



Uitvoeringsorganisatie
Bedrijfsvoering Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?

juni 2022



‘Wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid?’

Handleiding bij verzuim en re-integratie voor leidinggevenden en HRM-adviseurs.

De wet- en regelgeving op het gebied van ziekte, re-integratie en arbeidsongeschiktheid is de afgelopen jaren ingrijpend veranderd. Doel daarvan is het (langdurig) ziekteverzuim terug te dringen en de re-integratie van medewerkers te verbeteren door werkgevers en werknemers meer verantwoordelijkheid te geven. Om daar op een goede wijze invulling aan te geven, is het belangrijk dat leidinggevenden en medewerkers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en weten wat zij van elkaar mogen verwachten.

Binnen het Rijk hanteren we bij ziekteverzuim de uitgangspunten van het Eigen Regie model. Bij het uitvoeren van het Eigen Regie model heeft de werkgever meer invloed op het re-integratieproces en is hij zeer betrokken bij de medewerker. Bij het uitvoeren van het Eigen Regie Model is het van belang dat werkgever en werknemer samen in gesprek blijven.

Bij het Eigen Regie model wordt inspanning van de werkgever gevraagd. De werkgever zorgt zelf voor de juiste stappen in het proces. Het is belangrijk dat leidinggevenden zich bewust zijn van dit proces en dat zij weten welke rol zij spelen binnen het Eigen Regie model.

Het begint bij een gelijkwaardig gesprek tussen leidinggevende en medewerker waarbij de bereidheid van de leidinggevende om de medewerker te helpen groot is en de focus ligt op de re-integratie van de zieke medewerker. Elk departement kan en zal hier op kleine punten van afwijken. Klik [hier](#) voor richtlijnen voor het verzuimgesprek.

Ook de invoering van de Wvra per 1 januari 2020, waarbij de arbeidsverhouding binnen het Rijk is geregeld via het civiele arbeidsrecht, heeft gevolgen voor de rechten en plichten van werkgever en medewerker.

De acties die voortvloeien uit de rechten en plichten zijn in een stappenplan in chronologische volgorde weergegeven, vanaf het moment van ziekmelding. In de kolom daarnaast staat een toelichting op de verantwoordelijken.

Per moment is toegelicht wie verantwoordelijk is en wat er van deze persoon verwacht wordt.

Wanneer?	Wat?	Door wie?
Dag 1	Ziekmelding bij de leidinggevende	Medewerker
Dag 1	De ziekmelding wordt geregistreerd in P-Direkt. P-Direkt geeft de ziekmeldingen dagelijks door aan de arbodienst	Leidinggevende
Vanaf dag 1	Verzuimdossier bijhouden	Leidinggevende en medewerker
Week 6	Uiterlijk in de 6e week wordt de probleemanalyse (pa) opgesteld	Bedrijfsarts
Week 8	Uiterlijk twee weken na de probleemanalyse wordt het plan van aanpak (pva) opgesteld	Leidinggevende en medewerker
Minimaal elke 6 weken	Tijdens het gehele re-integratieproces: bespreken voortgang re-integratie, pva uitvoeren en periodiek evalueren. Zo nodig pva bijstellen en evaluatieformulier maken	Leidinggevende en medewerker
Week 42	Ziekteangifte bij UWV	P-Direkt
Week 44 – 48	UWV attendeert leidinggevende en medewerker op komende eerstejaarsevaluatie. Leidinggevende vraagt advies aan de bedrijfsarts	Leidinggevende
Week 52	Eerstejaarsevaluatie door leidinggevende en medewerker	Leidinggevende en medewerker
Week 52	Korting salaris	P-Direkt
Week 68	Deadline eventuele aanvraag vervroegde WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) of IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)	Medewerker

