

# **Regels rondom Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

©VBS, maart 2010

PO – VO – SO  
VBS 10102

<b>INHOUDSOPGAVE</b>	<b>Blz.</b>	<b>2</b>
Lijst van gebruikte afkortingen		3
1. Inleiding		4
2. Hoofdlijnen van de wet WIA		5
3. Sectorale bovenwettelijke aanvullingen		8
4. Overig nieuw sectoraal beleid		10
5. De reïntegratieperiode		12
6. Het sanctiestelsel		16
7. Beoordeling WIA		19
8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 2 jaar ziekte		22
9. Het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte werknemer		24
Bijlage: Procesgang eerste en tweede ziektejaar		25

## Lijst van gebruikte afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
BZA	Besluit Ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
IVA	De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
Rea	Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WGA	De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
Wulbz 2	Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
Wvp	Wet verbetering poortwachter

## 1. Inleiding

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), die op 29 december 2005 in werking is getreden, is van toepassing op werknemers die op of na 1 januari 2004 de eerste ziektedag hadden. Dit houdt in dat op werknemers die op deze datum al ziek waren of al een WAO uitkering hadden, de oude WAO van toepassing blijft.

De WIA vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie. Eerder zijn al de Wet verbetering Poortwachter (sinds 2002) en de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting (sinds 1 januari 2004) ingevoerd. Deze wetten regelen hoe werkgever en werknemer in de eerste twee jaar van de ziekte van de werknemer er alles aan moeten doen om de werknemer weer terug aan het werk te krijgen en te voorkomen dat de werknemer na twee jaar in een uitkeringssituatie terecht komt.

Als die inspanningen onvoldoende resultaat hebben gehad, kan de zieke werknemer na twee jaar op grond van de WIA in aanmerking komen voor een uitkering. Deze uitkering kan de vorm krijgen van WGA of IVA. Hierbij gaat het niet alleen om een inkomen, maar vooral om terugkeer naar werk te stimuleren. De bestaande Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) is opgeheven en de REA-voorzieningen zijn nu in de WIA geregeld. De uitvoering van de WIA is in een aparte invoeringswet WIA geregeld.

De uitgangspunten van het nieuwe stelsel zijn:

- Werkgever en werknemer moeten zich, meer nog dan voorheen, samen inspannen om terugkeer naar werk mogelijk te maken.
- De nadruk ligt op wat mensen kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen.
- Hoe arbeidsongeschikt iemand is, hangt af van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest.
- Werken, en dus ook weer of meer werken, moet lonend zijn.
- Wie niet meer kan werken en geen kans heeft op herstel, krijgt een loongerelateerde uitkering ter hoogte van 70% of 75% tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.
- Wie een WAO-uitkering heeft, valt niet onder het nieuwe stelsel.

## **2. Hoofdpijnen van de wet WIA**

### **Minder snel arbeidsongeschikt in de WIA**

Een van de grootste verschillen met de WAO is, dat onder de WIA pas een recht op een uitkering ontstaat bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of meer. De laagste arbeidsongeschiktheidsklassen, de klasse 15-25% en 25-35% komen in de WIA niet meer terug. Met deze wijziging wordt beoogd werknemers te stimuleren hun resterende verdien capaciteit zoveel mogelijk te benutten.

### **Onderscheid tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten**

Een andere in het oog springende wijziging is het onderscheid dat de wet maakt tussen volledig en duurzaam arbeidsongeschikten en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Met deze wijziging wordt eveneens beoogd dat werknemers werken naar vermogen en dat het voor werknemers aantrekkelijk wordt om weer en meer te werken.

De WIA bestaat uit twee afzonderlijke regelingen, die elk een eigen uitkeringsregime kennen, de IVA en de WGA.

### **IVA**

De IVA is bedoeld voor werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn en betreft mensen die duurzaam 20% of minder van hun vroegere (ongemaximeerd) dagloon kunnen verdienen.

De groep duurzaam volledig arbeidsongeschikten komt in aanmerking voor een uitkering van 75% van het eigen dagloon (net als in de WAO begrensd door het maximum dagloon). Een IVA uitkering wordt voor onbepaalde tijd toegekend, tot 65 jaar. IVA uitkeringsgerechtigden krijgen niet langer een lagere vervolgitkering.

### **Geringe kans op herstel**

Als er nog een geringe kans is op herstel, komt men in de IVA maar wordt men jaarlijks herbeoordeeld. Uitkomst hiervan kan zijn dat men in de IVA blijft of dat men gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard. In dat laatste geval komt men in de WIA-regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Men kan ook geheel arbeidsgeschikt worden.

Figuur 1.

## **IVA** Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

### **Loongerelateerde uitkering**

**70% van laatstverdiende loon\***

**\* maximaal maximumdagloon**

## **WGA**

Werknemers die ofwel gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ofwel tijdelijk volledig arbeidsongeschikt zijn, krijgen recht op een uitkering op grond van de WGA regeling (regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten).

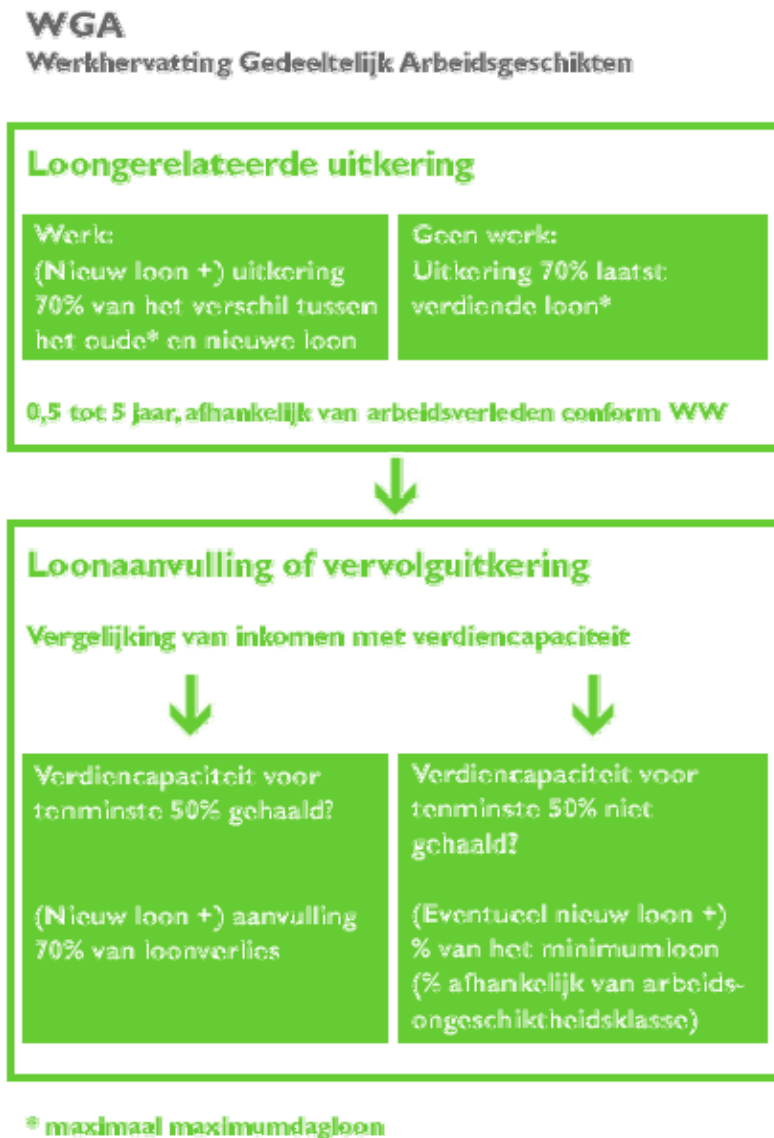
De WGA kent eerst een loongerelateerde uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het dagloon. Dat komt omdat de WW in de WGA is verwerkt. Onder het WAO regime bestaat er een samenloop tussen WW en WAO indien er sprake is van gedeeltelijke werkloosheid. Onder de WIA krijgen gedeeltelijk arbeidsongeschikten recht op één uitkering, waarin de eventuele werkloosheidscomponent is verwerkt.

