

Ik heb een zieke werknemer. Wat nu?

Informatie voor werkgevers over re-integratie tijdens de eerste twee jaar ziekte en de Ziektewet

Werken aan perspectief

Werken is belangrijk, voor uzelf en voor de maatschappij. UWW helpt u om werk te vinden en te houden. Is werken niet mogelijk, dan zorgen wij voor tijdelijk inkomen. Dit doen wij op basis van de WW, WIA, WAO, Wajong, WAZ, WAZO en Ziektewet.

Inhoud

Waarom deze brochure?	2
Kan mijn werknemer een Ziektewet-uitkering krijgen?	3
Ziek- en betermelden	6
Werken aan re-integratie	8
Een WIA-uitkering of langer het loon doorbetalen?	14

Waarom deze brochure?

Als één van uw werknemers ziek is, doet u er samen alles aan om hem zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Dat kan zijn eigen werk zijn, maar ook ander passend werk binnen uw bedrijf. Als dat niet lukt, moet u buiten uw bedrijf op zoek naar passend werk voor uw werknemer.

Tijdens ziekte betaalt u de eerste twee jaar (104 weken) bijna altijd loon door aan uw werknemer. Verderop in deze brochure leest u wanneer niet. Soms kan uw werknemer een Ziektewet-uitkering krijgen. Als uw werknemer na twee jaar door ziekte nog niet volledig zijn eigen werk kan doen, kan hij misschien een WIA-uitkering krijgen. U en uw werknemer moeten dan wel voldoende gedaan hebben aan re-integratie.

In deze brochure leest u wat u wanneer moet doen. En wat u daarbij van UWV kunt verwachten.

Deze brochure is niet bedoeld voor werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de Ziektewet. Eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn werkgevers die ook het financiële risico dragen van ziekte van werknemers die niet meer bij hen in dienst zijn. Voor eigenrisicodragers kunnen de regels anders zijn.

Kijk op uwv.nl voor meer informatie.

Kan mijn werknemer een Ziektewet-uitkering krijgen?

Als uw werknemer ziek wordt, geeft u dit door aan uw bedrijfsarts en soms ook aan UWV. In de meeste gevallen bent u verplicht om uw werknemer tijdens ziekte het loon door te betalen. In een aantal situaties kan uw werknemer ook een Ziektewet-uitkering krijgen. Hieronder leest u welke situaties dat zijn. UWV betaalt de uitkering meestal aan u uit. U mag deze verrekenen met het loon van uw werknemer.

Ziekte door zwangerschap

Uw werknemer kan niet werken door de zwangerschap. Zij krijgt dan een Ziektewet-uitkering. De uitkering is 100% van het dagloon en duurt (maximaal) tot het begin van het zwangerschapsverlof. Daarna kan zij een zwangerschaps- en bevallingsuitkering (WAZO) krijgen. Deze moet zij zelf uiterlijk twee weken voor het verlof aanvragen.

Het kan zijn dat de zwangerschap te vroeg eindigt. Als de zwangerschap eindigt ná de 24^e week, dan krijgt uw werknemer gedurende 16 weken een WAZO-uitkering. Als de zwangerschap vóór de 24^e week eindigt, dan krijgt uw werknemer geen WAZO-uitkering. Kan zij hierna niet werken als gevolg van de zwangerschap? Dan krijgt zij een Ziektewet-uitkering.

Ziek na het zwangerschaps- en bevallingsverlof

Is uw werknemer meteen na het verlof ziek? En komt dat door de zwangerschap of de bevalling? Dan krijgt uw werknemer maximaal 2 jaar (104 weken) een Ziektewet-uitkering van 100% van het dagloon. Let wel op dat u direct na het bevallingsverlof aan ons doorgeeft dat uw werknemer ziek is.