Week 88	Brief van UWV “binnenkort 2 jaar ziek” aan werknemer met kopie aan werkgever, waarin wordt gewezen op uiterste datum aanvraag van de WIA	Leidinggevende en medewerker
Week 91	Invullen eindevaluatie op basis van het actueel oordeel van de bedrijfsarts. Re-integratieverslag compleet maken	Leidinggevende, medewerker en bedrijfsarts
Week 93	Deadline aanvraag WIA	Medewerker
Week 93- 104	UWV beoordeelt de re-integratie inspanningen van de werkgever en werknemer en daarna de WIA-claim van de werknemer	UWV
Week 104	Einde verplichte loondoorbetalingsperiode van 104 weken Recht WIA-uitkering ($\geq 35\%$ arbeidsongeschikt), of geen recht WIA-uitkering ($< 35\%$ arbeidsongeschikt) of loonsanctie van maximaal 52 weken in verband met onvoldoende re-integratie inspanningen (nog geen WIA-beslissing)	Uitspraak UWV
Week 104 en verder	Eventueel bezwaar tegen uitspraak UWV, herplaatsing of ontslag	Leidinggevende en medewerker. Voor advies HRM-, re-integratieadviseur en arbeidsjurist

De leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor een duurzame re-integratie. Tijdens de gehele periode van verzuim kunnen zij advies vragen aan diverse deskundigen. Denk hierbij aan de HRM-adviseur, de bedrijfsarts, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de re-integratieadviseur, de arbeidsjurist, de A&O-deskundige en andere professionals.

De verplichte stappen van de Wet verbetering poortwachter

Dag 1

De CAO Rijk schrijft voor dat iemand zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen twee dagen, zich ziekmeldt bij de leidinggevende. In de meeste personeelsreglementen is hierover nader bepaald dat de ziekmelding 's morgens voor 9.00 of 9.30 uur moet zijn gedaan. Kijk voor het eigen personeelsreglement op de website van [CAO Rijk](#) of het intranet van het departement. Klik [hier](#) voor de richtlijnen voor het ziekmeldingsgesprek.

Als de leidinggevende vermoedt dat er mogelijk meer aan de hand is, dan kan hij de bedrijfsarts vragen om een medisch advies. In dat geval informeert hij de medewerker over de aangevraagde oproep. Als er een conflict of een meningsverschil is, heeft de bedrijfsarts specifieke richtlijnen. Deze zijn opgesteld om ervoor te zorgen dat eventuele problemen niet verder escaleren en goed worden opgelost. In de [richtlijnen](#) van Stecr en de NVAB staat meer informatie over hoe bedrijfsartsen met dergelijke situaties omgaan. Is er mogelijk sprake van psychische problematiek? Dan is het verstandig om de bedrijfsarts tijdig in te schakelen.

Actie: de leidinggevende registreert de ziekmelding in P-Direkt en de arbodienst wordt geïnformeerd (veelal door P-Direkt).

Vanaf dag 1

Het is belangrijk dat de leidinggevende en medewerker vanaf de eerste dag met elkaar in gesprek gaan. Samen moeten zij ervoor zorgen dat de medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk kan gaan. De medewerker hoeft de leidinggevende

niet te informeren over de aard van de ziekte. Volgens de regels van de AVG mag een leidinggevende het volgende aan de medewerker vragen:

- Het verpleegadres en telefoonnummer;
- Hoe lang de medewerker verwacht dat de ziekte gaat duren;
- Wat de lopende werkzaamheden en afspraken zijn;
- Of er sprake is van een arbeidsongeval, maar niet of het verzuim werk gerelateerd is;
- Of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid (Regresrecht is het recht om kosten terug te vorderen die door toedoen van een derde partij moeten worden gemaakt). Dan is er een aansprakelijke derde voor de verzuimkosten (zie ook [factsheet regres](#));
- Of de medewerker in één van de vier vangnetregelingen van de Ziektewet valt. Dit is het geval de medewerker ziek is door zwangerschap of bevalling, ziek is als gevolg van orgaandonatie, een no-riskpolis heeft of valt onder de compensatieregeling. Voor meer informatie over vangnetregelingen en compensatieregeling zie de [website van het UWV](#).