Wie niet werkt krijgt 70% van het loon dat verdiend werd voordat men ziek werd (met een maximum). Wie wel werkt, krijgt bovenop het nieuwe loon een uitkering die 70% is van het bedrag dat men minder verdient in vergelijking met het vroegere loon (ook met een maximum). Deze 'loongerelateerde' uitkering duurt minimaal een half jaar en maximaal vijf jaar. Hoe lang precies, hangt af van de leeftijd van de werknemer op het moment dat de uitkering begint. Om in aanmerking te komen voor deze loongerelateerde uitkering moet men in ieder geval minimaal 26 van de laatste 39 weken voordat men ziek werd, gewerkt hebben (de 'referte-eis'). De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden.

In de WGA krijgen de werknemers vervolgens te maken met een vervolguitkering na de – loongerelateerde- WGA uitkering. Als een werknemer voor ten minste 50% zijn restverdiencapaciteit benut, heeft hij recht op een loonaanvulling. Wie na de 'loongerelateerde' uitkering niet of minder dan 50% van de verdiencapaciteit verdient, krijgt een uitkering ter hoogte van een bepaald percentage van het minimumloon. Dat percentage is afhankelijk van de

arbeidsongeschiktheidklasse waar men in zit. Deze uitkering is dus bijna altijd lager dan de 'loongerelateerde' uitkering.

Figuur 2.



### **3. Sectorale bovenwettelijke aanvullingen**

#### **Sectorale suppletiereregelingen vervallen op 1 januari 2007**

Sinds 1 januari 2007 zijn de bovensectorale suppletiereregelingen vervallen. Het BZA kende tot 1 januari 2007 een recht op suppletie toe aan ontslagen werknemers vanwege arbeidsongeschiktheid.

Daaronder werd verstaan personen die ontslagen zijn omdat zij op grond van ziekten of gebreken in een toestand zijn geraakt van blijvende arbeidsongeschiktheid om aan de aan hun eigen functie gestelde eisen te voldoen. Ook diende te gelden dat deze blijvende arbeidsongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet was te verwachten en er geen reële herplaatsingsmogelijkheden waren. Bovendien dienden de betrokkenen minder dan 80% arbeidsongeschikt te zijn.

Suppletie hield in dat de betrokkenen bij ontslag na 2 jaar ziekte, gedurende 12 maanden in aanmerking kwamen voor een aanvulling van 78% en 54 maanden van 70% van het (ongemaximeerde) WAO-dagloon.

#### **De bestaande premievrije opbouw van OP/NP wordt voortgezet**

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt premievrije pensioenopbouw tot 62-jarige leeftijd plaats op basis van structurele parameters voor franchise en opbouwpercentage tegen een niveau van 70%.

#### **Nieuwe sectorale aanvullingen**

In de pensioenkamer van de Raad voor het Overheidspersoneel zijn afspraken gemaakt over bovenwettelijke regelingen in aanvulling op de wet WIA. Deze afspraken zijn neergelegd in het pensioenreglement van het ABP. Net als voor de WIA is voortaan het devies voor de (bovenwettelijke) aanvullingen dat werken moet lonen. Uitvoerder van de sectorale regeling is Loyalis.

#### **Werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt**

Op grond van de cao PO en de cao VO ontvangt deze groep werknemers een compensatie van het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris ter hoogte van 65%. De compensatie wordt verstrekt gedurende een periode van vijf jaar. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of

bovenwettelijke werkloosheidsuitkering in mindering gebracht. Deze compensatieregeling wordt uitgevoerd door de werkgever.

### **Werknemer tussen 35-80% arbeidsongeschikt en benut minder dan 50% van restverdiencapaciteit**

Deze werknemers ontvangen gedurende tien jaar een bovenwettelijke aanvulling die de WGA uitkering aanvult tot een niveau van 80% van het verschil tussen het laatstverdiende inkomen (ongemaximeerd) en het nieuwe inkomen. Bij reïntegratie waarbij betrokken werknemer tenminste 50% van zijn restverdiencapaciteit invult, ontvangt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte onder voorwaarden een eenmalige bonus.

### **Werknemer tussen 35-80% arbeidsongeschikt en benut minstens 50% van de restverdiencapaciteit**

Zij ontvangen een aanvulling tot 80% van het verschil tussen het laatstverdiende inkomen (ongemaximeerd) en het nieuwe inkomen, tot 65 jaar. Dit nieuwe arbeidsinkomen wordt in deze berekening minimaal gelijk verondersteld aan de restverdiencapaciteit.

### **Werknemer tussen 80-100% arbeidsongeschikt:**

Aanvulling tot 70% van het laatstverdiende inkomen (ongemaximeerd) tot 65 jaar.

### **BBWO na hernieuwde werkloosheid**

Raakt men na hervatting in een baan al dan niet met de inzet van subsidie onverhoopt toch weer werkloos, dan is instroom in WW en BBWO mogelijk. Wel moet voldaan zijn aan de wekeneis (26 uit 36) en de hernieuwde werkloosheid moet zijn vanuit een onderwijsbaan waar het BBWO van toepassing is. Het eventuele verblijf in de WGA wordt in het kader van het BBWO niet als onderbreking van diensttijd gezien.

De bovenstaande aanpak is erop gericht om zo optimaal te faciliteren dat iedere kandidaat die wil werken, maar niet meer kan werken bij zijn oude werkgever conform zijn restverdiencapaciteit, elders aan de slag komt.

## 4. Overig nieuw sectoraal beleid

Wie tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt wordt en niet minstens 50% verdient van wat hij volgens UWV zou kunnen verdienen, gaat er na verloop van tijd veelal in inkomen op achteruit. Daarom is door de minister van Onderwijs en de vakbonden, met instemming van de werkgevers, de Subsidie Sluitende Aanpak ontwikkeld. Doel is te voorkomen dat iemand in een WGA-vervolguitkering terechtkomt.

Voor het PO geeft het Participatiefonds uitvoering aan de Subsidie Sluitende Aanpak.

In de sector VO zijn de instrumenten in de cao VO opgenomen en worden zij door de werkgevers uitgevoerd. Voor de werkgevers in het VO is bij de vrijval van de voormalige suppletiegelden een projectbudget ter beschikking gesteld waaruit deze inspanningen kunnen worden gefinancierd.

### Sluitende aanpak

De Subsidie Sluitende Aanpak richt zich op de volgende (doel)groepen:

- zieke werknemers die mogelijk tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt zullen worden;
- zieke werknemers die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn geworden en die na ontslag bij hun eigen werkgever niet in staat zijn om elders een baan te vinden voor tenminste 50% van de resterende verdien capaciteit.

### Preadvies langdurig zieken

Langdurig zieken komen in aanmerking voor een preadvies ter ondersteuning van de eerstejaarsevaluatie. Pre-advies is gericht aan betrokkenen na 12 maanden ziekteverzuim over hun kansen om tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt te worden en om dan minder dan 50% van de restcapaciteit te benutten bij de eigen werkgever dan wel elders.