Werknemers die onder de no-riskpolis vallen

Uw werknemer valt onder de no-riskpolis als hij bij het begin van zijn dienstverband aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij krijgt een WIA-, WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering.
- Hij had minder dan vijf jaar geleden een WAO- of WAZ-uitkering.
- Hij kreeg ooit een Wajong-uitkering of hij heeft een Wajong-uitkering.
- Hij heeft problemen (gehad) door zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst.
- Hij heeft van de gemeente of UWV WERKbedrijf een verklaring gekregen waarin staat dat hij een arbeidshandicap heeft.
- Heeft uw werknemer een WSW-indicatie? Dan valt hij ook onder de no-riskpolis, behalve als hij in een sociale werkplaats werkt.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Krijgt uw werknemer geen WIA-uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is? Dan kan hij in de volgende gevallen toch onder de no-riskpolis vallen:

- Uw werknemer had op een bepaalde datum, namelijk de eerste dag van de 92^e week van zijn ziekteverzuim, geen andere werkgever(s) dan op zijn eerste ziektedag. Een detachering of proefplaatsing geldt niet als werken voor een andere werkgever.
- Hij kon geen eigen of passend werk doen bij het oorspronkelijke bedrijf.
- Binnen vijf jaar na afloop van de wachttijd WIA komt hij bij u in dienst.

Of de werknemer recht op de no-riskpolis heeft gekregen, staat vermeld in de beslissing over de WIA-uitkering. De werknemer hoeft de no-riskpolis niet aan te vragen, deze geldt automatisch. Weet de werknemer niet zeker of hij een no-riskpolis heeft? Dan kan hij dit bij ons navragen.

Hoelang duurt de no-riskpolis?

De no-riskpolis begint zodra de werknemer bij u in dienst komt. Vanaf dat moment duurt de no-riskpolis maximaal vijf jaar. Alleen werknemers die een Wajong-uitkering hebben (gehad) of die een WSW-subsidie ontvangen, hebben gedurende het hele dienstverband recht op de no-riskpolis.

Als uw werknemer ziek wordt, duurt de Ziektewet-uitkering maximaal 2 jaar (104 weken). In het eerste jaar ontvangt de werknemer tussen de 70% en 100% van het dagloon. Het percentage is afhankelijk van de afspraken die binnen uw bedrijf of bedrijfstak gelden. In het tweede jaar is de uitkering 70% van het dagloon. Was uw werknemer twee jaar ziek? En wordt hij vervolgens binnen vier weken opnieuw ziek? Dan krijgt hij geen Ziektewet-uitkering meer, maar mogelijk een WIA-uitkering.

Werknemers die niet onder de no-riskpolis vallen

Werkt uw werknemer in een sociale werkplaats? Dan valt hij niet onder de no-riskpolis.

De werknemer kan wegens ziekte niet werken door orgaandonatie

Kan uw werknemer als gevolg van een orgaandonatie niet werken? Dan kan hij maximaal twee jaar een Ziektewet-uitkering krijgen. De uitkering is 100% van het dagloon.

Als u niet verplicht bent om het loon door te betalen

Ook in de volgende situaties kunnen werknemers een Ziektewet-uitkering krijgen als zij ziek worden. Dat komt dan vooral omdat u bij ziekte niet (meer) verplicht bent het loon door te betalen, omdat er geen contract (meer) is. U vraagt de Ziektewet-uitkering aan bij UWV door een Ziekteaangifte in verband met aanvraag Ziektewet-uitkering in te sturen.

Bij een bijzonder dienstverband

Met sommige werknemers heeft u een zogenoemd bijzonder dienstverband. Dit zijn bijvoorbeeld thuiswerkers, vertegenwoordigers of agenten, leerlingen of stagiairs, bestuurders van coöperatieve verenigingen, musici, artiesten en beroepssporters. Het zijn bijzondere dienstverbanden omdat het eigenlijk geen echte arbeidsovereenkomsten zijn. De Ziektewet-uitkering voor deze werknemers duurt maximaal 2 jaar en is 70% van het dagloon.

Het kan lastig zijn om te bepalen of uw werknemer een bijzonder dienstverband heeft. Als u twijfelt, kunt u contact opnemen met de Belastingdienst of uw brancheorganisatie.

Oproep- of invalkrachten

Heeft u oproep- of invalkrachten in dienst? Als deze werknemers ziek worden, dan kunnen zij mogelijk een Ziektewet-uitkering krijgen. Ook in deze situatie is het de vraag of er een doorlopend contract is of niet. U betaalt loon door als u en uw werknemer een contract hebben.

U vindt hierover meer informatie in de brochure Heeft mijn zieke oproepkracht recht op loon of een Ziektewet-uitkering?

