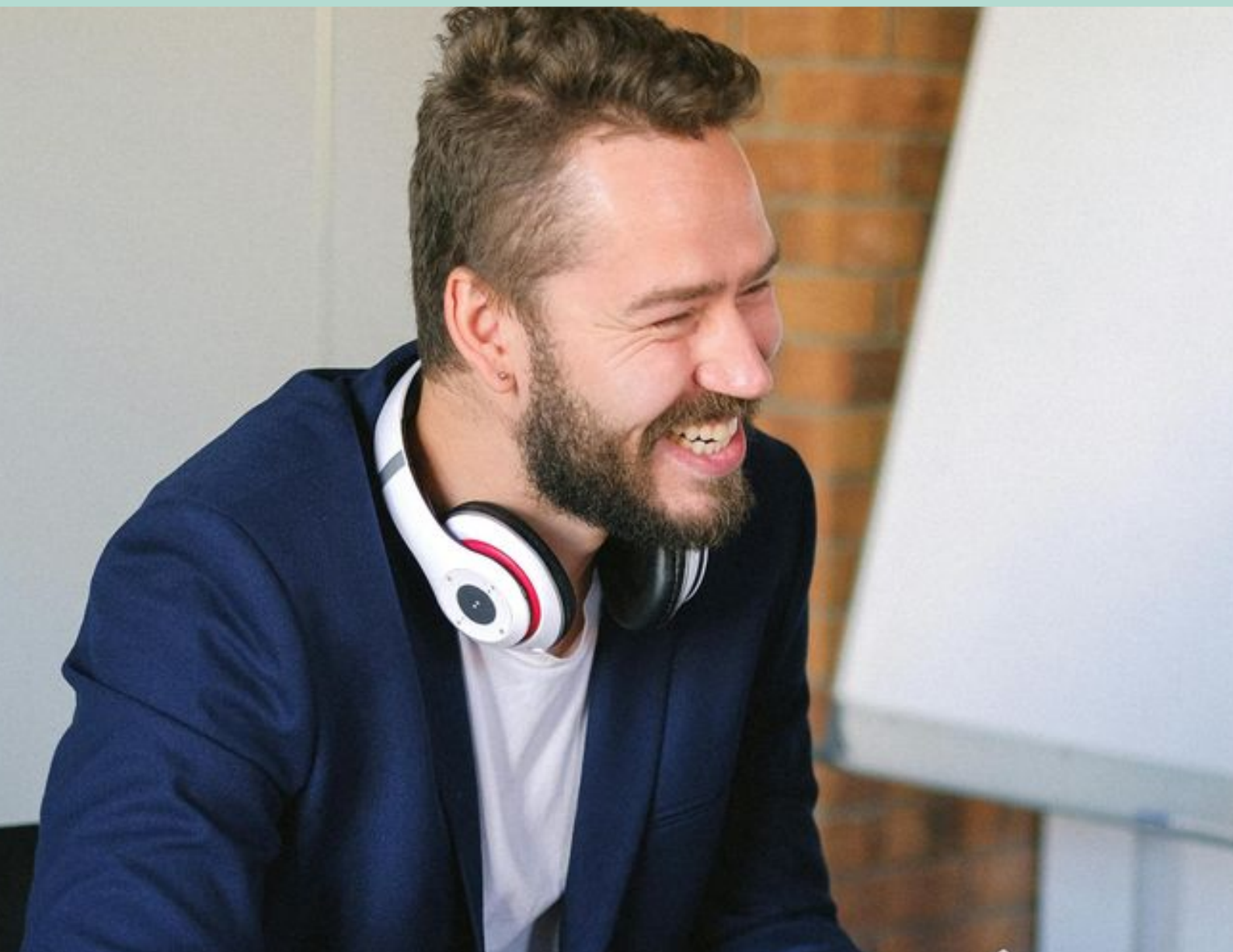


Ziekte & re-integratie: Wat zijn je verplichtingen als werkgever?

ZIEKTE & RE-INTEGRATIE



Een medewerker die ziek uitvalt: het hoort erbij, maar het brengt ook verplichtingen met zich mee. Veel werkgevers weten niet precies wat er van hen verwacht wordt, of raken het overzicht kwijt tussen alle regels van de Wet verbetering poortwachter. En dat is begrijpelijk: het is geen eenvoudige wet.

Toch is het belangrijk om te weten wat je moet doen en wanneer. Want wie stappen overslaat of te laat zet, kan van het UWV een loonsanctie krijgen. Dat betekent: tot 1 jaar extra loon doorbetalen. Deze whitepaper helpt je om overzicht te houden en fouten te voorkomen.

Wat zijn je verplichtingen bij ziekte?

Zodra een medewerker ziek wordt, heb je als werkgever een aantal vaste verplichtingen. In de basis gelden de volgende regels:

- Je moet het loon doorbetalen tijdens ziekte (minimaal 70% van het loon, of een hoger percentage als dat in de arbeidsovereenkomst of cao staat).
- Je moet actief meewerken aan re-integratie: zorgen dat de medewerker zo snel mogelijk weer (gedeeltelijk) aan het werk kan.
- Je moet een bedrijfsarts inschakelen om de belastbaarheid van de medewerker te beoordelen.
- Je moet alle stappen volgen van de Wet verbetering poortwachter.

De stappen van de Wet verbetering poortwachter

De wet schrijft precies voor welke acties je binnen welke termijn moet nemen.

Hieronder de belangrijkste mijlpalen:

Week 1: Ziekmelding

Meld de medewerker ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts.