Het opvragen van en het opvolgen van een preadvies versterkt de positie van de werknemer en de werkgever bij de beoordeling van UWV of beiden voldoende reïntegratie-inspanningen hebben gepleegd. Met het pre-advies wordt uitgebreider invulling gegeven aan de eerstejaarsevaluatie dan bij wet is verplicht. Deelname is voor de werknemer vrijwillig.

## **Extra reïntegratie-mogelijkheden voor WGA- groep**

De sector heeft een reïntegratietraject ontwikkeld voor werknemers die langer dan twee jaar ziek zijn. Werknemers kunnen gebruik maken van het aanvullende intensieve trajectplan.

Het reïntegratietraject kent een sluitend karakter op het moment dat de WGA-vervolguitkering dreigt en geen andere oplossing voor handen is om de werknemer uit de vervolguitkering te houden. In dat geval neemt het reïntegratiebedrijf de werknemer voor maximaal twee jaar in dienst voor minimaal de helft van de restverdiencapaciteit. Met betrekking tot dit dienstverband geldt een loonkostensubsidie betaald door de voormalige werkgever.

Doel van de plaatsing is het werkritme behouden en de eigenwaarde ondersteunen. Daarnaast ontvangt de werknemer een intensief begeleidingstraject zoals training van vaardigheden en individuele begeleiding door een persoonlijke coach. Tevens bestaat de mogelijkheid van proefplaatsing en detachering. De maximale termijn voor de transitiefase bedraagt 2 jaar.

### **Inzet loonkostensubsidie**

Deze subsidie wordt verstrekt aan het reïntegratiebedrijf dat de betrokken werknemers inzet voor hun restverdiencapaciteit dan wel aan de nieuwe werkgever van de werknemers voor de maximale duur van twee jaar. De subsidie bedraagt in het eerste jaar 50% van de restverdiencapaciteit en in het tweede jaar 25 % van de restverdiencapaciteit. De loonkostensubsidie kan worden toegekend voor maximaal 24 maanden.

### **Subsidie stimulans**

Bij het Vervangingsfonds kan ook een beroep worden gedaan op de subsidie stimulans, die kosten vergoedt van reïntegratie activiteiten die uit het advies van de reïntegratiedeskundige vloeien. Het gaat dan om reïntegratie-activiteiten die te complex zijn voor de werkgever om alleen uit te voeren.

## 5. De reïntegratieperiode

Sinds 1 januari 2004 zijn in de eerste twee ziektejaren werknemer en werkgever samen verantwoordelijk voor een snelle terugkeer naar werk. En de werkgever betaalt in die periode het loon door.

### Loondoorbetaling

De werkgever is verplicht het loon twee jaar lang door te betalen voor uren die de werknemer door ziekte niet werkt. Voor de sector primair onderwijs is dit geregeld in het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid, voor de sector VO in de cao VO. In het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% van zijn salaris. In het tweede jaar krijgt de werknemer 70% van het laatstverdiende loon. Over twee ziektejaren samen betaalt de werkgever maximaal 170% van het laatstverdiende loon. Als de arbeidsovereenkomst eerder dan na twee jaar ziekte afloopt kan de werknemer daarna ziekengeld van UWV krijgen. UWV is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en reïntegratie van de zieke werknemer.

### Inspanningsverplichting

Werknemer en werkgever moeten volgens een plan van aanpak gericht werken aan reïntegratie. Inschakeling van deskundige ondersteuning zoals een Arbo-dienst of een bedrijfsarts is verplicht; werkgever en werknemer kunnen samen een reïntegratiebedrijf inschakelen.

De werkgever moet alles doen om de werknemer snel weer aan het werk te krijgen in het eigen bedrijf. Ook bij ziekte of blijvend gebrek. Lukt dit niet, dan moet hij proberen de zieke werknemer bij een andere werkgever te plaatsen. Dit geldt tot twee jaar nadat iemand ziek is geworden. In de bijlage is een overzicht van activiteiten opgenomen die van de werkgever in de eerste twee jaren worden verwacht.

### Passende arbeid

Het bevoegd gezag is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de zieke werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten (art. 7:658a BW en art 11 BZA). Indien niet te verwachten is dat de zieke werknemer binnen een redelijke termijn zijn arbeid kan hervatten, dient het bevoegd gezag te bevorderen dat de zieke werknemer elders in de arbeid kan worden ingeschakeld. Dit hoeft niet pas in het tweede ziektejaar te gaan spelen.

Onder "passende arbeid" wordt in dit verband verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan

worden gevergd. De vraag wat passende arbeid is, moet in elk concreet geval aan de hand van de omstandigheden worden beantwoord. Als de betrokkene naar verwachting zijn eigen werk weer kan hervatten zal de invulling van het begrip passende arbeid daarop gericht zijn. Als de terugkeer op de eigen werkplek niet meer tot de reële mogelijkheden behoort, zal een bredere oriëntatie mogelijk zijn. Als leidraad moet worden gevolgd dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de betrokkene kan worden opgedragen, gelet op het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de afstand tot het werk en het loon.

UWV hanteert in de praktijk de normen die ook worden toegepast bij het verkrijgen van een uitkering. Hierbij zijn belangrijke criteria:

- het verschil in de huidige functie en de nieuwe functie is niet meer dan 1 salarisschaal;
- de reistijd enkele reis met openbaar vervoer bedraagt 1 uur tussen woonplaats van de werknemer en de nieuwe standplaats.

Na afloop van het eerste ziektejaar is de werknemer verplicht om alle gangbare arbeid te accepteren. Deze arbeid kan dus ook werk zijn op een lager scholingsniveau of zelfs op ongeschoold niveau.

### **Reïntegratie 2<sup>e</sup> spoor**

Als de Arbo-dienst van oordeel is dat de werknemer niet meer kan terugkeren naar zijn eigen werkgever (al dan niet in een aangepaste, andere functie) en arbeidsgehandicapt is, komt de werknemer in aanmerking voor reïntegratie bij een andere werkgever. Dit heet reïntegratie tweede spoor.

Vanaf 2003 is de werkgever niet alleen verantwoordelijk voor reïntegratie van de zieke werknemer bij de eigen organisatie maar ook voor de reïntegratie van de zieke werknemer, zolang die bij hem in dienst is, bij een andere werkgever. Hij is opdrachtgever van het reïntegratietraject tweede spoor.

De wetgever heeft geregeld dat het opdrachtgeverschap van de werkgever ook bij CAO geregeld mag worden. In de onderwijssector hebben werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties deze verplichting bij CAO geregeld.

Als een werknemer ziek thuis zit en vastgesteld is dat een terugkeer naar de eigen organisatie niet langer haalbaar is maar er gebeurt niets, zal dit leiden tot een negatieve beoordeling van het reïntegratieverslag en zal de loondoorbetalingsperiode worden verlengd met 52 weken. De werkgever dient alsnog de tekortkomingen in het reïntegratietraject te herstellen. Indien alsnog

aan de verplichtingen is voldaan kan de werkgever UWV verzoeken de loondoorbetalingsperiode te bekorten.

De WIA-beoordeling wordt maximaal 52 weken opgeschort.

## **Detachering**

In het tweede ziektejaar zal de werknemer die extern een reïntegratietraject doorloopt doorgaans bij de eigen werkgever in dienst blijven (hij is immers nog steeds ziek). Het kan gebeuren dat de Arbo-dienst betrokkene voor de externe werkzaamheden op enig moment wel geschikt vindt en tot gedeeltelijke of algehele herstelmelding overgaat. Er kan dan een juridisch ingewikkelde situatie ontstaan omdat betrokkene wel ziek is voor het eigen werk maar niet langer ziek voor passend werk dat hij in de praktijk ook daadwerkelijk verricht.