De Ziektewet-uitkering voor deze werknemers duurt maximaal 2 jaar en is 70% van het dagloon.

Ziekte bij einde dienstverband

Als het dienstverband van uw zieke werknemer eindigt tijdens zijn ziekte, dan krijgt hij na de beëindiging van het dienstverband een Ziektewet-uitkering.

Let op: u moet in deze situatie op de laatste werkdag aan UWV doorgeven dat de werknemer ziek is. De Ziektewet-uitkering voor deze werknemer eindigt na 2 jaar ziekte en is 70% van het dagloon. Dit is inclusief de ziekteperiode tijdens het dienstverband.

De werknemer overlijdt

Overlijdt één van uw werknemers? En zou deze werknemer bij ziekte een Ziektewet-uitkering hebben gekregen? Dan kunnen zijn nabestaanden een uitkering in verband met overlijden aanvragen bij UWV.

Hoewel u daartoe niet verplicht bent, vragen wij u het overlijden van een werknemer door te geven aan UWV met het formulier **Melding van overlijden van een werknemer**. Met deze melding kan UWV de nabestaanden wijzen op de mogelijkheid om de uitkering in verband met overlijden aan te vragen.

Ziek- en betermelden

Kan uw werknemer een Ziektewet-uitkering krijgen? Geef dan uiterlijk de vierde dag van arbeidsongeschiktheid zijn gegevens door aan UWV. Gebruik hiervoor het formulier Ziekteaangifte in verband met de aanvraag Ziektewet-uitkering.

Let op: geeft u de ziekte later door, dan kan uw werknemer pas een Ziektewet-uitkering krijgen vanaf de datum waarop u de aangifte doet.

Is uw werknemer niet ziek als gevolg van een zwangerschap, bevalling of orgaandonatie en valt hij niet onder de no-riskpolis? Meld de ziekte dan uiterlijk op de eerste werkdag in de 42^e week aan UWV. U doet dit met het formulier Aangifte van langdurige ziekte in de 42^e week.

Let op: doet u de ziekteaangifte later dan de 42^e week, dan kunt u een boete krijgen van maximaal € 455.

De formulieren Ziekteaangifte in verband met de aanvraag Ziektewet-uitkering en Aangifte van langdurige ziekte in de 42^e week vindt u op uwv.nl.

Is uw werknemer meer dan één keer in een korte periode ziek?

Is uw werknemer meer dan één keer in een korte periode ziek waardoor hij zijn werk niet kan doen? En zit er minder dan vier weken tussen die verschillende ziekteperiodes? Dan beschouwt UWV die verschillende ziekteperiodes samen als één periode van arbeidsongeschiktheid. Dat heeft gevolgen voor het moment waarop u de ziekte moet aangeven bij UWV en voor de ingangsdatum van een eventuele WIA-uitkering. Hieronder leest u hoe dit in zijn werk gaat. Door hiermee rekening te houden, kunt u een boete voorkomen.

Tel de dagen van de ziekteperiodes bij elkaar op, als er minder dan vier weken zit tussen twee ziekteperiodes. De dagen dat uw werknemer volledig aan het werk was telt u niet mee. Op basis hiervan bepaalt u wanneer uw werknemer 42 weken ziek is, en wanneer u de ziekte dus moet doorgeven aan UWV.

Voorbeeld

Uw werknemer meldt zich ziek op 1 januari. Op 15 januari meldt hij zich beter, op 30 januari meldt hij zich weer ziek. Op 30 januari is uw werknemer dan al 2 weken ziek. Is hij vanaf 30 januari nog 40 weken ziek? Dan is hij, na afloop van die periode van 40 weken, in totaal 42 weken ziek en moet u de ziekte melden bij UWV.

Ziekte direct voor én na zwangerschaps- of bevallingsverlof

Heeft uw werknemer verlof volgens de Wet arbeid en zorg (WAZO) gehad? Bijvoorbeeld zwangerschaps- of bevallingsverlof? En was zij direct voor én na dit verlof ziek? Tel dan de ziekteperiodes vlak voor en meteen na dit verlof bij elkaar op. Uw werknemer moet in deze situatie wel ziek zijn door dezelfde oorzaak.

Is uw werknemer ziek geweest in een periode die niet aansluit op het verlof? Of sluit hij aan, maar is er een andere ziekteoorzaak? Dan kunt u de ziekteperiodes niet bij elkaar optellen. Er is dan weer een wachttijd van 2 jaar (104 weken).