De leidinggevende moet bij dreigend langdurig verzuim (langer dan zes weken) een re-integratiedossier bijhouden. Hierin bewaart hij alle relevante informatie over het re-integratietraject. Op dit dossier is de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming) en de UAVG (Uitvoeringswet AVG) van toepassing. Het dossier is niet vrij in te zien door onbevoegden. Medische informatie mag nooit in dit dossier worden opgeslagen. Voor meer informatie wordt verwezen naar [de website](#) van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Week 4

Compensatie-uren opbouw van de medewerker wordt gestopt. Zie hiervoor paragraaf 3.2 van de CAO Rijk, onder het kopje “Compensatie-uren (verlof voor onbetaald meer uren werken)”. De aanvullende vaste toelage bij onregelmatige dienst (paragraaf 7.4 CAO Rijk en hoofdstuk 21 voor personenchauffeurs) stopt na een maand.

Week 6

Conform de wettelijke verplichtingen van de [Wet verbetering poortwachter](#) moet de medewerker uiterlijk rond de 30e ziektedag gezien zijn door de bedrijfsarts voor het opstellen van een [probleemanalyse](#). Vanaf 1-4-2022 worden medewerkers niet meer automatisch opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. De leidinggevende ontvangt

rond de 20ste ziektedag een bericht om samen met de medewerker een afspraak bij de bedrijfsarts in te plannen. Klik [hier](#) voor meer informatie. In het advies dat de bedrijfsarts opstelt, staat onder andere de prognose van het herstel, hoe de terugkeer naar het werk bevorderd kan worden en wat de mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van werkhervatting zijn. Ook signaleert de bedrijfsarts of voor het verzuim een oorzakelijke relatie met het werk is geconstateerd en zo ja, welke deze relatie is. Daarnaast adviseert de bedrijfsarts hoe men tot een oplossing kan komen. De probleem-analyse vormt de basis voor het re-integratietraject. Het bevat geen medische gegevens.



Uiterlijk in de zesde ziekteweek stuurt de bedrijfsarts de probleemanalyse naar de medewerker en de leidinggevende. Bij eventuele vragen neemt de leidinggevende contact op met de bedrijfsarts. Ook kan de leidinggevende zich door de bedrijfsarts laten adviseren over het inschakelen van een [medisch interventiebureau](#).

Als een medewerker twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kan de medewerker een [second opinion](#) aanvragen bij een andere bedrijfsarts.

De leidinggevende en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Als daarbij een verschil van mening ontstaat over de aanpak, dan kan een [deskundigenoordeel](#) bij het UWV worden aangevraagd.

De vaste vergoeding voor woon-werkverkeer stopt na zes weken.

Week 8

Uiterlijk in de achtste ziekteweek stelt de leidinggevende samen met de medewerker het [Plan van aanpak](#) op. Op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts leggen medewerker en leidinggevende afspraken vast over de acties die genomen moeten worden om tot een snelle en verantwoorde hervatting van het werk te komen. Hierbij kan gedacht worden aan activiteiten zoals een training, noodzakelijke behandeling, een cursus, maar ook een (tijdelijke) aanpassing van de werkplek of de arbeidstijden. In een goed [Plan van aanpak](#) staan duidelijke afspraken zodat de medewerker zo snel en verantwoord mogelijk weer aan het werk kan.

De medewerker moet volledig meewerken aan zijn re-integratie. [Zie verplichtingen medewerker](#).



Elke zes weken

De leidinggevende bespreekt minstens eenmaal in de zes weken ([voortgangsgesprekken werkgever](#)) met de medewerker hoe het gaat met de re-integratie. Als de re-integratie-afspraken veranderen leggen ze deze vast in het re-integratieverslag. In het (eerstejaars-) [evaluatieformulier van het UWV](#) kunnen de wijzigingen eenvoudig beschreven worden. Bij het Eigen Regie model hoort ook dat zowel de leidinggevende (via e-mail) als medewerker (in het spreekuur-gesprek) de bedrijfsarts regelmatig op de hoogte brengen van het verloop van de re-integratie.

(Vergoeding) kosten re-integratie en werkplekaanpassing

Sommige re-integratiekosten kunnen eventueel worden verhaald op de zorgverzekering van de medewerker of worden bekostigd via de Wet Langdurige Zorg. Voor bepaalde aanpassingen is een bijdrage van het UWV mogelijk. Bijvoorbeeld voor aangepast vervoer van en naar het werk of vergoeding van een werkplekaanpassing. De medewerker hoeft hiervoor niet twee jaar ziek te zijn of bij een WIA-keuring gedeeltelijk arbeidsongeschikt te zijn bevonden.

