

Ik neem een werknemer met een ziekte of handicap in dienst

Voordelen voor werkgevers



WERKbedrijf

Inhoud

Iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen	2
Wat zijn de voordelen?	4
Als u er niet zeker van bent dat iemand de baan aankan: proefplaatsing	4
Iemand aannemen met een ziekte of handicap: loonkostensubsidie	4
Korting op de WAO/WIA- en WW-premie	5
Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek	5
Als uw werknemer minder presteert: loondispensatie	5
Eerste vijf jaar: UWV betaalt de Ziektewet-uitkering	7
Geen hogere WIA-premie	8
Wat verwachten wij van u?	8

Werk boven uitkering

UWV stimuleert mensen om aan het werk te gaan en ondersteunt ze daarbij.

Is werken niet mogelijk, dan verstrekt UWV tijdelijk inkomen op basis van wettelijke regelingen als WW, WIA, WAO, Wajong en Ziektewet.

uwv.nl
werk.nl

Iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen

Misschien denkt u erover om iemand met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Twijfelt u nog omdat u niet weet of hij het werk wel aankan? Of vraagt u zich af of hij niet weer snel ziek wordt?

Vaak blijkt dat mee te vallen. Iemand in een rolstoel kan prima functioneren als helpdeskmedewerker. En een werknemer die een burn-out heeft gehad, kan misschien een baan met minder druk best aan.

UWV wil u stimuleren om iemand met een ziekte of een handicap in dienst te nemen. Dat doen we door ervoor te zorgen dat u als er werkgever niet slechter van wordt, waarschijnlijk zelfs beter. In deze brochure leest u hoe dat kan.



Wat zijn de voordelen?

Het belangrijkste voordeel voor u is dat u een gemotiveerde werknemer krijgt. Vrijwel alle werkgevers vinden dat lichamelijk gehandicapten en chronisch zieken minstens even gemotiveerd zijn als 'gezonde' medewerkers en vaak zelfs gemotiveerder. Uit onderzoek blijkt bovendien dat werknemers met een ziekte of handicap niet minder productief zijn dan werknemers zonder handicap of beperking. Maar er zijn nog meer voordelen.

Als u er niet zeker van bent dat iemand de baan aankan: proefplaatsing

Wilt u een nieuwe werknemer aannemen, maar twijfelt u eraan of hij het werk aankan? En krijgt deze werknemer een uitkering van UWV? Met een proefplaatsing kunt u maximaal drie maanden lang kijken hoe het gaat zonder dat u loon hoeft te betalen. UWV betaalt dan namelijk de uitkering door. Met andere woorden: een proefplaatsing heeft voor de werknemer geen gevolgen voor zijn uitkering. UWV verwacht wel van u dat u de intentie heeft om deze werknemer na drie maanden in dienst te nemen. De voorwaarden en het aanvraagformulier **Melding UWV proefplaatsing** vindt u op uwv.nl.

Iemand aannemen met een ziekte of een handicap: loonkostensubsidie

Neemt u iemand aan met een ziekte of een handicap? Dan kunt u mogelijk subsidie krijgen. Uw medewerker moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen. Hieronder leest u over deze voorwaarden.

De werknemer die bij u gaat werken:

- is herbeoordeeld voor WAO, WAZ of Wajong; óf heeft een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering; óf heeft al langer dan één jaar een volledige WW-uitkering*;
- is nog geen 50 jaar;
- kan heel moeilijk aan werk komen;
- is na 1 januari 2009 bij u begonnen;
- heeft niet eerder op proef bij u gewerkt in de afgelopen zes maanden.

Voor u geldt het volgende:

- u biedt een contract aan voor een jaar;
- u bent van plan dat contract met nog een half jaar te verlengen;
- u vraagt de subsidie aan binnen drie maanden nadat de werknemer bij u is begonnen.

De subsidie houdt in dat u een jaar lang maximaal 50% van het wettelijk minimumloon krijgt. U kunt loonkostensubsidie aanvragen met de **Aanvraag loonkostensubsidie**. U vindt dit formulier op uwv.nl.

** Hierop is één uitzondering. Heeft de werknemer een WW-uitkering omdat hij werkloos is geworden uit een baan in het onderwijs of bij een overheidsinstelling? Dan kunt u geen subsidie krijgen. De (ex-)werkgever is dan namelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van die werknemer:*

Korting op de WAO/WIA- en WW-premie

Vaak kunt u voor werknemers met een ziekte of handicap ook korting op de WAO/WIA- en WW-premie aanvragen. Neemt u een jonggehandicapte in dienst? Dan kunt u een extra premiekorting ontvangen. Voor werknemers van 50 jaar of ouder kunt u mogelijk ook een premiekorting op de werknemersverzekeringen ontvangen. Wilt u weten voor welke werknemers u een korting of vrijstelling kunt aanvragen? Neem dan contact op met de Belastingdienst of kijk op www.belastingdienst.nl.

Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek

Als u voor een werknemer met een ziekte of handicap extra kosten maakt om zijn werk mogelijk te maken, dan kunt u subsidie krijgen. Zo kunt u subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van uw bedrijf aan te passen, of om niet-meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Dit kan als de werknemer een contract voor minimaal zes maanden heeft.

U kunt het formulier **Aanvraag subsidie voorziening werkgever** vinden op uwv.nl.

Als uw werknemer minder presteert: loondispensatie

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder dan uw andere werknemers? Is hij jonger dan 18 jaar of heeft hij een Wajong-uitkering? Dan kunt u UWV vragen of u een lager loon mag betalen dan het minimumloon. Dit heet loondispensatie. De loondispensatie kan een halfjaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk.



Voordat u loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of uw werknemer inderdaad duidelijk minder presteert. Is dit het geval, dan ontvangt u bericht hoeveel procent van het minimumloon u in ieder geval wél moet betalen. Het formulier *Aanvraag loondispensatie* vindt u op uwv.nl.

Eerste vijf jaar: UWV betaalt de Ziektewet-uitkering

Werknemers met een ziekte of handicap blijven over het algemeen niet vaker ziek thuis dan andere werknemers. Maar het kan natuurlijk altijd gebeuren. Dit kan voor u een risico inhouden. Een groot deel van dit risico dekt UWV voor u af.

Als een van uw werknemers ziek wordt, betaalt u gewoonlijk de eerste twee jaar het loon door. Maar als een werknemer met een handicap of ziekte ziek wordt, kan deze soms een Ziektewet-uitkering krijgen. Bijvoorbeeld als hij voorafgaand aan het dienstverband met u een WIA-uitkering had. Dit geldt gedurende de eerste vijf jaar nadat de werknemer bij u is begonnen. De uitkering mag u met het loon verrekenen. Het maakt niet uit wat de oorzaak van de ziekte is. Het mag dus ook gaan om iets anders dan de oorspronkelijke gezondheidsklachten.

De hoogte van de Ziektewet-uitkering die UWV betaalt hangt af van het percentage van het loon dat u bij ziekte moet doorbetalen. Betaalt u bij ziekte het loon volledig door? Op uw verzoek is de Ziektewet-uitkering gedurende de eerste 52 weken maximaal 100% van het dagloon.

In het tweede jaar is de hoogte van de Ziektewet-uitkering 70% van het dagloon.

Neemt u iemand in dienst die een Wajong-uitkering heeft of ooit een Wajong-uitkering heeft gehad? Dan kunt u altijd, dus ook ná vijf jaar, Ziektewet-uitkering krijgen als deze werknemer ziek wordt.

Als uw werknemer ziek wordt, meldt u dit uiterlijk op de vierde ziektedag. Dat kan online via het werkgeversportaal op uwv.nl, of met het formulier *Ziekteaangifte*.

Ook dat formulier vindt u op uwv.nl

Is uw werknemer weer beter of gaat hij weer gedeeltelijk aan het werk? Geef dat binnen twee dagen door. Ook dat kunt u online doen via uwv.nl of met het formulier *Melding van gedeeltelijke werkhervatting* of *Melding van volledig herstel* dat u vindt op uwv.nl.

Geen hogere WIA-premie

Krijgt uw werknemer na een ziekteperiode uiteindelijk een WIA-uitkering en kreeg u voor deze werknemer een Ziektewet-uitkering? Dan telt deze WIA-uitkering niet mee voor uw gedifferentieerde WIA-premie. Voor meer informatie hierover kunt u terecht op www.belastingdienst.nl.

Wat verwachten wij van u?

Krijgt u van UWV een vergoeding of een Ziektewet-uitkering? Dan verwachten wij dat u ons op de hoogte houdt als er iets wijzigt.

Gaat het om een werknemer voor wie u een Ziektewet-uitkering krijgt? En is hij weer beter, of is hij gedeeltelijk aan het werk gegaan? Geef dit dan binnen twee dagen door. U kunt dat online doen via uwv.nl of met het formulier **Melding van gedeeltelijke werkhervatting** of **Melding van volledig herstel** dat u vindt op uwv.nl.

Krijgt u een andere vergoeding van UWV? En kan uw werknemer niet meer werken of gaat hij juist meer werken? Geef dit binnen zeven dagen schriftelijk door aan de afdeling Inkoop Re-integratie van het kantoor van het WERKbedrijf in uw regio.

Het is belangrijk dat u wijzigingen op tijd meldt. Als u dit niet doet, kan dit financiële gevolgen voor u hebben.

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie. Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl. Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief). Als u belt, houd dan uw loonheffingnummer bij de hand. Wij kunnen u dan beter van dienst zijn.



UWV WERKbedrijf

Juli 2009

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.