Weer aan het werk

Krijgt uw werknemer een Ziektewet-uitkering en kan hij weer volledig aan het werk? Meld hem dan uiterlijk binnen twee dagen na de eerste werkdag beter bij UWV. Gebruik hiervoor het formulier Wijzigingen doorgeven van werknemers die een Ziektewet- of WAZO-uitkering hebben.

Ook als uw werknemer weer voor een aantal uren aan het werk gaat, meldt u dat bij UWV. Gebruik hiervoor ook het formulier Mijn werknemer in de Ziektewet is weer (gedeeltelijk) aan het werk.

Met het formulier Wijzigingen doorgeven geeft u wijzigingen door zoals:

- de wijziging van het rekeningnummer waarop de uitkering moet worden overgemaakt;
- de wijziging van de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof (niet door ziekte).

Als een werknemer geen Ziektewet-uitkering krijgt van UWV, hoeft u geen wijzigingen door te geven en hem niet beter te melden. Ook niet als u uw werknemer ziek heeft gemeld na 42 weken ziekte.

Werken aan re-integratie

Hoe snel uw werknemer weer aan het werk kan, is natuurlijk afhankelijk van de mogelijkheden die er zijn. Ziet het ernaar uit dat uw werknemer niet binnen een paar dagen weer aan het werk kan? Dan is het belangrijk dat u zo snel mogelijk samen met uw werknemer aan zijn re-integratie gaat werken. Als werkgever bent u hier namelijk verantwoordelijk voor.

Als uw werknemer niet kan werken omdat hij ziek is, is het belangrijk om vanaf het begin regelmatig contact met hem te houden. U weet dan wanneer u weer op hem kunt rekenen. Ook maakt het de terugkeer naar werk makkelijker. Zolang de werknemer bij u in dienst is, moet u samen met hem blijven werken aan re-integratie. Ook als hij een Ziektewet-uitkering krijgt. UWV neemt uw re-integratietaken dan niet over.

Krijgt uw werknemer naast loon ook een WIA- of Wajong-uitkering? Dan is UWV wel medeverantwoordelijk voor zijn re-integratie. UWV bekijkt welk loon de werknemer met zijn mogelijkheden kan verdienen. Als het niet mogelijk is om dit loon bij zijn huidige werkgever te verdienen, wordt bekeken hoe de werknemer zo snel mogelijk aan de slag kan gaan bij een andere werkgever. Overleg met uw werknemer en uw bedrijfsarts of arbodienst over de re-integratie. Let er daarbij op dat u op sommige momenten verplicht bent om afspraken vast te leggen. Hoe eerder u begint met de re-integratie, hoe groter de kans is dat uw werknemer weer snel aan de slag kan.

Wat u moet doen als de ziekte van uw werknemer langer duurt:

Na 4 weken	Re-integratiedossier aanleggen
Binnen 6 weken	Probleemanalyse door de bedrijfsarts of arbodienst
Binnen 8 weken	Plan van aanpak re-integratie maken
Na 8 weken	Plan van aanpak re-integratie uitvoeren
Binnen 42 weken	Krijgt uw werknemer geen Ziektewet-uitkering? Dan moet u hem ziekmelden bij UWV
Binnen 52 weken	Samen met uw werknemer het Plan van aanpak evalueren en eventueel bijstellen
Na 1 jaar en 8 maanden	Na 2 jaar kan uw werknemer mogelijk een WIA-uitkering krijgen. Uw werknemer stuurt het re-integratiedossier en de aanvraag voor de WIA-uitkering op naar UWV

NA VIER WEKEN

Re-integratiedossier

Als uw werknemer langer dan vier weken ziek is, legt u een re-integratiedossier aan. Daarin legt u alles vast wat te maken heeft met de ziekte en re-integratie van uw werknemer. Bijvoorbeeld alle formulieren die u tijdens de re-integratie invult of verstuurt en die onderdeel zijn van het re-integratieverslag. Uw werknemer heeft die formulieren namelijk nodig als hij later misschien een WIA-uitkering aanvraagt.