Afhankelijk van het soort voorziening moet dit door de medewerker of door de werkgever worden aangevraagd. Voorzieningen die de medewerker kan meenemen, de zogenoemde 'meeneembare voorzieningen' (bijvoorbeeld een computermuis), moet hij zelf aanvragen. Voorzieningen voor overige werkplekaanpassingen ('niet-meeneembare voorzieningen') kan de werkgever bij het UWV aanvragen. Er gelden wel bepaalde voorwaarden (de werknemer moet een contract hebben van minimaal zes maanden of met elkaar opvolgende contracten minimaal zes maanden in dienst zijn)

en het UWV hanteert een drempelbedrag.

Meer informatie is te vinden op de [website](#) van het UWV.

Week 42

De leidinggevende ontvangt van P-Direkt een melding dat de medewerker 42 weken ziek is. Hij hoeft hier géén actie op te nemen. P-Direkt meldt dit automatisch bij het UWV. Het UWV informeert vervolgens werkgever en werknemer over de eerstejaarsevaluatie.

Week 52

Uiterlijk in week 52 worden de re-integratie-inspanningen besproken door de leidinggevende en de medewerker in een zogenaamde [eerstejaarsevaluatie](#). Belangrijke afwegingen in dit stadium zijn of doelen bijgesteld moeten worden, of een [arbeidsdeskundig onderzoek](#) wenselijk is en/of het 1e spoor (re-integratie in aangepaste of andere functie bij eigen werkgever) en/of [2e spoor traject](#) (re-integratie bij een andere werkgever) opgestart moet worden. Als een [vervroegde WIA](#) aan de orde is kan dit nog tot de 68e ziekte-week worden aangevraagd. Klik [hier](#) voor formulier eerstejaarsevaluatie.

Week 52

Na een jaar van ziekte wordt automatisch een korting van 30% op het maandinkomen doorgevoerd. De opbouw van het IKB-budget wijzigt van 16,37% naar 19,8%. Meer informatie: [inkomen bij arbeidsongeschiktheid over de arbeidsongeschikte uren](#).

De leidinggevende informeert de medewerker (naar aanleiding van een signaal van P-Direkt).

Vanaf de eerste dag dat de medewerker arbeidsongeschikt is, wordt het maandinkomen gedurende

52 weken volledig doorbetaald. Daarna wordt 70% van het maandinkomen uitbetaald. Bij het bepalen van de periode van 52 weken, worden de wettelijke regels voor het optellen van meerdere periodes van arbeidsongeschiktheid toegepast. Kort samengevat komen deze regels er op neer dat als de medewerker langer dan vier weken beter is, de periode van 104 weken is onderbroken. Is de medewerker langer dan 52 weken arbeidsongeschikt, maar verricht hij over een bepaald aantal uren passend werk, dan heeft de medewerker na afloop van de 52 weken over die uren recht op volledige doorbetaling van het maandinkomen. Dat geldt ook voor de medewerker als deze passend werk zou hebben kunnen verrichten, maar de werkgever dat niet heeft aangeboden. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Tot week 68

Tot de 68ste week kan de medewerker een vroegde IVA-aanvraag doen. Dit kan als de medewerker niet meer duurzaam in staat is om aan het werk te gaan en dat dit ook niet meer te verwachten is. Bij de aanvraag moet een verklaring van de bedrijfsarts worden meegestuurd die mede is gebaseerd op medische en specialistische onderzoeken en behandelingen; er is geen re-integratieverslag vereist. De aanvraag kan maar éénmalig worden ingediend na de derde week en uiterlijk tot de 68ste week. Het UWV heeft een, overigens niet gepubliceerd stappenplan, hoe het UWV het duurzaam aan het werk gaan toetst. In eerste instantie kijkt het UWV of er herstelmogelijkheden zijn. De scope hiervoor is een jaar. Is het antwoord nee, moet vervolgens gekeken worden of er ook na een jaar nog herstel mogelijk is. Zo nee, is het duurzaam, anders niet.

