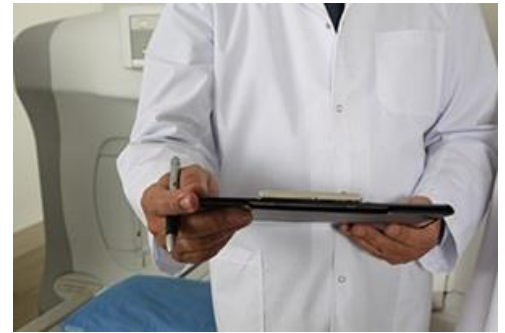




Advieswijzer Aandachtspunten verzuim 2023

Bron: SRA - Publicatiedatum 05-04-2023

Bij verzuim als gevolg van ziekte komt een hoop kijken. U moet als werkgever weten aan welke wet- en regelgeving u gebonden bent. Wat moet u regelen, wanneer en door wie? Wat regelt u zelf en wat besteedt u uit? En hoe zit het met het salaris, uitkeringen en overige financiële zaken? Deze aspecten komen hier aan bod.



Het proces: wat, wanneer en door wie

Contract arbodienstverlening

De Arbowet verplicht bedrijven zich deskundig te laten ondersteunen bij het arbo- en verzuimbeleid. Dit kan door een arbodeskundige (zogenoeten maatwerkregeling; onder voorwaarden bepaalt de werkgever zelf door wie hij zich laat ondersteunen) of door een arbodienst.

Vangnetregeling

Schakelt u een arbodienst in, dan spreken we over een zogeheten vangnetregeling. U sluit dan een contract af met een gecertificeerde arbodienst.

Tip!

Op de website www.sbca.nl is terug te vinden of een arbodienst gecertificeerd is.

Een arbodienst heeft de volgende taken:

- het toetsen van de Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E);
- deskundige begeleiding bij ziekte;
- het aanbieden van een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);
- het zo nodig verrichten van aanstellingskeuringen;
- het bieden van een preventieve consultatiemogelijkheid van de bedrijfsarts.

Iedere arbodienst moet beschikken over een bedrijfsarts. Deze bedrijfsarts heeft recht op overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Ook heeft hij het recht de werkplek te bezoeken. Verder dient hij beroepsziekten te melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. De bedrijfsarts moet zich niet alleen bezighouden met de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie, maar ook met preventie: voorkomen dat er uitval plaatsvindt.

Maatwerkregeling

Bij de keuze voor een maatwerkregeling moet er ten minste één bedrijfsarts beschikbaar zijn voor verzuimbegeleiding, de PAGO en aanstellingskeuringen. De maatwerkregeling kan alleen worden toegepast na verkregen instemming van de ondernemingsraad (or) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) en geldt dan voor een periode van vijf jaar.

Let op!

Iedere arbodienstverlener dient te beschikken over een klachtenregeling.

Bedrijfsarts of arboarts?

Een bedrijfsarts is niet hetzelfde als een arboarts. De titel bedrijfsarts is namelijk een wettelijk beschermde titel. De bedrijfsarts kan tuchtrechtelijk worden aangesproken. Bedrijfsartsen zijn in het BIG-register (Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg) opgenomen als 'arts' met als specialisme 'arbeid en gezondheid – bedrijfsgeneeskunde'. Het BIG-register is door iedereen te raadplegen (www.bigregister.nl). Iedere zorgverlener is verplicht zijn BIG-nummer actief bekend te maken, zodat deze makkelijk in het BIG-register kan worden gevonden. Alleen wie in het BIG-register staat, mag een beschermde beroepstitel voeren en mag de bij het beroep horende voorbehouden handelingen zelfstandig uitvoeren. Vanwege een tekort aan bedrijfsartsen besteedt de bedrijfsarts taken uit aan andere professionals. We spreken dan van taakdelegatie. Hij blijft echter zelf eindverantwoordelijke. Bepaalde taken, zoals het opstellen van een probleemanalyse en het eindoordeel bij de WIA-aanvraag, moet hij zelf uitvoeren.