BINNEN ZES WEKEN

Probleemanalyse door de bedrijfsarts

Uiterlijk in de zesde week dat uw werknemer ziek is, brengt de bedrijfsarts of arbodienst de situatie van de werknemer in kaart. Dit wordt de probleemanalyse genoemd. Deze analyse vormt de basis voor het re-integratietraject waarin uw werknemer probeert weer aan het werk te gaan.

De bedrijfsarts beschrijft waarom de werknemer niet of minder kan werken. En hoe en wanneer de werknemer wel weer aan het werk kan.

De bedrijfsarts of arbodienst geeft aan in hoeverre de werknemer zijn eigen werk nog kan doen. Kan de werknemer zijn eigen werk niet meer doen?

Dan onderzoekt de bedrijfsarts of arbodienst of er binnen uw bedrijf ander passend werk is. Als dat er niet is, moet u samen met uw werknemer op zoek gaan naar werk bij een andere werkgever.

Ten slotte geeft de bedrijfsarts of arbodienst advies over de mogelijkheden voor de werknemer om weer aan de slag te gaan. Bijvoorbeeld door stap voor stap meer uren te gaan werken of door een aanpassing op de werkplek.

Verandert het ziektebeeld of veranderen de mogelijkheden van de werknemer, dan kan de bedrijfsarts of arbodienst de probleemanalyse bijstellen.

U en uw werknemer krijgen een kopie van de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst.

Uw werknemer kan niet meer werken

Als de arts denkt dat uw werknemer in de toekomst niet meer aan het werk kan, mag uw werknemer eerder een WIA-uitkering aanvragen.

Wij noemen dat een WIA-uitkering met een verkorte wachttijd.

Uw werknemer kan uiterlijk tussen de 13^e week en de 68^e week van de ziekte de WIA-uitkering met verkorte wachttijd aanvragen. Uw werknemer krijgt binnen 10 weken na de aanvraag bericht van UWV over zijn aanvraag.

Als uw werknemer een aanvraag voor een WIA-uitkering met verkorte wachttijd heeft ingestuurd, hoeft u geen ziekmelding in de 42^e week meer te doen.

BINNEN ACHT WEKEN

Plan van aanpak

Verwachten u, uw werknemer en de bedrijfsarts of de arbodienst dat de werknemer weer aan het werk kan? Dan maakt u met uw werknemer afspraken over wat u beiden aan de re-integratie gaat doen en wanneer. Deze afspraken zet u op papier in het Plan van aanpak. Bij het opstellen van dit plan gebruikt u de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst als basis. Betrek uw bedrijfsarts of arbodienst bij de verdere re-integratie.

Om ervoor te zorgen dat iedereen de afspraken nakomt, moeten u en uw werknemer iemand aanwijzen die erop let of afspraken worden nagekomen: de casemanager. Hij kan een medewerker van de arbodienst zijn, maar bijvoorbeeld ook de direct leidinggevende van de werknemer of een andere werknemer binnen uw bedrijf. Zowel u als uw werknemer kan natuurlijk bij de casemanager terecht als u vindt dat iets niet volgens afspraak verloopt. Als er veranderingen zijn in de ziekte of de mogelijkheden van uw werknemer, moet u samen met uw werknemer het Plan van aanpak bijstellen en nieuwe afspraken maken over bijvoorbeeld de re-integratieactiviteiten. Maakt u tijdens de re-integratie nieuwe afspraken met uw werknemer? Leg deze afspraken dan vast in een bijgesteld Plan van aanpak.

Passend werk binnen uw bedrijf

Als u ander werk aanbiedt binnen uw bedrijf, mag dat niet nadelig zijn voor de gezondheid van uw werknemer. Ook moet het werk in het eerste half jaar bij zijn opleiding, werkervaring en salarisniveau aansluiten. Daarna moet uw werknemer ook ander werk accepteren.

Is uw werknemer ziek geworden door haar zwangerschap of bevalling? Dan is zij na het WAZO-verlof verplicht passend werk te aanvaarden. Als zij een uitkering ontvangt op basis van de Ziektewet vóórdat het verlof begint, is zij volgens de Ziektewet niet verplicht om passend werk te aanvaarden. U als werkgever bent verantwoordelijk voor haar re-integratie. Daarom moet zij in dat geval tóch passend werk aanvaarden. U kunt dus tijdens deze periode wel passend werk aan uw werknemer aanbieden. Meer informatie over passend werk is te vinden op uwv.nl.