Week 86

Rond de 86e week wordt gestart met het opmaken van het [re-integratieverslag](#). In het re-integratieverslag zitten alle documenten die tijdens de verzuimperiode zijn opgemaakt. Ze beschrijven wat er allemaal is gedaan om te komen tot een zo optimaal mogelijke re-integratie. De verplichte onderdelen van het re-integratieverslag zijn de probleemanalyse, het plan van aanpak, de eerstejaarsevaluatie, het actueel oordeel van de bedrijfsarts en de eindevaluatie.

De bedrijfsarts beschrijft in het actueel oordeel de actuele status van de medewerker. De leidinggevende en medewerker maken aan de hand hiervan de eindevaluatie op en beschrijven de actuele stand van de re-integratie. De bedrijfsarts stuurt naast het actueel oordeel ook de medische informatie naar de medewerker. De informatie is nodig voor de verzekeringsarts van het UWV om de WIA-aanvraag te beoordelen.

Week 88

Het UWV stuurt de medewerker een brief dat de [WIA-aanvraag](#) binnenkort moet worden ingediend. Leidinggevende en medewerker bereiden, samen met de HRM-adviseur en de re-integratieadviseur, de WIA-aanvraag voor, in ieder geval vóór de 93e week.





In uitzonderlijke gevallen kunnen werknemer en werkgever besluiten het UWV te verzoeken de wachttijd voor de WIA te verlengen. Dit kan alleen als de medewerker weer bijna volledig aan het werk is, maar nog een minimaal tijd nodig heeft voor zijn volledige re-integratie. De medewerker vraagt dan nog geen WIA-uitkering aan. Meer informatie staat op de [website](#) van het UWV.

Week 93

Uiterlijk in de 93e week vraagt de medewerker online de WIA-uitkering aan. De leidinggevende stuurt gelijktijdig het re-integratieverslag naar het UWV. Dit laatste gaat via het werkgeversportaal van het UWV waarover per departement afspraken zijn over wie dat binnen het departement doet.

Week 93-104

Het [UWV beoordeelt](#) de compleetheid van de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag. Zij beoordelen of de leidinggevende en medewerker

voldoende hebben gedaan aan de re-integratie.

Is de aanvraag niet compleet, dan is er gelegenheid dit te herstellen. Gebeurt dat niet, dan volgt een administratieve loonsanctie. De werkgever betaalt in dat geval het loon voor maximaal 52 weken door.

Is de aanvraag wel compleet, dan beoordeelt het UWV de re-integratie inspanningen van de medewerker en de werkgever.

Als het UWV stelt dat de re-integratie-inspanningen voldoende zijn, dan volgt de WIA claimbeoordeling (= [keuring](#)). Het UWV beoordeelt de mogelijkheden om te werken en vertaalt dit naar een arbeidsongeschiktheidspercentage.

Is het UWV van mening dat de re-integratie inspanningen niet voldoende zijn, dan beslist het UWV tot het opleggen van een loonsanctie wegens onvol-

doende re-integratie-inspanningen. Het UWV geeft in zijn beoordeling altijd aan op welke gronden zij beslist tot een loonsanctie. De werkgever kan de tekortkomingen herstellen en om bekorting van een loonsanctie verzoeken. Een loonsanctie wordt opgelegd aan de werkgever en houdt in dat deze verplicht wordt tot maximaal 52 weken verlengde doorbetaling van het loon. In de praktijk betekent dit een derde jaar loondoorbetaling.

Rechten en plichten

Voor zowel de medewerker als de werkgever zijn er rechten en plichten om de re-integratie te bevorderen en mogelijkheden te bieden om in te grijpen als dit niet goed verloopt.

De werkgever bevordert bij de re-integratie dat de medewerker weer start met het eigen werk. Als dat niet lukt in aangepast eigen of ander werk binnen het departement of anders buiten het eigen departement. We noemen dit ook wel eerste en tweede spoor. De wet draagt de werkgever op maatregelen te nemen zodat de medewerker bedongen

(aangepast) werk kan uitoefenen. De werkgever stelt hiervoor het plan van aanpak op dat ook regelmatig wordt geëvalueerd en desgewenst wordt bijgesteld.