Second opinion

U bent als werkgever verplicht om een werknemer die het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts op het gebied van de verzuimbegeleiding, in de gelegenheid te stellen op uw kosten een oordeel aan te vragen bij een andere onafhankelijke door u gecontracteerde bedrijfsarts. Het aanvragen van een second opinion heeft geen opschortende werking. Het advies van de eigen bedrijfsarts blijft dus staan. Het is de bedoeling dat er bij een afwijkende mening intercollegiaal overleg plaatsvindt, waarna de eigen bedrijfsarts mogelijk zijn oordeel bijstelt. Het is aan de werknemer om te bepalen of het oordeel van de bedrijfsarts van de second opinion ter kennis wordt gebracht aan de eigen bedrijfsarts.

Wet verbetering poortwachter

In het kader van de Wet verbetering poortwachter gelden er bepaalde processtappen die tijdens ziekte van een werknemer doorlopen moeten worden. Dit zijn:

- ziekmelding;
- probleemanalyse;
- plan van aanpak.

1. De ziekmelding

In uw verzuimreglement staat aangegeven wanneer en bij wie de werknemer zich ziek moet melden. Het is van belang de ziekmelding te laten registreren door de leidinggevende van de werknemer, zodat hij of zij gelijk gericht vragen kan stellen. Welke vragen u mag stellen kunt u terugvinden op de [website van de Autoriteit Persoonsgegevens](#).

De zieke werknemer dient in de eerste week van zijn ziekte aangemeld worden bij de arbodienst/bedrijfsarts.

2. Probleemanalyse

De bedrijfsarts beoordeelt na uiterlijk zes weken of er sprake is van dreigend langdurig verzuim. De bedrijfsarts stelt een probleemanalyse op, waaruit naar voren komt wat de aard van het ziekteverzuim is in relatie tot de door de werknemer te verrichten werkzaamheden. Daarbij wordt ook aangegeven of en zo ja welke mogelijkheden er zijn tot re-integratie.

De probleemanalyse die naar de werkgever gaat, bevat geen medische gegevens. De probleemanalyse bevat een advies over de wijze waarop de mogelijkheden tot herstel en werkhervatting kunnen worden benut of vergroot.

3. Plan van aanpak

Werkgever en werknemer stellen samen op basis van de probleemanalyse het plan van aanpak op. Daarin maakt u afspraken over het doel van de re-integratie en op welke manier u dit doel het best kunt bereiken. Dit plan wordt minimaal eens in de zes weken geëvalueerd.

Casemanager

Een casemanager fungeert als een soort spin-in-het-web waar het gaat om de processtappen in het kader van de re-integratie. De rol van casemanager kan intern worden opgepakt door de leidinggevende of iemand van hr. U kunt dit ook uitbesteden aan een professionele casemanager die speciaal daartoe is opgeleid en uitgebreide kennis heeft van wet- en regelgeving rondom verzuim. De casemanager kan bijvoorbeeld ondersteunen bij het maken van een re-integratievisie en het re-integratieverslag, managementinformatie aanleveren, deelnemen aan het sociaal-medisch team (SMT) en subsidiemogelijkheden in kaart brengen.

Eerstejaarsevaluatie: spoor 1 of spoor 2

Rondom het eerste jaar moet er een eerstejaarsevaluatie plaatsvinden tussen werkgever en werknemer. Dit staat ook wel bekend als het opschudmoment. Er wordt gekeken waar partijen staan in het kader van de re-integratie. Veelal zal er door de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel worden opgesteld dat de basis is voor door de arbeidsdeskundige te verrichten mogelijkheden in het kader van werkhervatting binnen het bedrijf (spoor 1) dan wel buiten het bedrijf (spoor 2). Uiterlijk moet een spoor 2-traject worden gestart binnen 6 weken na de eerstejaarsevaluatie.



Re-integratieactiviteiten in spoor 2 kunnen na de eerstejaarsevaluatie alleen achterwege blijven als er:

- geen sprake is van benutbare mogelijkheden; of
- er binnen drie maanden geen concreet perspectief is op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie in eigen, aangepast of ander passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de functionele mogelijkheden.

