

Bijlage: Algemene informatie wet- en regelgeving

Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte (Wvlz) Wet verbetering poortwachter (Wvp) Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) Re-integratie en inspanningsverplichting UWV (Uitvoering Werknemersverzekeringen) Deskundigenoordeel UWV Werkloosheidswet (WW)

Op het moment dat een werknemer die in loondienst werkzaam is zich ziek meldt, gaat de wachttijd van 104 weken voor de WIA in. Van ziekte is sprake zolang de werknemer door ziekte of gebrek niet of niet volledig in staat is de bedongen arbeid (het werk dat werkgever en werknemer zijn overeengekomen) te verrichten.

Werkgever is op grond van het Burgerlijk Wetboek verplicht gedurende het eerste ziektejaar minimaal 70% van het loon te betalen met als ondergrens het wettelijk minimumloon. Gedurende het 2e ziektejaar moet hij eveneens 70% betalen maar zonder ondergrens van het wettelijk minimumloon. In CAO's kan hier in positieve zin van worden afgeweken.

Tijdens bovengenoemde wachttijd hebben werkgever en werknemer de verplichting alles dat redelijkerwijs mogelijk is te doen om tot re-integratie van de zieke werknemer te komen. Met betrekking tot deze verplichting zijn uit de wet en de daarop berustende jurisprudentie de volgende hoofdlijnen af te leiden:

- Werkgever dient adequate re-integratie inspanningen te leveren en werknemer moet daaraan meewerken, voor zover dat redelijkerwijs van beide partijen te vergen is.
- Indien de ene partij initiatief neemt, dient de andere partij daarop in te gaan en mee te werken, tenzij de andere partij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem/haar te verlangen is.
- Meer dan het redelijke wordt niet van werkgever en werknemer gevraagd. Werkgever en werknemer moeten elkaar op hun verplichtingen aanspreken. Deskundigen kunnen hierbij ondersteuning bieden. Terugkeer in eigen (aangepast) werk staat voorop.
- Werkgever dient in eerste aanleg te bezien of het mogelijk is werknemer in het eigen of aangepast eigen werk te laten terugkeren.
- Werkgever moet daarbij aan werknemer de mogelijkheid bieden de bedongen arbeid gedeeltelijk te hervatten.

Verder moet werkgever bekijken of er mogelijkheden zijn om door verlichting van werkzaamheden door bijvoorbeeld overdracht van taken aan collega's werknemer zoveel mogelijk weer in het eigen (aangepaste) werk te laten functioneren. Aanpassing van

dienstroosters en eventueel herverdeling van taken binnen een afdeling of unit kunnen ook van de werkgever gevegd worden, tenzij dit de arbeidsorganisatie te ernstig verstoort en dus niet in alle redelijkheid van werkgever te verwachten is.

Initiatief werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf

Het ligt primair op de weg van werkgever om zieke werknemers passend arbeid aan te bieden. De zieke werknemer moet daar niet zelf op af hoeven gaan. Werkgever moet een functie aanbieden en zo nodig opdragen. Het enkel attenderen op vacatures binnen de organisatie of laten kennis maken met een afdelingsmanager is niet voldoende. Het louter informeren naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is evenmin voldoende. Werkgever dient werknemer actief te ondersteunen en te begeleiden bij het zoeken naar passend werk binnen de eigen organisatie en dient daarnaast zelf ook actief te zoeken en te bemiddelen. Uiteraard geldt hierbij dat naarmate de organisatie groter is er meer mogelijkheden tot plaatsing zullen zijn.

Wanneer werknemer zelf met voorstellen voor ander passend werk binnen de organisatie komt, dient werkgever daar positief op te reageren. Afwijzing kan alleen plaatsvinden indien werkgever dit voldoende motiveert. Zelfs in een situatie van inkrimping zal werkgever actief dienen te zoeken naar mogelijkheden om werknemer met functionele beperkingen al of niet gedeeltelijk aan het werk te houden. Ook in de situatie dat een arbeidsconflict speelt met een puur persoonlijk karakter wordt van werkgever verwacht dat hij de mogelijkheden beziet om werknemer op een dusdanige andere positie binnen de organisatie te plaatsen dat dit conflict zich niet meer voor zal doen en werknemer zo optimaal als mogelijk kan functioneren. Alleen indien herplaatsing redelijkerwijs niet van werkgever kan worden verwacht, kan dit achterwege blijven.

Van werkgever valt niet te verwachten dat hij met het oog op re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat. Als er geen arbeidsplaatsen of formatieruimte beschikbaar zijn, kan herplaatsing niet worden verlangd. Overigens is het feit dat werkgever voor de zieke werknemer een vervanger in diens functie heeft aangesteld geen rechtvaardigingsgrond voor het niet herplaatsen.