De medewerker is verplicht mee te werken aan de maatregelen die werkgever en bedrijfsarts voorschrijven en moet ook meewerken aan het plan van aanpak. Aangeboden passende arbeid moet de medewerker accepteren.

In de CAO Rijk (paragraaf 8.1) is bepaald dat de werkgever een medisch onderzoek mag verplichten om vast te stellen of rechten en plichten uit hoofdstuk 8 van de CAO er ook daadwerkelijk zijn. Het gaat hier onder meer om loonaanvulling tijdens ziekte en vergoeding van bepaalde zorgkosten bij een dienstongeval of beroepsziekte. Is de medewerker het niet eens met de uitkomst van een medisch onderzoek, dan kan hij op kosten van de werkgever bij een andere bedrijfsarts om een second opinion vragen.



Stopzetten of schorsen loondoorbetaling

De werkgever mag het loon van de medewerker opschorten als de medewerker niet meewerkt om daadwerkelijk vast te stellen of de medewerker ziek is. Volgt de medewerker de voorschriften alsnog op dan wordt zijn loon met terugwerkende kracht uitbetaald.

Loon stopzetten mag in de volgende situaties:

- Als de ziekte door opzet van de medewerker is veroorzaakt of bij een keuring foutieve informatie is gegeven;
- Als de medewerker zijn genezing of herstel vertraagt;
- Als aangeboden passende arbeid niet wordt verricht;
- Als de WIA aanvraag niet op tijd gedaan is.

Wil de werkgever het loon opschorten of stopzetten, dan moet dit eerst schriftelijk aangekondigd worden bij de medewerker.

Passend werk

De werkgever moet passend werk aanbieden als het eigen werk niet uitgevoerd kan worden. Voor dit passende werk geldt dat de resterende fysieke mogelijkheden van de medewerker volledig worden benut en dat de bijbehorende salarisschaal niet meer dan twee schalen lager ligt dan de salarisschaal die gold voordat de medewerker arbeidsongeschikt raakte. Lukt dit niet dan mag ander werk worden aangeboden, als dat de re-integratie bevordert.

Beter melden

In de CAO Rijk staat dat de werkgever gedurende de eerste 52 weken volledige arbeidsongeschiktheid een medisch advies kan verlangen als de
juni 2022

medewerker zich beter meldt. Na 52 weken is een dergelijk advies verplicht.

104 weken verplichte loondoorbetaling bij ziekte

Als de medewerker zich beter meldt en binnen vier weken weer ziek wordt, loopt de eerder begonnen wachttijd van 104 weken door. Deze wordt dan langer dan 104 weken. Dit is niet het geval als de periode langer dan vier weken is. Als een medewerker dan opnieuw ziek wordt, ontstaat een nieuwe ziekmelding. De verplichte loondoorbetaling van 104 weken begint weer opnieuw.

De periode van 104 weken wordt ook verlengd met de tijd waarin de zieke werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet op grond van artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg (WAZO). De werkneemster heeft in die periode geen recht op loon, maar op een uitkering krachtens de Wazo tot 100% van het maximum dagloon. Volgens hoofdstuk 5 van de CAO Rijk wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van het maandinkomen.

Uiterlijk week 104 (of langer indien wachttijd is verlengd)

Het UWV stuurt uiterlijk voor het einde van de verplichte 104 weken loondoorbetaling een beslissing. Deze beslissing kent de volgende mogelijkheden:

1. 0- <35%: medewerker kan meer dan 65% van het oude inkomen verdienen. Er is geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een medewerker die door het UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt geacht heeft geen recht op een WIA-uitkering. De medewerker heeft bij herplaatsing in een nieuwe (aangepaste) functie of bij werk voor minder uren loonverlies en komt dan in aanmerking voor compensatie. Deze compensatieregeling geeft

de medewerker recht op vijf jaar aanspraak op een aanvulling op het inkomen van 70% van het verschil tussen het oude maandinkomen bij geen arbeidsongeschiktheid en het maandinkomen dat in de nieuwe passende functie, waarbij toekomstige verhogingen daarvan niet worden meegeteld (zie par. 8.4 van de CAO Rijk).