Week 6: Probleemanalyse

De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse: wat is er aan de hand en wat zijn de mogelijkheden voor werkhervatting?

Week 8: Plan van aanpak

Samen met de medewerker stel je een plan van aanpak op: wie doet wat, wanneer en hoe vaak wordt de voortgang besproken?

Lees verder op
de volgende pagina



Elke 6 weken: Evaluatie van het plan van aanpak

Bespreek de voortgang en leg deze vast. Pas het plan aan als dat nodig is.

Week 42: Melding bij UWV

Als de medewerker na 42 weken nog ziek is, moet je dit melden bij het UWV.

Week 52: Eerstejaarsevaluatie

Na één jaar ziekte maak je een evaluatie van de re-integratie: wat is er gebeurd, wat lukt al wel en wat nog niet?

Week 91-93: Re-integratieverslag

Blijft de medewerker langer dan 2 jaar ziek, dan moet je samen met de medewerker een volledig re-integratieverslag opsturen naar het UWV.

Re-integratie in het eerste en tweede spoor

De wet onderscheidt twee re-integratiesporen:

- Eerste spoor: terugkeer bij de eigen werkgever, eventueel in aangepast werk of andere functie.
- Tweede spoor: als terugkeer bij jou niet mogelijk blijkt, help je de medewerker bij het vinden van passend werk bij een andere werkgever.

Je bent verplicht om beide sporen serieus te onderzoeken en vast te leggen wat je doet.

Wanneer mag of moet je het dienstverband beëindigen?

Na 104 weken ziekte vervalt de loondoorbetalingsplicht, tenzij het UWV vindt dat je onvoldoende hebt gedaan aan re-integratie. In dat geval krijg je een loonsanctie en moet je nog maximaal één jaar extra doorbetalen.

Als het UWV oordeelt dat je je verplichtingen bent nagekomen, kun je:

- het dienstverband beëindigen met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst (VSO); of
- ontslag aanvragen bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

Let op: beëindiging tijdens ziekte is niet zomaar toegestaan. Alleen als de medewerker dat zelf wil en zijn recht op een Ziektewet- of WIA-uitkering daardoor niet in gevaar komt, kun je samen een VSO sluiten.

Veelgemaakte fouten

1. Ziekte te laat melden bij de arbodienst

Een ziekmelding moet direct (binnen één week) worden doorgegeven aan de arbodienst of bedrijfsarts. Gebeurt dat te laat, dan loopt het hele re-integratieproces vertraging op. De bedrijfsarts kan dan geen tijdige probleemanalyse maken, waardoor je later mogelijk niet voldoet aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter. Dat kan leiden tot een loonsanctie: het UWV kan je verplichten om maximaal één jaar extra loon door te betalen.

2. Geen goed plan van aanpak of evaluaties

Na zes weken ziekte moet er een probleemanalyse liggen van de bedrijfsarts, en uiterlijk binnen acht weken moet jij samen met de medewerker een plan van aanpak opstellen. In dat plan staat wat jullie doen om werkhervatting mogelijk te maken. Veel werkgevers vergeten tussentijdse evaluaties of leggen wijzigingen niet vast. Zonder duidelijke verslaglegging kun je niet aantonen dat je aan je verplichtingen hebt voldaan en dat weegt zwaar bij de beoordeling door het UWV.

3. Te snel denken aan beëindiging

Tijdens de eerste twee ziektejaren (104 weken) geldt een loondoorbetalingsplicht. In die periode mag je het dienstverband niet zomaar beëindigen, ook niet met wederzijds goedvinden, tenzij de medewerker daar zelf nadrukkelijk mee instemt en zijn recht op uitkering niet in gevaar komt (of daar na uitdrukkelijke waarschuwing bewust voor kiest). Beëindigen zonder zorgvuldigheid kan leiden tot verlies van uitkeringsrechten voor de medewerker of juridische risico's voor jou. Focus dus eerst op re-integratie; beëindiging is pas een optie als herstel of herplaatsing echt niet meer mogelijk is.

4. Geen onderscheid tussen eerste en tweede spoor

Veel werkgevers blijven te lang hangen in het eerste spoor (re-integratie binnen het eigen bedrijf) en starten te laat met het tweede spoor (passend werk bij een andere werkgever). Het UWV verwacht dat je beide mogelijkheden actief onderzoekt en vastlegt waarom het ene spoor wel of niet haalbaar is. Als dat niet duidelijk is onderbouwd, kan dat reden zijn voor een loonsanctie.

Lees verder op
de volgende pagina



5. Slechte communicatie met medewerker of bedrijfsarts

Ziekte en re-integratie ligt soms gevoelig. Te weinig of onduidelijke communicatie leidt snel tot wantrouwen of stilstand in het traject. Houd daarom regelmatig contact met de medewerker, bespreek de adviezen van de bedrijfsarts en leg afspraken schriftelijk vast. Duidelijke communicatie voorkomt misverstanden en zorgt dat het hersteltraject op gang blijft.

Hulp bij re-integratie en VSO

Een ziekmelding brengt al genoeg met zich mee. Dan wil je niet ook nog verdwalen in regels en formulieren.

In metJip maak je zelf snel en veilig de juiste documenten:

- Je beantwoordt een paar korte vragen;
- Je krijgt automatisch een document dat voldoet aan alle wettelijke eisen;
- Inclusief actuele bepalingen volgens de Wet verbetering poortwachter;
- Alles wordt veilig opgeslagen in jouw online account.

Zo weet je zeker dat je voldoet aan je verplichtingen en dat alles goed is vastgelegd.

Regel jouw documenten via www.metjip.nl