In het Plan van aanpak legt u ook vast wanneer u de voortgang van het re-integratietraject bespreekt. Het is belangrijk dat u dat regelmatig doet: minstens eenmaal in de zes weken.

Als het Plan van aanpak klaar is, ondertekenen u en uw werknemer het document. U stuurt een kopie naar uw werknemer.

Het plan moet in de achtste week dat uw werknemer ziek is klaar zijn. Gebruik bij voorkeur het Plan van aanpak van UWV, dan weet u zeker dat uw plan compleet is.

Zelf alles regelen of hulp van een re-integratiebedrijf

U kunt zelf alles regelen om uw werknemer weer aan het werk te helpen. Maar u kunt hiervoor ook een re-integratiebedrijf inschakelen. Dit is vooral interessant als de werknemer niet meer bij u aan de slag kan en hij op zoek gaat naar een andere werkgever. Met een re-integratiebedrijf is de kans groter dat de werknemer ander werk vindt.

NA ACHT WEKEN

Samen aan de slag met het Plan van aanpak

Het Plan van aanpak voert u samen met uw werknemer uit. U bent verplicht om alle afspraken in het Plan van aanpak na te komen. Als uw werknemer een WIA-uitkering gaat aanvragen, kan UWV de aanvraag namelijk afwijzen als u te weinig heeft gedaan aan re-integratie. U bent dan verplicht om langer loon door te betalen.

Ook uw werknemer is verplicht zich aan de afspraken te houden. Vindt u dat uw werknemer niet genoeg doet aan zijn re-integratie of dat hij zijn afspraken niet nakomt? Neem dan contact op met de bedrijfsarts of arbodienst, of vraag een zogenoemd deskundigenoordeel aan bij UWV.

Als blijkt dat uw werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie, mag u zijn loon inhouden. Als de werknemer ook een Ziektewet-uitkering krijgt, moet u de looninhouding binnen vijf werkdagen aan ons doorgeven. Gebruik daarvoor het formulier Inhouden loon werknemer. Ook als u besluit het loon weer door te betalen, moet u dit binnen vijf werkdagen doorgeven.

Als u de melding te laat doet, kunt u een boete krijgen van maximaal € 455. Als u een geldige reden heeft, krijgt u geen of een lagere boete.

Als u hulp nodig heeft: het deskundigenoordeel van UWV

Het is mogelijk dat u tijdens de re-integratie behoefte heeft aan een onafhankelijk oordeel over de uitvoering van het Plan van aanpak.

In dat geval kunt u een deskundigenoordeel vragen aan UWV over:

- de vraag of het werk dat u uw werknemer aanbiedt of dat de werknemer zelf aandraagt passend is;
- de re-integratie-inspanningen van uw werknemer;
- uw eigen re-integratie-inspanningen.

Meer informatie hierover, vindt u in de brochure **Deskundigenoordeel van UWV**.

Heeft u een meningsverschil met uw werknemer over de (on)geschiktheid om te werken? Dan kunt u ook bij UWV terecht voor een deskundigenoordeel. Natuurlijk doet u er alles aan om meningsverschillen eerst samen op te lossen. Komt u er niet uit? Vraag dan advies aan uw arbodienst of uw brancheorganisatie. Meer informatie over wat UWV voor u kan doen, vindt u op uwv.nl.

BIJ EEN JAAR ZIEKTE

Verplichte evaluatie

Nog voor het einde van het eerste ziektejaar bent u verplicht met uw werknemer de re-integratie te evalueren. U bespreekt dan de stappen die u hierbij heeft gezet. Ook bekijkt u samen of u het Plan van aanpak moet bijstellen. Deze evaluatie wordt onderdeel van het re-integratieverslag. UWV attendeert uw werknemer op tijd op deze evaluatie.

Als het dienstverband eindigt tijdens ziekte

Zolang de werknemer bij u in dienst is, moet u samen met de werknemer tot het einde van het dienstverband werken aan zijn re-integratie. Na beëindiging van het dienstverband neemt UWV de verantwoordelijkheid voor re-integratie over.

Eindigt het dienstverband van uw werknemer tijdens zijn ziekte? Laat ons dat dan op de laatste werkdag weten.