In het BZA is een bepaling opgenomen dat een zieke werknemer die bij een andere werkgever passend werk verricht dat doet bij wijze van detachering tot het dienstverband wordt beëindigd op grond van artikel 20 BZA. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft in deze periode dus in stand. Met bovengenoemde bepalingen wordt beoogd dat de rechtspositie van de werknemer ongewijzigd blijft, met andere woorden de arbeidsvoorwaarden van de oorspronkelijke werkgever blijven van kracht. Als de werkzaamheden tegen loonwaarde worden verricht, ontvangt de uitlenende werkgever een detacheringsvergoeding van de inlenende werkgever.

In overleg kan worden gezien of en wanneer de werknemer eventueel bij de inlenende of andere werkgever in dienst kan treden. Als de werknemer een passend werkaanbod (in detachering) weigert kan de werkgever een loonsanctie toepassen door het salaris geheel of gedeeltelijk in te houden. Als de werknemer blijft volharden kan dit leiden tot ontslag.

## **Bekorting van de wachttijd**

Zieke werknemers waarvan al eerder dan na twee jaar ziekte duidelijk is dat zij volledig arbeidsongeschikt zijn en geen kans op herstel hebben, kunnen in aanmerking komen voor een verkorte wachttijd van minimaal 13 en maximaal 78 weken. Zij kunnen dan eerder een aanvraag indienen voor een IVA-uitkering. Als zij inderdaad volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, krijgen zij vanaf dat moment een IVA-uitkering. De loondoorbetaling loopt gewoon door gedurende de eerste twee ziektejaren. De uitkering wordt hierop in mindering gebracht.

## **Reïntegratieverplichtingen werkgever**

Op de werkgever rust een zware verantwoordelijkheid voor een goed verloop van het reïntegratietraject. De werkgever is verantwoordelijk voor goede

bedrijfsgeneeskundige begeleiding en een voortvarende “tijdscontingente” aanpak, waarbij geen kostbare tijd verloren gaat.

Tekortschieten door de Arbo-arts wordt de werkgever aangerekend door UWV. Het is immers de werkgever die de keuze voor de betreffende Arbo-dienst heeft gemaakt. Indien de Arbo-arts in de ogen van UWV is tekortgeschoten, dan wordt de werkgever een loonsanctie opgelegd, ook al bestond voor de werkgever geen enkele aanleiding om te twifelen aan door de bedrijfsarts gegeven adviezen.

In november 2009 heeft de Centrale Raad van Beroep zich in een vijftal uitspraken deze opvatting onderschreven. Op werkgevers rust daarom nu de facto een risico aansprakelijkheid voor het handelen van de Arbo-dienst.

Ook een eventueel tekortschieten door de werknemer wordt de werkgever aangerekend, indien de werkgever niet hierop heeft gereageerd. Om de werkgever te ondersteunen in zijn reïntegratieverplichtingen, staat voor werkgevers (maar ook voor werknemers) de mogelijkheid open om verschillende deskundigenoordelen aan te vragen bij UWV. Een deskundigenoordeel is een niet bindend advies van UWV dat hulp en houvast kan bieden in het reïntegratietraject. Het is overigens niet noodzakelijk dat er sprake is van een geschil tussen werkgever en werknemer.

Er bestaan verschillende deskundigenoordelen. Deskundigenoordelen kunnen betrekking hebben op de aanwezige arbeidsongeschiktheid van de werknemer maar ook op de reïntegratie-inspanningen van werkgever en/of werknemer.

Gelet op de met name voor de sector VO mogelijk grote gevolgen van een tekortkoming in het reïntegratietraject wordt scholen geadviseerd in ieder geval na één jaar een deskundigenoordeel aan te vragen waarin UWV wordt gevraagd of het reïntegratietraject deugdelijk is en zoveel vaker als redelijkerwijs twijfel kan bestaan over de juistheid van de adviezen van de Arbo-arts.

## 6. Het sanctiestelsel

### Sancties voor de werkgever

In de wet zijn sinds de Wvp ook sancties ingebouwd voor de werkgever. Indien de werkgever niet uiterlijk in de 42<sup>e</sup> week na de eerste ziektedag de werknemer bij het UWV heeft aangemeld (art. 7:629 lid 11 BW) wordt een boete opgelegd van € 455,-.

Het tijdvak van 104 weken waarin de loondoorbetalingsverplichting geldt kan bij wijze van sanctie eveneens worden verlengd met maximaal 52 weken in de volgende gevallen:

- a. de werkgever heeft onvoldoende reïntegratie inspanningen getoond, bijvoorbeeld:
- door niet voldoende het verloop van de arbeidsongeschiktheid en de reïntegratie van de werknemer bij te houden;
  - door te verzuimen een plan van aanpak op te stellen of dit niet na te leven dan wel een periodieke evaluatie achterwege te laten;
  - door geen reïntegratieverslag op te stellen;
  - door zich niet te laten bijstaan door een Arbo-dienst.
- b. niet tijdige aanvraag WIA uitkering

De termijn van twee jaar waarbinnen niet kan worden opgezegd bij ziekte wordt verlengd met de duur waarmee de loondoorbetalingsverplichting is verlengd.

De wachttijd wordt standaard verlengd met 52 weken. De werkgever die meent alsnog zijn reïntegratieverplichtingen te zijn nagekomen kan echter een tussentijds verzoek indienen tot bekorting van de loonsanctie.

Tegen een beschikking tot verlenging van de loondoorbetalingsperiode staat bezwaar en beroep open.

Gedurende de periode dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd, ontvangt de werknemer 80% van zijn loon. Uitzondering is de situatie waarin de werkgever en werknemer gezamenlijk vragen om een verlenging van de wachttijd. In deze situatie blijft de loondoorbetaling gehandhaafd op 70%.

### Sancties voor de werknemer

Hiervoor is al meerdere malen aangegeven dat het niet meewerken door de werknemer aan zijn eigen reïntegratie kan leiden tot sancties door de werkgever.

In het BW, het BZA respectievelijk de cao VO zijn de belangrijkste bepalingen uit de WVP overgenomen. Hierin zijn ook de verplichtingen van de werknemer geregeld.

### Opschorting

De werkgever is bevoegd controlevoorschriften ofwel verzuimvoorschriften te stellen, dat wil zeggen voorschriften die hem in staat stellen te beoordelen of de werknemer daadwerkelijk ziek is en of zich geen stopzettingsgrond –zie hierna-voordoeft.

De controlevoorschriften dienen

- 1) op schrift te zijn gesteld en aan de werknemer bekend te zijn gemaakt en
- 2) betreffen het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om vast te stellen of aanspraak op loondoorbetaling bestaat. Het gaat hierbij zowel om gedragsvoorschriften als om het verstrekken van inlichtingen. Het loon kan in deze situaties worden opgeschort, dat wil zeggen dat het loon alsnog wordt uitbetaald zodra duidelijk wordt dat de werknemer recht had op loondoorbetaling.

### Stopzetting van loon

Artikel 11a BZA bepaalt dat de onderwijswerknemer verplicht is:

- a) gevolg te geven aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige getroffen reïntegratie maatregel;
- b) zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak;
- c) passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag hem in de gelegenheid stelt.

Het niet nakomen van deze verplichtingen kan onder omstandigheden leiden tot ontslag maar dan slechts als uiterste middel; eerst dient de werkgever een loonsanctie te treffen door het salaris van de werknemer geheel of gedeeltelijk (afhankelijk van de ernst van de nalatigheid) in te houden. Het herhaaldelijk niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts geeft de werkgever dus de bevoegdheid om een loonsanctie te treffen.