Extern zoeken naar werk

Indien interne herplaatsing niet mogelijk is, zullen werkgever en werknemer ook extern naar werk moeten zoeken. UWV gaat er in de regel vanuit dat na uiterlijk 1 jaar ziekte en geen zicht op

een duurzame interne herplaatsing ook extern naar werk moet worden gezocht. Het extern zoeken naar werk laat onverlet dat er ook intern naar passend werk door gezocht dient te worden. Die verplichting blijft bestaan zolang er sprake is van een dienstverband tussen beide partijen.

Deskundigenoordeel

Een vraag of een meningsverschil tussen werkgever en werknemer over de geschiktheid van het eigen werk, de geschiktheid voor passend werk, of de re-integratie inspanningen van een der partijen dient de re-integratie niet te stagneren. In voorkomend geval kan UWV middels een deskundigenoordeel partijen adviseren.

UWV beoordeelt de re-integratie inspanningen

Als het tot een WIA aanvraag komt, beoordeelt UWV of beide partijen gedurende de wachttijd voldoende re-integratie inspanningen hebben verricht.

Indien werkgever naar het oordeel van UWV te weinig aan re-integratie heeft gedaan legt UWV een loonsanctie op waarbij werkgever het loon van werknemer gedurende 52 weken dient door te betalen.

Indien werknemer naar het oordeel van UWV te weinig aan zijn re-integratie heeft gedaan vindt er weliswaar een WIA beoordeling plaats maar zal UWV een korting op de uitkering toepassen of eventueel de uitbetaling van uitkering weigeren.

WIA Beoordeling

WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en is een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor werknemers, dat wil zeggen mensen die in loondienst arbeidsongeschikt zijn geworden.

Bij de beoordeling van het recht op WIA kijkt UWV naar hetgeen een werknemer nog kan en wat hij daarmee kan verdienen. Het verschil in procenten tussen het loon in eigen werk en hetgeen hij nog kan verdienen met ander werk (ofwel in de praktijk ofwel op basis van theoretische functieduiding waarbij het hoogste bedrag telt) bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WIA. Voor het recht op WIA dient het loonverlies minimaal 35% te zijn.

Wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid 80 – 100% bedraagt en dit naar verwachting duurzaam het geval is (de volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer) bestaat er een recht op een zogenaamde IVA uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). De hoogte van deze uitkering bedraagt 75% van het maandloon tot aan het bereiken van de AOW- leeftijd.

Het maandloon bedraagt 21,75 x het dagloon. Het dagloon wordt gebaseerd op de verdiensten in het jaar voorafgaand aan de eerste ziektedag. Houdt rekening met het maximum dagloon. Momenteel bedraagt het maximum dagloon € 199.15 bruto per dag (inclusief vakantietoeslag).

De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) maakt onderdeel uit van de WIA en is bedoeld voor werknemers waarvan wordt verondersteld dat ze deels werkzaam (kunnen) zijn. De nadruk ligt op re-integratie in het arbeidsproces en niet op het krijgen van een uitkering. Een van de instrumenten die in de wet zijn ingebouwd om hervatting te stimuleren, is de systematiek van de verschillende soorten uitkeringen in de WGA. De WGA kent een 3-tal uitkeringen: LGU (loongerelateerde uitkering), LAU (loonaanvullingsuitkering) en VVU (vervolguitkering).

Wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid 80 – 100% bedraagt maar naar verwachting niet duurzaam zal zijn, bestaat er recht op een zogenaamde LGU (loongerelateerde uitkering).

Op deze loongerelateerde uitkering bestaat ook recht wanneer de mate van arbeidsongeschiktheid tussen de 35 – 80% ligt. De hoogte van deze uitkering bedraagt de eerste 2 maanden 75% van het maandloon en daarna 70%. Ook hier geldt het maximale dagloon. Werknemers die een loongerelateerde WGA uitkering ontvangen worden geacht weer geheel of gedeeltelijk aan het werk te kunnen gaan. De uitkering is daarom beperkt in duur en is afhankelijk van het arbeidsverleden (minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden).

Wanneer na het verstrijken van deze periode geen of onvoldoende werk is gevonden heeft dat gevolgen voor de hoogte van de uitkering. De uitkering wordt dan namelijk een VVU (vervolguitkering) die een percentage bedraagt van het minimum loon. Dit percentage is dan afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer er wel voldoende werk is gevonden of de mate van arbeidsongeschiktheid nog steeds 80 – 100% bedraagt bestaat er recht op een zogenaamde LAU (loonaanvullingsuitkering). De hoogte van deze uitkering bedraagt maximaal 70% van het verschil tussen het maandloon en het nieuwe inkomen.