

Stappenplan m.b.t. langdurige ziekte en WIA**1 november 2008**

actie	
dag 1	<p>werknemer Werknemer meldt zich ziek bij de werkgever.</p> <p>werkgever De werkgever geeft dit door aan METRIUM</p> <p>METRIUM METRIUM meldt dit bij de betreffende Arbodienst.</p>
week 6	<p>werknemer De werknemer heeft een consult bij de Arbodienst. De Arbo-arts maakt een probleemanalyse en een medische verklaring "oorzaak ziekteverzuim" en stuurt deze naar de werkgever.</p> <p>werkgever De werkgever stuurt een kopie van de medische verklaring naar METRIUM via bijgevoegd faxformulier.</p>
week 8	<p>werkgever Samen met uw werknemer maakt u een plan van aanpak voor reïntegratie. Het plan van aanpak wordt door uw Arbodienst toegezonden. Uw kunt het plan van aanpak downloaden bij UWV. http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/onderwerp.....</p> <p>werknemer Volgens de Wet Verbetering Poortwachter moet u samen met uw werknemer eens in de 6 weken met elkaar om tafel om het verloop van dit plan te evalueren en eventueel aan te passen.</p>
week 42	<p>METRIUM METRIUM stuurt brief 42e week naar werkgever.</p> <p>werkgever Binnen 42 weken doet u een ziekmelding bij UWV. Naar aanleiding van deze ziekmelding ontvangt de werkgever van UWV een vragenlijst met een heldere toelichting. Daaruit kunt u zelf in de meeste gevallen afleiden of u nog verdere actie moet ondernemen. Een afschrift van de ziekmelding en de toelichting geeft u aan uw werknemer. Meldt u uw werknemer te laat ziek ? Dan kunt u een boete krijgen van € 455,00. Een volledig herstelmelding is vervallen. Een herstelmelding mag wel om bijvoorbeeld hinderlijke correspondentie van het UWV naar de werknemer te vermijden.</p>
week 52	<p>werknemer Na 1 jaar ziekte ontvangt de werknemer 70% salaris over de verlofuren wegens ziekte. Er is op dit moment nog geen sprake van de WIA.</p> <p>werkgever U blijft het reïntegratiedossier bijhouden en u blijft zich inspannen voor reïntegratie van uw zieke werknemer binnen het eigen bedrijf of daarbuiten. Het reïntegratieverslag heeft betrekking op de eerste twee ziektejaren. Van het eerste ziektejaar maakt u samen met de werknemer een evaluatieverslag. Dit verslag voegt u toe aan het reïntegratiedossier.</p>
20 maanden (87 weken)	<p>werknemer/ De werknemer ontvangt de WIA aanvraagformulieren. Samen met de werkgever overlegt hij/zij over een eventueel uitstel van de aanvraag. Zij evalueren samen het plan van aanpak en stellen dit, indien nodig, bij.</p> <p>werkgever De werknemer vult het evaluatieformulier bij het reïntegratieverslag in. Dit verslag stuurt de werknemer samen met de WIA aanvraag naar het UWV.</p> <p>METRIUM METRIUM vult het verzoek om loongegevens van de aanvraag WIA in en retourneert deze naar betrokken werkgever.</p>
21 maanden (91 week)	<p>Aanvraag WIA uitkering moet voor week 91 bij het UWV aanwezig zijn.</p>

24 maanden

Het UWV beoordeelt op basis van het verslag of beide partijen zich voldoende hebben ingespannen voor reïntegratie. Ook beoordeelt het UWV of betrokken binnen 6 maanden weer kan terugkeren. Wanneer er voldoende inspanning is verricht voor de reïntegratie vindt de beoordeling WIA plaats, dus aan het einde van het tweede jaar. De ontslagtermijn van 2 jaar bij arbeidsongeschiktheid wijzigt in de situatie dat de wachttijd voor het recht op een uitkering o.g.v. de WIA (die 104 weken bedraagt) wordt verlengd door UWV op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, dan wel als de werkgever zijn verplichtingen **onvoldoende nakomt. De duur van de verlenging van de ontslagtermijn is gelijk aan de duur waarmee de wachttijd WIA is verlengd.** Lukt reïntegratie niet in uw eigen organisatie moet u proberen uw werknemer te laten reïntegreren voor hem passende arbeid bij een andere werkgever (tot 1-8-2007 zijn daar subsidie mogelijkheden voor bij het Vervangingsfonds. Het zogenaamde tweede spoor).

na 2 jaar

Indien in het 3e ziektejaar, door in gebreke blijven van de werkgever, de zieke werknemer nog niet in de WIA zit, geldt een loondoorbetalingsverplichting van 80%. Is dit niet het geval dan geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70%.