Pas als de werknemer niet gevoelig blijkt voor deze prikkel maar ook bij herhaling weigert medewerking te geven aan redelijke voorschriften en maatregelen van de werkgever “zonder deugdelijke grond” kan dit leiden tot ontslag. Het zogenaamde ontslagverbod tijdens ziekte (de eerste 2 jaar mag de

werkgever een zieke werknemer niet ontslaan) is in deze situatie niet van toepassing. Alvorens tot opzegging over te gaan dient de werkgever een second opinion bij het UWV in te dienen en mee te wegen in de afweging.

Het door de werkgever vervallen verklaarde loon wordt alleen dan nog aan de werknemer uitbetaald indien na een door de werknemer bij UWV aangevraagd deskundigenoordeel van UWV komt vast te staan dat de bezwaren van de werknemer tegen de loonstaking gegrond zijn en dat de werknemer op goede gronden geweigerd heeft gehoor te geven aan de opdrachten van de werkgever.

## 7. Beoordeling WIA

### Procesgang

WIA-claimbeoordeling start in week 86. De werknemer ontvangt van UWV een brief dat hij over dient te gaan tot de aanvraag van een WIA-beoordeling. De werknemer dient zelf zorg te dragen voor deze aanvraag. UWV wijst werknemer (in de toelichting op het aanvraagformulier) op de mogelijkheid om tijdens het claimbeoordelingsproces stukken, bevindingen e.d. van een eigen arts in te brengen en zich bij de keuring te laten vertegenwoordigen of bijstaan door een derde, welke derde een door de werknemer aan te wijzen arts kan zijn.

Tussen week 87 en week 91 stellen werkgever en werknemer gezamenlijk (in overleg met bedrijfsarts of Arbo-dienst) het reïntegratieverslag op. Het door UWV (als onderdeel van de WIA-beschikking) beoordeelde reïntegratieverslag is basis voor oordeel werkgever of voldaan is aan onderdeel c van artikel 20 lid 2 BZA (herplaatsingsmogelijkheden uitgeput).

Uiterlijk in week 91 stuurt werknemer het aanvraagformulier WIA-uitkering op, tezamen met het reïntegratieverslag.

Is de werknemer door eigen toedoen te laat, dan wordt de ingangsdatum van een eventuele WIA uitkering opgeschort met de duur van de periode dat de werknemer met zijn aanvraag te laat was. De werkgever is aan de werknemer over deze periode geen loon verschuldigd.

### Poortwachterstoets

UWV beoordeelt allereerst de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Zijn de reïntegratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende geweest, dan wordt een loonsanctie opgelegd. Zijn de reïntegratie-inspanningen van de werknemer onvoldoende geweest, dan wordt bij toekenning van een uitkering een maatregel opgelegd.

Indien de reïntegratie-inspanningen van de werkgever als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van werknemer. Het oordeel van UWV terzake (als onderdeel van de WIA-beschikking) is basis voor oordeel werkgever of voldaan is aan onderdelen a en b van artikel 20 lid 2 BZA (ongeschikt voor eigen werk en geen herstel binnen 6 maanden mogelijk).

### Arbeidsongeschiktheidskeuring

UWV beoordeelt na de positieve poortwachterstoets de mate van arbeids(on)geschiktheid van de werknemer. Dat gebeurt door het 'loonverlies' te

bepalen, dat is het percentage dat men minder kan verdienen dan voorheen. De WIA maakt vervolgens verschil tussen vier groepen:

- werknemers met een loonverlies van minder dan 35%;
- werknemers met een loonverlies van tenminste 35% maar minder dan 80%;
- werknemers met een loonverlies van tenminste 80% met meer dan geringe kans op herstel;
- werknemers met een loonverlies van tenminste 80% zonder of met slechts een geringe kans op herstel.

## **Beoordelingscriteria: medisch en arbeidskundig**

### **De medische beoordeling**

De medische beoordeling wordt uitgevoerd door een verzekeringsgeneeskundige, ook wel verzekeringsarts genoemd, die bepaalt in hoeverre de werknemer, vanwege ziekte of gebrek, in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. De WIA is een verzekering tegen het verlies van inkomsten als gevolg van handicap of ziekte.

Tijdens de keuring stelt de verzekeringsarts vast of er sprake is van ziekte of gebrek en in hoeverre de werknemer daardoor nog kan werken. Dit kan vastgesteld worden door een onderzoek of door gegevens die de verzekeringsarts bij de behandeld arts heeft opgevraagd.

Vervolgens gebruikt de verzekeringsarts het CBBS (Claimbeoordelings- en borgingssysteem) om te beoordelen óf en in welke mate de werknemer nog kan werken, gezien de beperkingen. Het resultaat is een functiemogelijkhedenlijst. Als het resultaat van de beoordeling is dat er voor de werknemer in kwestie geen mogelijkheden meer zijn om te gaan werken, ben je volledig arbeidsongeschikt. Deze werknemer komt in aanmerking voor een IVA-uitkering.

De werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wanneer vastgesteld wordt dat deze:

- Chronisch bedlegerig is;
- Langdurig is opgenomen in een ziekenhuis of instelling;
- In het dagelijks leven langdurig afhankelijk is van anderen;
- Niet in staat is om de meest eenvoudige sociale activiteiten gedurende lange tijd vol te houden;
- Een slechte prognose en/of levensverwachting heeft.

## De arbeidsdeskundige beoordeling

De arbeidsdeskundige beoordeling is de tweede stap van de WIA-keuring. Die vindt meestal zo'n vier weken na het bezoek aan de arts plaats. De arbeidsdeskundige moet het arbeidsongeschiktheidspercentage vaststellen en, indien nodig, helpen bij reïntegratie.

Voor het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage is de functiemogelijkhedenlijst van de verzekeringsgeneeskundige de basis. Die wordt in een computer gekoppeld aan een programma waarin de meeste gangbare functies in Nederland omschreven staan. Het resultaat kan een aantal mogelijkheden opleveren.

De arbeidsdeskundige gaat vervolgens een berekening maken aan de hand van twee vragen. Wat verdiende de werknemer toen deze nog niet ziek was (= maatmanloon)? Wat kan de werknemer nog, met de uit de computer uitgedraaide functies, verdienen? Een rekenformule levert dan het arbeidsongeschiktheidspercentage op. De functies die uit de computer rollen zijn overigens geen bestaande vacatures. Het zijn functies die de werknemer in theorie zou kunnen uitoefenen met zijn beperkingen.

Is de werknemer minder dan 80% arbeidsongeschikt, dan zal de arbeidsdeskundige een reïntegratie-advies opstellen. De functies die uit het programma tevoorschijn zijn gekomen zullen daarbij een leidraad zijn.

Is de werknemer meer dan 80% arbeidsongeschikt, wordt de werknemer beschouwd als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en komt de werknemer eveneens in aanmerking voor een IVA-uitkering.