2. WGA 35-80%: de medewerker heeft nog een restverdiencapaciteit van <65% of anders gezegd: de medewerker kan nog 65% of minder van het oude inkomen verdienen;
3. WGA 80-100%: de medewerker heeft nog een restverdiencapaciteit van <20% of anders gezegd: de medewerker kan nog 20% of minder van het oude inkomen verdienen;
4. IVA 80-100%: de medewerker is duurzaam arbeidsongeschikt en niet in staat meer dan 20% van de restverdiencapaciteit te benutten.

Week 104 en verder

Het UWV informeert de medewerker over het recht op een WIA-uitkering en stuurt de werkgever een kopie van deze beslissing. In overleg met de HRM-adviseur en de re-integratieadviseur bespreekt de leidinggevende de beslissing. Zij bespreken of het indienen van bezwaar tegen de beslissing noodzakelijk is. En of er rechtspositionele beslissingen genomen moeten worden (afwegen van (gedeeltelijk) ontslag, dan wel herplaatsing, dan wel verdere re-integratie). Tot dat moment loopt de loondoorbetaling door en vragen we de werknemer de WIA-uitkering naar werkgever over te maken. De leidinggevende laat zich adviseren door de HRM-adviseur en re-integratieadviseur en zet de rechtspositionele stappen in afstemming met de jurist van UBR|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht in gang.

[Zie ook aanvraag ontslagvergunning bij UWV.](#)

Een zieke medewerker heeft recht op ontslagbescherming gedurende de eerste 104 weken van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid. Maar de werkgever kan een zieke medewerker onder strikte voorwaarden na 104 weken ziekte ontslaan. De ontslagprocedure kan starten op het moment waarop de WIA-aanvraag ingediend moet worden (week 93).

Als de arbeidsovereenkomst met de medewerker wordt beëindigd, kan dit op drie manieren gebeuren:

1. Ontslag met wederzijds goedvinden;
2. Ontslag na verlening ontslagvergunning van het UWV (werkgever vraagt deze bij het UWV aan);
3. Ontslag door opzeggen met instemming van de medewerker.

De eerste twee komen verreweg het meest voor. Bij de eerste situatie maken medewerker en werkgever afspraken over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst; deze worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Omdat er in een dergelijke situatie volgens de wet geen recht is op de transitievergoeding, maar hier wel recht op is bij de ontslagroute via het UWV, wordt in de praktijk in de vaststellingsovereenkomst een transitievergoeding toegekend. Komt een vaststellingsovereenkomst niet tot stand dan kan de werkgever de ontslagprocedure bij het UWV opstarten. Het UWV toetst het ontslagverzoek op grond van de volgende aspecten:

- de ziekte heeft 104 weken of langer geduurd; en
- herstel is niet binnen 26 weken te verwachten; en
- binnen die periode van 26 weken kan de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm worden verricht.



Bij deze laatste voorwaarde gaat het om arbeid binnen de Staat (en dus niet binnen het gezagsbereik van de Minister).

Rechten en plichten tijdens de eerste 104 weken

In de CAO Rijk zijn aanvullende afspraken gemaakt over re-integratie. Deze afspraken zijn een aanvulling op de al bestaande (wettelijke) rechten en plichten. Zo is afgesproken dat:

- de werkgever zich maximaal inspant de zieke medewerker te plaatsen in een andere bestaande of te creëren functie als hij volgens het advies van de bedrijfsarts weer in staat is om geheel of gedeeltelijk te werken, maar niet kan terugkeren in de eigen functie;
- ter nadere invulling van het begrip ‘passende arbeid’, als bedoeld in de CAO Rijk, geldt dat de voor de andere functie geldende salarisschaal in beginsel niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de medewerker;
- bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de medewerker daarbij passende

arbeid wordt aangeboden;

- bedoelde medewerker een voorrangspositie heeft als bedoeld in par. 12.7 van de CAO Rijk.
- de werkgever verplicht is om de medewerker werk aan te bieden voor het deel dat deze medewerker in staat is om te werken, voortgaand aan de duurzame plaatsing in een andere functie. Daarbij moet het gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. De medewerker is verplicht de passende arbeid te verrichten. Voor de uren die de medewerker werkt, ontvangt hij 100% maandinkomen (in plaats van de voor het tweede ziektejaar afgesproken 70%).