U moet de eerstejaarsevaluatie schriftelijk vastleggen. In het verslag neemt u het volgende op:

- de terugblik;
- de uitkomsten van de evaluatie;
- het afgesproken doel voor het tweede ziektejaar;
- de gemaakte afspraken om dit doel te bereiken;
- de eventueel reeds ondernomen activiteiten in het kader van het tweede spoor dan wel de inzet van het tweede spoor op basis van de uitkomsten van een arbeidsdeskundig onderzoek dat rond deze periode moet hebben plaatsgevonden.

U kunt re-integratie in spoor 2 zelf starten, maar ook een daarin gespecialiseerd re-integratiebedrijf in de hand nemen. Zie www.reintegratiekiezen.nl.

De betaling: salaris, uitkeringen, vakantie en overige financiële aspecten

Loon bij ziekte

Bij ziekte moet minimaal 70% van het (maximum)dagloon door u als werkgever worden doorbetaald. Gedurende het eerste ziektejaar geldt als ondergrens het wettelijk minimumloon. Veelal is in een toepasselijke cao of arbeidsovereenkomst een aanvulling geregeld tot maximaal 100% van het loon. De loondoorbetalingsverplichting bedraagt in beginsel maximaal 104 weken, ook wel aangeduid als de 'wachttijd'. De term 're-integratietijd' zou in dit verband een betere zijn, omdat u er alles aan moet doen om te zorgen dat de zieke werknemer zo optimaal mogelijk re-integreert, ofwel in de eigen organisatie in eigen dan wel ander passend werk (spoor 1), dan wel in een andere organisatie (spoor 2).

Schadebeperking door ZW-uitkering

Het kan zijn dat er bij u een werknemer werkt die in aanmerking komt voor een ZW-uitkering. Deze uitkering kan dan door het UWV aan u worden uitbetaald waarna u deze in mindering kunt brengen op uw loondoorbetalingsverplichting. Er kan recht bestaan op een ZW-uitkering in de volgende situaties:

- bij een orgaandonor;
- bij ziekte als gevolg van zwangerschap dan wel bevalling;
- bij werknemers met de status structureel functioneel beperkt (sfb).

Bij de eerste twee categorieën bestaat er recht op een ZW-uitkering ter hoogte van 100% van het (maximum)dagloon. Bij de laatste categorie kan het UWV gedurende de eerste jaar ook tot maximaal 100% van het (maximum)dagloon uitbetalen, afhankelijk van de loondoorbetalingsverplichtingen die u heeft. In het tweede ziektejaar bedraagt de ZW-uitkering daarentegen 70% van het (maximum)dagloon, ook al bent u gehouden om een hoger percentage door te betalen.

No-riskpolis

Deze laatste categorie werknemers duiden we aan met de term no-riskpolis. Hierbij gaat het om degene die:

- recht heeft op een WIA-uitkering;
- recht heeft op een WAO- of WAZ-uitkering;
- recht heeft op een Wajong-uitkering;
- < 5 jaar voor datum indiensttreding 0-35% arbeidsongeschikt was bij einde wachttijd en niet herplaatsbaar was bij zijn eigen werkgever;
- een indicatie heeft voor WSW-werk;
- problemen heeft (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst komt;
- op grond van de Participatiewet na 1 januari 2015 op een beschutte werkplek bij de gemeente werkt;
- behoort tot de doelgroep van de Banenafpraak.



De no-riskpolis geldt als de betreffende persoon ziek wordt binnen vijf jaar na de start van het dienstverband. Ook als iemand een WIA-uitkering krijgt en bij u blijft werken, bestaat er recht op een ZW-uitkering. Als de ZW-uitkering via u als werkgever betaalbaar wordt gesteld, dan gebeurt dit exclusief vakantiebijslag.

Vakantie

Ook een zieke werknemer heeft het recht om vakantiedagen op te nemen als hij in staat is deze feitelijk te genieten. Hij is dan vrijgesteld van zijn re-integratieverplichting. De bedrijfsarts zal moeten aangeven of de zieke werknemer in staat is vakantie op te nemen waarna u hier als werkgever toestemming voor moet geven.

Let op!

Tijdens de opname van vakantiedagen heeft de werknemer recht op 100% loondoorbetaling, ook al krijgt hij een lager percentage doorbetaald.