## 8. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst na 2 jaar ziekte

De werkgever kan een werknemer die blijvend arbeidsongeschikt is voor de eigen functie wegens ziekte op basis van artikel 20 BZA (Besluit Ziekte en Arbeid) en artikel 3.8 lid 5 van de cao PO respectievelijk artikel 9a.5 lid e van de cao VO ontslaan mits:

- de blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en
- herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet mogelijk is, en
- er bij het bevoegd voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Bij het bepalen van de periode van 2 jaar worden perioden van zwangerschaps- en bevallingsverlof of een door zwangerschap of bevalling (in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het bevallingsverlof) veroorzaakte ziekte niet meegeteld. Het onafgebroken karakter van de 2 jaar betekent dat perioden van minder dan 4 weken waarin betrokkene niet ziek is geweest niet gelden als onderbreking; als de werknemer langer dan 4 weken gedeeltelijk heeft gewerkt en voor bijvoorbeeld 20 procent ziekteverlof genoot geldt dit niet als onderbreking omdat er sprake is van een doorlopend ziekteverlof (zij het voor een bepaalde periode in een lagere omvang).

Met een positieve beschikking van UWV op aanvraag WIA-uitkering is voldaan aan ontslagvoorwaarden in artikel 20 lid 2 BZA, mits ontslagbesluit binnen één jaar na datum beschikking wordt genomen. Werkgever onderbouwt ontslagbesluit expliciet door naar die positieve WIA-beschikking te verwijzen.

Als de werkgever op basis van de WIA-beschikking het ontslagbesluit mag nemen maar dat niet doet binnen de termijn van 1 jaar, terwijl werkgever en werknemer het niet eens zijn over het ontslag, kan de werkgever na ommekomst van dat jaar het deskundigenoordeel O&O aanvragen bij het UWV, waarna het UWV het in die situatie bedoeld deskundigenoordeel O&O over de mogelijkheid tot ontslag geeft.

### Foa advies in de WIA regelgeving geschrapt

Op grond van het nieuwe artikel 20 BZA/ cao VO is niet langer noodzakelijk om in het bezit te zijn van een positief Foa advies alvorens overgegaan kan worden tot opzegging. De FOA maakt tegenwoordig deel uit van de WIA-beoordeling.

## **Loonsanctie verhindert beëindiging**

Vanaf 1 januari 2004 geldt dat een beëindiging na een ziekte na 2 jaar alleen mogelijk is als de werkgever niet wordt getroffen door een loonsanctie van UWV in het kader van de WIA-beoordeling.

## **Aanscherping ontslagbepalingen werknemers < 35%**

In beginsel vindt geen ontslag plaats van langdurig arbeidsongeschikte werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, tenzij er sprake is van ernstige financiële problemen bij de werkgever die herplaatsing in de weg staan. Ontslag van overige arbeidsongeschikte werknemers is alleen mogelijk indien de werkgever al het redelijke heeft gedaan wat in zijn vermogen lag om de werknemer in dienst te houden.

Ten aanzien van werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn volgens de WIA-beschikking, dient de werkgever, voor zover werkgever en werknemer het niet eens zijn over ontslag, zijn voornemen tot ontslag over te gaan te laten toetsen middels een deskundigenoordeel O&O bij UWV, op grond van artikel 20 lid 2.

## **Het ontslagbesluit**

Het ontslagbesluit dient in de sector PO en SO te worden voorafgegaan door een voornemen tot opzegging, waartegen voor de werknemer de mogelijkheid van verweer openstaat. Pas na afronding van de verweerprocedure kan het definitieve opzeggingsbesluit worden genomen.

In de sector VO is het niet langer nodig dat aan het opzeggingsbesluit een voornemen vooraf gaat.

Voor alle werkgevers geldt dat in de opzeggingsbrief vermeld dient te worden dat de WIA-claimbeoordeling onderdeel is van de ontslagprocedure en dat de opzegging dient te worden onderbouwd door een verwijzing naar de beslissing van UWV op de aanvraag WIA-uitkering.

## 9. Het aannemen van een arbeidsgehandicapte

### De no-risk-polis

Indien de werkgever voornemens is een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen loopt hij geen financieel risico bij nieuwe arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Indien deze werknemer binnen 5 jaar na indiensttreding wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn werk niet meer kan verrichten, heeft hij recht op ziekingeld. Het ziekingeld wordt door het UWV uitbetaald.

Als de werknemer na de eerste twee ziektejaren recht heeft op een WAO/WIA-uitkering, wordt deze uitkering niet doorberekend aan de werkgever. Deze werknemer telt dus niet mee bij de berekening van de gedifferentieerde WAO-premie.

Op grond van de nieuwe Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen ontvangt de werkgever straks ook de no risk polis als deze een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt.

De no-risk-polis geldt in principe voor de duur van 5 jaar, maar kan verlengd worden als de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt of houdt bij wie sprake is van een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Houdt de arbeidsgehandicapte blijvend recht op een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wordt deze niet aan de werkgever doorberekend.

## Bijlage:

### Procesgang eerste en tweede ziektejaar

#### Schema

Dag 1 : eerste dag arbeidsongeschiktheid van de werknemer

Week 1 : de werkgever meldt de werknemer ziek bij de Arbo-dienst

**Week 6 : de Arbo-dienst stelt probleemanalyse op**

In die gevallen waar dat nuttig is, moet de Arbo-dienst een analyse maken van de situatie van de werknemer. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. Hierbij komen de klachten, de relatie met de arbeidsomstandigheden, en de mogelijkheden voor reïntegratie aan de orde. Zo'n analyse of oordeel is alleen nuttig als sprake is van dreigend langdurig verzuim en als er geen mogelijkheden zijn voor reïntegratie (de werknemer is zodanig gehandicapt dat een WIA-aanvraag niet te vermijden is).

In het advies is in ieder geval het volgende opgenomen.

- Een beschrijving van de aard van de klachten, voorzover mogelijk de diagnose, de behandeling en de prognose; een beschrijving van de beperkingen die uit de klachten voortvloeien; een beschrijving van privé-, werk- en sociale omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren en de reïntegratie – een bestaand arbeidsconflict bijvoorbeeld.
- Een beoordeling van deze gegevens: wat is de verwachting ten aanzien van herstel en werkhervatting zonder interventie? Welke problemen staan daarbij in de weg? Op welke vlakken kan een interventie positief uitpakken? Moet de werkgever de arbeid aanpassen?

#### Samenvatting:

- Probleemanalyse wanneer ziekte langdurig dreigt te worden (dit kan ook na 1 dag zijn)
- Advies en oordeel van de Arbo-dienst over situatie en kansen op herstel/reïntegratie
- Advies komt ter beschikking van werkgever en werknemer

---

**Week 8 : samen ontwikkelen van plan van aanpak,  
aanstellen casemanager**

In het begin van de ziekteperiode moet door de werkgever een plan worden opgesteld over de verdere aanpak van de werkhervatting. Er zijn geen strakke richtlijnen voor de vorm en de inhoud van het plan van aanpak, hoewel Arbodiensten hiervoor wel modellen hebben ontwikkeld. Voldoende is dat werkgever én werknemer het plan samen hebben opgesteld en dat er duidelijke en concrete activiteiten in benoemd staan die erop gericht zijn om de werknemer weer aan de slag te laten gaan, met name:

- Een beschrijving van de voorgenomen reïntegratie-activiteiten; het doel dat daarbij voor ogen staat. De volgende reïntegratiemogelijkheden zijn mogelijk:
  - terugkeer in de eigen functie (eventueel met aanpassingen);
  - terugkeer in een andere functie bij de eigen werkgever;
  - terugkeer bij een andere werkgever;
- Hoewel deze volgorde in de praktijk wel zal worden aangehouden zijn werkgever en werknemer niet gehouden om altijd dit rijtje 'af te werken'. Partijen mogen samen kiezen voor de meest kansrijke optie; dit hoeft dus niet perse terug naar de eigen werksituatie te zijn.
- Afspraken over de momenten waarop de reïntegratie-activiteiten door de werkgever en de werknemer zullen worden geëvalueerd; de frequentie van evalueren is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, maar in ieder geval moet de werkgever om de zes weken contact hebben met de werknemer om de voortgang van het reïntegratieproces te bespreken.
  