Het reïntegratieverslag

Het reïntegratieverslag is bedoeld als onderbouwing van de WIA aanvraag. In het verslag moeten werkgever en werknemer verantwoording afleggen over wat zij tijdens de eerste 2 ziektejaren hebben gedaan om terugkeer naar het werk te bespoedigen. De werknemer moet vanaf het begin van zijn ziekte actief aan zijn herstel c.q. reïntegratie

meewerken. Er wordt ook een belangrijke bijdrage aan het reïntegratieverslag van hem gevraagd. Dit vergroot zijn invloed op het reïntegratietraject. Hij kan zo de werkgever en de Arbodienst aanspreken op hun verplichtingen. Het UWV toetst ieders inspanningen. Als blijkt dat de inspanningen van één of beide partij(en) onvoldoende zijn, volgen sancties.

Zieke werknemers waarvan de dienstbetrekking afloopt, bijv. bij werknemers met een benoeming voor bepaalde tijd, ontvangen voor maximaal twee jaar ziekgeld (waarbij in het 2e jaar een uitkering verstrekt wordt van 70% van het laatstverdiende loon) van UWV. Voor werknemers die 6 weken of langer ziek zijn, moet u na afloop van de dienstbetrekking een reïntegratieverslag aan UWV overleggen. UWV beoordeelt vervolgens of u in de loondoorbetalingsperiode voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Is dat niet zo, dan kan UWV het ziekgeld op u verhalen.

Passende arbeid

De Arbodienst geeft een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid. Hierbij zijn de volgende punten van belang :

- ▶ De werkgever moet passende arbeid aanbieden, inclusief het bemiddelen en bevorderen van passende arbeid bij een andere werkgever, voor zover geen passende arbeid binnen de eigen instelling kan worden gevonden.
- ▶ Ook moet de werkgever bevorderen dat de werknemer, die wegens ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten, in staat wordt gesteld de arbeid te hervatten. Hierin schuilt de verplichting voor de werkgever de arbeidsplaats of organisatie aan te passen. De verplichting is niet beperkt tot de hervatting van arbeid bij de eigen werkgever.
- ▶ De werknemer wordt ondermeer verplicht andere passende arbeid te aanvaarden indien hij de eigen arbeid niet meer kan verrichten.
- ▶ De vraag of er in werkelijkheid sprake is van een arbeidsconflict.

Second opinion

Zowel de werkgever als de werknemer kan bij het UWV een second opinion vragen als :

- ▶ er volgens de analyse sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid;
- ▶ er geen overeenstemming bestaat over de vraag of er binnen het bedrijf passende arbeid aanwezig is;
- ▶ de werknemer of werkgever vindt dat de ander niet voldoende inspanning verricht voor reïntegratie.

Dienstongeval

- ▶ Ingeval er sprake is van een dienstongeval wordt 100% van de bezoldiging doorbetaald.
- ▶ De regeling m.b.t. dienstongevallen conform Burgerlijk Wetboek. (art. 7:611 BW)

Begeleidend faxformulier voor inzending verklaring Arbo-arts

Gegevens

Naam werkgever :

Werkgeversnummer :

Naam personeelslid :

Stamnummer personeelslid :

Aktie werkgever

Wij verzoeken u de verklaring van de Arbodienst zo spoedig mogelijk te faxen naar METRIUM. Indien u de verklaring al met de reguliere post hebt verzonden, kunt u volstaan met faxen van dit formulier.

Wilt u hieronder aangeven wat op uw situatie van toepassing is?

- De verklaring van de Arbodienst is bijgevoegd en voldoet aan de omschrijving zoals in onderstaande toelichting is aangegeven.
- De verklaring van de Arbodienst is al eerder opgestuurd en voldoet aan de omschrijving zoals in onderstaande toelichting is aangegeven . De verklaring is opgestuurd d.d.
- Er is geen verklaring zoals omschreven aanwezig. De vervanging moet na 6 weken voor rekening schoolbestuur komen.

Faxnummer:

Emmen	0591-686868
Enschede	053-4357035
Groningen	050-5715600
Leeuwarden	058-2660004

Toelichting

Een zieke werknemer moet zich melden bij de Arbodienst. De Arbo-arts beoordeelt de situatie van de zieke werknemer en geeft aan of er sprake is van arbeidsongeschiktheid. De werkgever wordt door middel van een schriftelijke verklaring op de hoogte gesteld van deze beoordeling.

De Arbo-arts moet in zijn verklaring duidelijk aangeven of de arbeidsongeschiktheid wordt veroorzaakt door ziekte c.q. gebrek of dat betrokkene situatief ziek is. Het Vervangingsfonds neemt namelijk geen genoegen met enkel de verklaring dat iemand arbeidsongeschikt is. Beschikt u niet over zo'n verklaring dan adviseren wij u contact op te nemen met uw Arbo-arts.

Het noemen van de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is noodzakelijk omdat alleen ziekte een reden voor bekostigde vervanging is. Als een duidelijke verklaring van de Arbo-arts ontbreekt, kan dit in het uiterste geval leiden tot het terugvorderen van ingediende declaraties.