Eigenrisicodragerschap ZW

U kunt er als werkgever voor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de ZW. Dit betekent dat u bent vrijgesteld van de betaling van de ZW-premie in het kader van de premiebeschikking Werkhervattingskas. In feite fungeert u als een soort uitvoeringsinstelling. Het gaat dan concreet om de werknemers die ziek uit dienst zijn gegaan bij u.

U doet zelf de claimbeoordeling: het bepalen van het recht, de hoogte en de duur van de ZW-uitkering. Ook betaalt u de ZW-uitkering aan de zieke werknemer, houdt u een gescheiden verzuimadministratie bij en bent u verantwoordelijk voor de re-integratie. U kunt deze taken in eigen beheer uitvoeren, maar ook uitbesteden aan een professionele partij. Ook kunt u het UWV vragen bepaalde taken uit te voeren, zoals het vaststellen van het recht op, de hoogte van en de duur van de ZW-uitkering. Ook kunt u bij het UWV informeren of de no-riskpolis van toepassing is en of er een maatregel kan worden opgelegd. Het UWV voert periodiek audits uit om te bezien of u (of de partij aan wie u de taken heeft uitbesteed) dit op correcte wijze uitvoert.

U bent wel verplicht om een contract met een professionele arbodienstverlener af te sluiten. Het UWV neemt uiteindelijk de beslissingen over bijvoorbeeld het stopzetten van de ZW-uitkering, het toepassen van een maatregel bestaande uit een korting op de uitkering en dergelijke. U moet deze beslissingen motiveren en voorbereiden voor het UWV. Tegen deze beslissingen kan de werknemer bij het UWV dan bezwaar aantekenen. Het is mogelijk het verzuim te verzekeren, maar dit is niet noodzakelijk.

Let op!

Het eigenrisicodragerschap kan op 1 januari dan wel op 1 juli van enig jaar ingaan. Een verzoek om eigenrisicodrager te worden, dient drie maanden voor de beoogde ingangsdatum bij de Belastingdienst te worden ingediend.

Er geldt geen inloopriscico, wat betekent dat werknemers die ziek zijn vóór de ingangsdatum van het eigenrisicodragerschap niet voor rekening van de eigenrisicodrager komen. Wel geldt een uitloopriscico, wat inhoudt dat bij het beëindigen van het eigenrisicodragerschap, dit nog wel blijft gelden voor de werknemers die op dat moment al ziek waren.

Loonsanctie

Oordeelt het UWV bij het einde van de wachttijd (dus aan het einde van de 104 weken) in het kader van de toetsing van het re-integratieverslag (RIV-toets) – ook wel poortwachertoets genoemd – dat u te weinig heeft gedaan aan de re-integratie, dan legt het UWV u een loonsanctie op van standaard 52 weken. Dit betekent dat u maximaal 52 weken langer het loon moet doorbetalen. Ook het opzegverbod tijdens ziekte geldt dan nog. U kunt uw werknemer dus niet ontslaan. De loonsanctie heeft een 'reparatoir' karakter. Dit betekent dat het de bedoeling is dat u probeert de door het UWV gesignaleerde tekortkoming te herstellen. Als u van mening bent dat u dat heeft gedaan, kunt u een bekortingsverzoek indienen bij het UWV. Het UWV heeft dan drie weken de tijd om dit bekortingsverzoek te beoordelen. Vervolgens zal het UWV, als het verzoek gehonoreerd wordt, de loonsanctie met een uitlooptermijn van zes weken stopzetten. Ook kunt u uiteraard altijd bezwaar aantekenen tegen de beslissing van het UWV tot het opleggen van een loonsanctie.



Als uw bezwaar gegrond wordt verklaard, kunt u een verzoek bij het UWV indienen tot vergoeding van uw schade bestaande uit het ten onrechte doorbetaalde loon en daaraan gekoppelde emolumenten en de re-integratiekosten en dergelijke.

Let op! Er kan geen loonsanctie worden opgelegd als de wachttijd van 104 weken is verstreken. Het UWV moet dus voor het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode aangeven of het een loonsanctie oplegt of niet. Na afloop van de 104 weken loonbetaling kan geen loonsanctie meer worden opgelegd.

Heeft u vragen of wilt u advies? Neem contact met ons op, wij helpen u graag verder.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Advieswijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.