- De naam van een 'case-manager' die de overeengekomen activiteiten begeleidt en fungeert als contactpersoon tussen werknemer, werkgever en arbodienst. Een voor de hand liggende kandidaat voor deze rol is de direct leidinggevende van de werknemer. In het primair onderwijs zal dit veelal de directeur van de school zijn. In het voortgezet onderwijs kan het bijvoorbeeld de sectordirecteur of het afdelingshoofd zijn. De werkgever kan echter ook de arbodienst of het administratiekantoor hiervoor inschakelen. Bij uitbesteding moet de werkgever zich wel realiseren dat het wel verantwoordelijk blijft voor het reïntegratieproces en dat UWV het gedrag van de case-manager zal toerekenen aan de werkgever.

- De wet eist dat het plan van aanpak in overeenstemming tussen werkgever en werknemer tot stand komt. De werknemer dient met zijn handtekening zijn instemming te bevestigen. Als de werknemer het niet eens is met het voorgestelde doel van reïntegratie kan er dus geen plan van aanpak tot stand komen. Om uit deze impasse te geraken is hiervoor de mogelijkheid geschapen van een deskundigenoordeel (second opinion) bij UWV.

### **Samenvatting:**

Twee weken na advies van Arbo-dienst: opstellen van plan van aanpak

- Perspectief van de werknemer op de lange termijn
- Op eigen werkplek aan het werk, elders in het bedrijf of bij andere werkgever
- Welke stappen worden gezet in de reïntegratie
- Vastleggen van afspraken
- Taak case-manager: houdt overzicht over afspraken, bewaakt nakomen ervan en helpt bij samenwerking
- Kan de werkgever zijn, maar ook de Arbo-dienst
- Instemming werknemer nodig met plan van aanpak

**Iedere 6 weken : overleg tussen Arbo-dienst, werknemer en werkgever over de evaluatie en eventuele aanpassing van het plan van aanpak**

### **Aanleggen reïntegratiedossier**

Het plan van aanpak vormt de basis voor het zogenoemde reïntegratiedossier. In dit dossier komen alle afspraken en correspondentie terecht die te maken hebben met de zieke werknemer en de pogingen om deze weer terug naar het werk te leiden. Het dossier wordt in principe beheerd door de werkgever, hoewel delen ervan ook elders zullen blijven; zo zal de Arbo-dienst de medische gegevens bij zich houden.

### **Samenvatting:**

- Vanaf zes weken: aanleggen dossier
- Plan van aanpak, afspraken, bijstellingen, contacten, adviezen van Arbo-dienst
- Dossier is beschikbaar, medische gegevens (Arbo-dienst) alleen bij toestemming werknemer

## Evalueren plan en bijstellen activiteiten

De afspraken over reïntegratie-activiteiten kunnen heel divers zijn. De werkgever is wettelijk gehouden zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen en voorschriften te geven die redelijkerwijs nodig zijn voor de reïntegratie van de zieke werknemer. Het kan daarbij gaan om zowel tijdelijke als permanente voorschriften en maatregelen. Te denken valt aan:

- arbeidstherapeutisch werken;
- aanpassing werkplek, ergonomisch advies;
- fysiotherapie;
- bij psychische ziekte: stress-, burnout-, assertiviteitstraining, timemanagement;
- psychologische bijstand;
- bijscholing, al dan niet tijdens werktijd en eventueel met een werknemersbijdrage;
- vastleggen werkinstructies, functiebeschrijving;
- intensieve begeleiding 'on the job', regelmatig werkoverleg, interne of externe job coaching, assistentie (in de klas);
- verlagen werkdruk (aanpassing lesrooster, andere taken);
- toestaan zorgverlof, bemiddelen bij kinderopvang;
- overplaatsen naar andere afdeling, school binnen of buiten het eigen schoolbestuur;
- detachering bij andere werkgever;
- taakdifferentiatie (aanpassen takenpakket zonder functiewijziging);
- functiedifferentiatie (andere functie, omlaag, horizontaal of eventueel omhoog, op maat ontworpen nieuwe functie);
- mediation (bij arbeidsconflicten, situatieve arbeidsongeschiktheid);
- beroepskeuzeadvies, loopbaanbegeleiding, sollicitatieactiviteiten;
- om- of herscholing, outplacement.

De maatregelen die hierboven zijn genoemd zijn zeer uiteenlopend van aard. De maatregelen kunnen afhankelijk van de aard van de belemmeringen een medisch karakter dragen of leiden tot aanpassingen in de werksfeer (vooral bij uitval met sociaal/psychische oorzaken en werkgerelateerd verzuim). Vervolgens moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal tenminste iedere 6 weken plaatshebben. Ook de bijgestelde afspraken dienen schriftelijk te worden vastgelegd en door beide partijen te worden ondertekend.

## Samenvatting:

- Iedere zes weken contact tussen werkgever en werknemer over eventuele bijstelling
- Aanpassen van de afspraken, indien nodig
- Arbo-dienst kan hierbij gevraagd en ongevraagd adviseren

## Eventueel aanvragen deskundigenoordeel

De werkgever en de werknemer hebben de mogelijkheid in geval van meningsverschillen een oordeel te vragen aan het UWV. Ze kunnen dit gezamenlijk doen maar in een aantal gevallen ook alleen. Het UWV geeft dan een tweede oordeel, een second opinion. Dit oordeel is geen bindend advies maar is bedoeld als gezaghebbend advies. De second opinion kan in de volgende situaties aan de orde zijn:

1. De werkgever en de werknemer hebben een geschil over de vraag of de werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is. De Arbo-dienst geeft bijvoorbeeld aan dat de werknemer niet langer arbeidsongeschikt is en weer kan werken terwijl de werknemer meent nog steeds ziek te zijn. In het verleden werd hiervoor een commissie van geneeskundigen opgetuigd, maar sinds de WVP is het mogelijk dat de werknemer in zo'n situatie een second opinion bij UWV aanvraagt. Als UWV het oordeel van de Arbo-dienst bevestigt en de werknemer nog steeds niet aan het werk gaat, is de werkgever gerechtigd om de loondoorbetaling stop te zetten.
2. De werkgever en de werknemer hebben een geschil over de vraag of er bij de eigen werkgever passende arbeid aanwezig is die de zieke werknemer in staat is te verrichten. Beide partijen kunnen gezamenlijk of ieder afzonderlijk hierover een deskundigenoordeel bij UWV vragen. Voorbeeld: het schoolbestuur biedt een docent de functie aan van decaan in dezelfde salarisschaal. De directeur van de basisschool krijgt de functie van leraar aangeboden (1 salarisschaal verschil). Zie de volgende paragraaf over passende arbeid.
3. De werkgever en de werknemer verschillen van mening over de vraag of de werkgever voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht. In dat geval mag de werknemer een second opinion aanvragen. Voorbeelden: de werknemer wenst bijvoorbeeld een andere inrichting van de werkplek in het kader van het herstel terwijl de werkgever dit niet nodig acht. Of de werkgever wil de werknemer niet langer laten terugkeren in de eigen functie en zoekt het vooral in reïntegratie bij een ander schoolbestuur.

