap

Is uw werknemer zwanger en wordt zij ziek vóór het begin van het zwangerschapsverlof? Dan heeft ze recht op een Ziektewet-uitkering als ze ziek is door de zwangerschap. De uitkering bedraagt 100% van het dagloon en duurt tot het begin van het zwangerschapsverlof.

Het kan zijn dat de zwangerschap voortijdig eindigt. Eindigt de zwangerschap binnen 24 weken en wordt uw werknemer hierdoor ziek, dan heeft zij recht op een Ziektewet-uitkering. Als de zwangerschap voortijdig eindigt ná 24 weken, dan heeft uw werknemer 16 weken recht op bevallingsverlof en een bevallingsuitkering (WAZO-uitkering).

Aan de hand van het laatstverdiende loon wordt een loon per dag berekend: het dagloon. Dat dagloon is niet altijd precies gelijk aan het loon. De hoogte van de Ziektewet-uitkering is gebaseerd op dit dagloon.

Als uw werknemer direct ná het zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek is door de zwangerschap of bevalling

Is uw werknemer na het verlof ziek door de zwangerschap of bevalling? Dan heeft zij maximaal twee jaar recht op een Ziektewet-uitkering van 100% van het dagloon. Dit geldt overigens alleen voor klachten die rechtstreeks verband houden met de zwangerschap of bevalling. Let er wel op dat u direct na het WAZO-verlof aangifte doet van de ziekte.

Als een heringetreden arbeidsgehandicapte ziek wordt

Heeft u een arbeidsgehandicapte in dienst genomen? Dan heeft de werknemer de eerste vijf jaar van zijn dienstverband recht op een Ziektewet-uitkering als hij ziek wordt. Ook alle werknemers die in de vijf jaar voordat zij bij u in dienst kwamen arbeidsgehandicapt werden, hebben de eerste vijf jaar na indiensttreding recht op een Ziektewet-uitkering. De uitkering duurt maximaal twee jaar en ligt in het eerste jaar tussen de 70% en 100% van het dagloon. Het percentage is afhankelijk van uw rechtspositie-regeling of CAO. In het tweede jaar is de uitkering 70% van het dagloon. Omdat wij de uitkering meestal aan u uitbetalen, kunt u deze verrekenen met het loon.

Als uw werknemer niet kan werken door orgaandonatie

Als een werknemer een orgaan afstaat, kan hij kortere of langere tijd niet werken. Hij heeft dan maximaal twee jaar recht op een Ziektewet-uitkering. De uitkering is 100% van het dagloon.

Als uw werknemer een fictief dienstverband heeft en ziek wordt

Bij een fictief dienstverband gaat het om mensen die in een vergelijkbare positie verkeren als een werknemer, maar met wie u geen 'echte' arbeids-overeenkomst heeft gesloten. Bijvoorbeeld: thuiswerkers, vertegenwoordigers/agenten, leerlingen/stagiairs, bestuurders van coöperatieve verenigingen, musici, artiesten en beroepssporters. Zij hebben recht op een Ziektewet-uitkering. De uitkering is 70% van het dagloon en duurt maximaal twee jaar.

Als het dienstverband van uw werknemer eindigt tijdens zijn ziekte

U hoeft het loon niet meer te betalen zodra het dienstverband van de werknemer eindigt. Hij heeft dan recht op een Ziektewet-uitkering in plaats van loon. U moet wel uiterlijk op de laatste werkdag aan UWV doorgeven dat de werknemer ziek is. Is de werknemer minimaal 6 weken ziek, geef hem dan voor het einde van het dienstverband het reïntegratieverslag mee. Dit moet de werknemer naar het eerste spreekuur bij UWV meenemen. Aan de hand van dit reïntegratieverslag wordt door UWV nagegaan of werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben geleverd en wat het reïntegratieresultaat zal zijn. Wanneer de werkgever in gebreke is gebleven, dan wordt het ziekgeld op hem verhaald voor die periode dat de reïntegratie is gestagneerd. De werknemer krijgt een maatregel opgelegd wanneer hij in gebreke is gebleven.

UWV

September 2005

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.