U hoeft geen Plan van aanpak te maken als het dienstverband binnen tien weken na de eerste ziektedag stopt. Verwacht de bedrijfsarts of arbodienst dat de werknemer binnen drie maanden weer volledig en zonder speciale maatregelen zijn eigen werk kan doen? Dan hoeft u ook geen Plan van aanpak te maken. In beide situaties is het invullen van een **Verkort re-integratieverslag** voldoende. In alle andere situaties moet u het Plan van aanpak wel opstellen.

Geef uw werknemer voor het einde van het dienstverband alle documenten en het bijbehorende re-integratieverslag mee. Deze moet de werknemer meenemen naar het eerste spreekuur bij UWV.

Met het re-integratieverslag bekijken wij of u samen met uw werknemer voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van uw werknemer.

Heeft u niet voldoende aan de re-integratie van uw werknemer gedaan? Dan moet u (een deel van) de Ziektewet-uitkering die UWV aan uw ex-werknemer heeft betaald, aan ons terugbetalen.

Werkt de werknemer niet voldoende mee aan zijn eigen re-integratie? Dan wordt zijn uitkering tijdelijk verlaagd en soms zelfs stopgezet.

Als een dienstverband bijna is geëindigd, betaalt UWV soms mee aan de re-integratie van uw werknemer. Deze zogenoemde participatie vraagt u aan met het formulier **Verzoek om participatie in re-integratietraject**.

U kunt participatie aanvragen als:

- de re-integratie noodzakelijk is;
- de re-integratie meer kost dan 70% van de nog resterende brutoloonkosten;
- de re-integratie langer duurt dan het dienstverband.

Een WIA-uitkering of langer het loon doorbetalen?

Mogelijk kan uw werknemer na twee jaar (104 weken) ziekte een WIA-uitkering krijgen. Is hij na ruim anderhalf jaar nog niet (volledig) aan het werk? Hij krijgt dan van UWV informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering.

Zover hoeft het niet te komen.

Samen met uw werknemer kunt u verlenging van loondoorbetaling aanvragen. Dit betekent dat u de werknemer langer loon doorbetaalt. U gebruikt dan de extra tijd om samen te werken aan de re-integratie. Dat is bijvoorbeeld handig als de werknemer al gedeeltelijk weer aan het werk is en het ernaar uitziet dat hij binnenkort weer volledig aan het werk kan. Of als er andere oplossingen zijn binnen of buiten uw bedrijf.

Als u beslist om langer loon door te betalen, hoeft uw werknemer geen WIA-uitkering aan te vragen. Daarmee voorkomt u dat u een hogere sociale verzekeringspremie moet gaan betalen. Voor uw werknemer is dit ook prettiger, omdat hij langer de tijd krijgt om te re-integreren. Bovendien hoeft hij niet door een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van UWV onderzocht te worden.

Aanvragen kan met het formulier *Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA*. De minimumperiode voor verlenging is dertien weken. Er is geen maximum periode. Is de periode waarvoor u een verlenging van de loondoorbetaling heeft aangevraagd voorbij, maar wilt u nog meer tijd? Dan kunt u opnieuw een verlenging van de loondoorbetaling aanvragen.

Wilt u de vrijwillige loondoorbetaling stopzetten? Dat kan. Daarvoor heeft u geen toestemming van uw werknemer nodig. Ook uw werknemer kan op elk moment de loondoorbetaling stopzetten. Stopzetting geeft u aan met het formulier *Beëindiging verlengde loondoorbetaling WIA*.

Als UWV akkoord gaat met de beëindiging van de verlengde loondoorbetaling, dan stopt de verlengde termijn vijftien weken na het melden van de beëindiging.

Bespreek dus goed de mogelijkheden met uw werknemer en arbodienst of bedrijfsarts.

Op uwv.nl vindt u de formulieren *Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA* en *Beëindiging verlengde loondoorbetaling WIA*.

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie over verplichtingen bij ziekte en re-integratie. Voor re-integratietrajecten van uw werknemers is uw arbodienst uw aanspreekpunt. U vindt meer informatie op uwv.nl. Heeft u daarna nog vragen? Bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief). Als u al contact met ons heeft, vindt u het telefoonnummer op de correspondentie die u van ons ontvangt.