4. De keerzijde van de situatie bij 3. is dat de werkgever van oordeel is dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan reïntegratie. In dat geval geeft het BW en het BZA de werkgever de mogelijkheid om het salaris geheel of gedeeltelijk stop te zetten. Als de werknemer volhardt in zijn opstelling kan dit zelfs leiden tot ontslag (ook al is de werknemer nog geen 2 jaar ziek; het opzegverbod gedurende de eerste 2 jaar is voor deze situatie niet van toepassing). Als de werknemer wil dat het salaris alsnog wordt doorbetaald dient hij een loonvorderingsprocedure bij de kantonrechter te starten. Voordat hij dat doet is hij echter verplicht om eerst een second opinion bij UWV te vragen of de werkgever terecht de loondoorbetaling heeft stopgezet.

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen werkgever, werknemer en Arbo-dienst een rapportage met de uitslag van het onderzoek. Aanvraagformulieren ten behoeve van werkgevers en werknemers zijn verkrijgbaar bij de adviesdesk van UWV. In situaties waarin de werkgever een deskundigenoordeel vraagt van UWV zal de werkgever een financiële bijdrage hiervoor verschuldigd zijn; de werknemer hoeft voor zijn verzoek niets te betalen. De second opinion is geen beschikking. Er staat dus geen bezwaar of beroep tegen open.

#### **Samenvatting:**

- Wanneer geen overeenstemming over reïntegratie: second opinion door UWV
- Kan aangevraagd worden door werkgever en/of werknemer
- UWV geeft onafhankelijk oordeel
- Vraagt hiervoor een financiële bijdrage

#### **Week 42 : UWV informeren over ziekte in de 42<sup>e</sup> week**

Als het ziekteverzuim 41 weken heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer ziekmelden bij het UWV. Het UWV fungeert als poortwachter en bepaalt wie na het tweede ziektejaar 'toegelaten wordt' als IVA/WGA-gerechtigde.

#### **Samenvatting:**

- Na 41 weken ziekte uitvoeringsinstelling (UWV) informeren over ziekteverzuim;

## **Week 52     Eerstejaarsevaluatie**

Werkgever en werknemer dienen na een jaar het eerste ziektejaar te evalueren en het traject indien te weinig progressie is geboekt, te heroverwegen. Tweedespoortraject dient nadrukkelijk in ogenschouw te worden genomen, ook als nog niet vaststaat dat terugkeer in de eigen functie niet langer tot de mogelijkheden behoort. Eventueel dient een tweede spoortraject te worden opgestart parallel aan het nog lopende eerstespoortraject, Veiligheidshalve wordt werkgever geadviseerd bij de eerstejaarsevaluatie een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen om zeker te stellen dat werkgever en werknemer de juiste keuze in het reïntegratietraject hebben gemaakt.

### **Samenvatting:**

- Na 52 weken opstellen eerstejaarsevaluatie;
- Tweede spoortraject overwegen bij onvoldoende progressie eerste spoor;
- Deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

### **Maand 20     : UWV stuurt WIA aanvraagformulieren naar de werknemer.**

De Arbo-dienst maakt een actueel oordeel bij de probleemanalyse en stuurt dit document naar de werkgever. De medische informatie stuurt de Arbo-dienst naar de werknemer.

### **Maand 21     :**

- Opstellen en indienen WIA-aanvraag en reïntegratieverslag
- Evt. aanvragen van deskundigenoordeel O&O dat verplicht is indien werkgever wenst over te gaan tot opzegging van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is.

Na uiterlijk 21 maanden moeten de werkgever en de werknemer een reïntegratieverslag maken. Dit is het meest cruciale instrument. Er moet worden vastgelegd wat er is gebeurd in de periode voor de uiteindelijke WIA-aanvraag. Zij vatten daarin samen welke pogingen er ondernomen zijn om de werknemer snel weer in de eigen organisatie, of daarbuiten, aan het werk te brengen. Het reïntegratieverslag zal in de praktijk een soort uittreksel van het reïntegratiedossier blijken. Het verslag moet ook weer expliciet samen worden opgesteld en het wordt ingediend door de werknemer. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV, beoordeelt aan de hand daarvan of beide partijen aan hun verplichting hebben voldaan om 'alles op alles' te zetten om het herstel van de werknemer te versnellen. Deze beoordeling wordt meegenomen in de WIA-aanvraag.

Zonder reïntegratieverslag kan de werknemer zijn WIA-aanvraag niet indienen.

Het verslag moet bevatten:

- De noodzakelijke administratieve gegevens over de werknemer, de werkgever en Arbo-dienst;
- Gegevens over de aard van de organisatie van de werkgever;
- Gegevens over de functie van de werknemer;
- Gegevens over de bekwaamheden van de werknemer;
- Vermelding van de eerste ziekteverzuimdag;
- De probleemanalyse en het advies van de Arbo-dienst;
- Het plan van aanpak;
- De meest recente evaluatie van het plan van aanpak;
- Een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door de werkgever, de werknemer en de Arbo-dienst;
- Een actueel oordeel van de Arbo-dienst over de functionele beperkingen en de mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid;
- Een actueel oordeel van de Arbo-dienst over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever;
- Een oordeel van de werknemer over de bovengenoemde gegevens en oordelen. Dit laatste oordeel is vooral van belang wanneer er sprake is van een arbeidsconflict; de werknemer krijgt zo de gelegenheid om buiten de werkgever om zijn eigen opvattingen weer te geven.

### **Samenvatting:**

- Reïntegratieverslag is samenvatting reïntegratiedossier
- Verslag moet worden ingediend bij aanvraag WIA-uitkering bij UWV
- Verslag bevat alle acties voor reïntegratie
- Bevat diverse administratieve en inhoudelijke gegevens over bedrijf, werknemer en verzuim
- Op basis van verslag wordt aanvraag voor WIA-uitkering beoordeeld door UWV
- Indien werkgever het dienstverband van een werknemer die <35% arbeidsongeschikt is wenst te beëindigen, zal een aanvraag voor een deskundigenoordeel moeten worden aangevraagd.

## **Maand 24 : de WIA-beoordeling**

De WIA-aanvraag van de werknemer wordt samen met het reïntegratieverslag beoordeeld door UWV. De WIA-uitkering gaat in na 104 weken ziekte. Voordat UWV de arbeidsongeschiktheid van de werknemer inhoudelijk beoordeelt wordt eerst bezien of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om de reïntegratie van de werknemer te bevorderen. Indien dat niet het geval is, wordt de WIA-uitkering opgeschort voor maximaal 12 maanden. Dit heet de loonsanctie en betekent dat de werkgever geen WIA-uitkering ontvangt. Het loon moet dan worden doorbetaald en er is ook geen ontslag mogelijk.

Deze beslissing van UWV is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is. Als UWV van oordeel is dat het reïntegratieverslag geen onvolkomenheden bevat zal het orgaan overgaan tot het beoordelen van de mate van arbeidsongeschiktheid. De verzekeringsgeneeskundige van UWV stelt dit vast waarbij vervolgens aan de hand van het Schattingsbesluit de mate van arbeidsongeschiktheid wordt berekend. Dit gebeurt door een aantal beroepen te selecteren waarvoor de werknemer wel geschikt is om die uit te oefenen en hiervan de loonwaarde te bepalen. Het verschil in loonwaarde tussen die functie (gemiddelde van de geselecteerde functies) en de huidige functie vormt de mate van arbeidsongeschiktheid. Of de geselecteerde functie wel of niet daadwerkelijk beschikbaar is op de arbeidsmarkt speelt een zekere rol, maar in de praktijk is deze beperkt.

### **Samenvatting:**

- **Onvolledig reïntegratieverslag leidt tot opschorting WIA**
- **Opschorting WIA kan leiden tot sancties voor werkgever of werknemer**
- **Afschatting WIA aan de hand van Schattingsbesluit**