Ziek uit dienst

Als de medewerker ziek uit dienst gaat, bijvoorbeeld bij beëindiging van rechtswege van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, heeft hij volgens paragraaf 8.3 van de CAO Rijk 52 weken recht op doorbetaling van het maandinkomen vanaf de

eerste dag van de ziekmelding. Daarna op 26 weken 70% van het maandinkomen. Ook dan gelden de rechten en plichten uit hoofdstuk 8 van de CAO Rijk. Deze loondoorbetaling geldt ook voor medewerkers die binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek worden.

Wie zijn betrokken bij verzuim en re-integratie en wat zijn de taken en rollen?

- Medewerker
- Leidinggevende, casemanager
- Bedrijfsarts
- Bedrijfsmaatschappelijk werker
- HRM-adviseur
- Re-integratieadviseur
- Arbeid- en organisatiedeskundige
- Arbeidsjurist
- Kennispunt Financiële Rechtspositie

Administratieve ondersteuning van de werkgeversrol binnen de Wet verbetering Poortwachter

De manager (leidinggevende) staat bij P-Direkt in eerste instantie geregistreerd als casemanager van een zieke medewerker. Maar er kan ook voor een andere casemanager worden gekozen.

De (alternatieve) casemanager begeleidt de inhoudelijk overeengekomen (re-integratie) activiteiten uit de Wet Poortwachter. Deze activiteiten registreert hij in het P-Direkt portaal waarbij het belangrijk is dat deze registratie juist, volledig én op tijd wordt uitgevoerd.



De registratie in het P-Direkt portaal biedt een rijksbrede werkwijze die structuur geeft. Bij alle activiteiten wordt uitleg gegeven. Ook zorgt het voor een dossieropbouw waarbij alle (verplichte) documenten worden bewaard. Hiermee sluit het aan bij de eisen waar het UWV een re-integratiedossier op beoordeelt.

Deze werkwijze voldoet aan de regels van de AVG. De Poortwachter dossiers zijn ook beschikbaar in het digitale personeelsdossier en uitsluitend in te zien door de (case)manager en de medewerker. De rol van de HRO-verzuim is beperkt. Deze kan alleen verzuim registreren. De HR-adviseur heeft nog wel inzagerechten in de map Poortwachter in het personeelsdossier.

SMT (Sociaal Medisch Team)

Veel organisaties organiseren op regelmatige basis een Sociaal Medisch Team (SMT) overleg. Het SMT ondersteunt en adviseert het management bij de uitvoering van het verzuim- en arbeidsomstandighedenbeleid.

Er zijn twee vormen van sociaal medisch overleg: casus- en niet-casusgebonden.

Casusgebonden SMT wordt ook wel re-integratiegesprek genoemd. In dit overleg bespreken de betrokken (case-)manager, personeels- of re-integratieadviseur, bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker (en eventueel nog andere deskundigen), een persoonlijk verzuimdossier. De (case-)manager neemt het initiatief voor dit SMT.

Volgens de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) mogen in dit overleg geen medische gegevens besproken worden. De medewerker moet geïnformeerd worden dat hij in het juni 2022

SMT besproken wordt en heeft ook het recht om daarbij aanwezig te zijn. Voor meer informatie zie het [rijksportaal](#).

ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen

De overheid (en dus ook de sector Rijk) kent een aanvullende regeling bij arbeidsongeschiktheid, het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP). Het gaat hier om een aanvulling bovenop de WIA-uitkering. De regeling is per 1 januari 2007 van kracht en is neergelegd in de ABP-pensioenregeling. Het hiernavolgende overzicht geeft een beeld van het AAOP op hoofdlijnen.

Als een WIA-uitkering door het UWV is toegekend, krijgt de medewerker van het ABP bericht dat AAOP kan worden aangevraagd. Zo lang de medewerker nog (ongewijzigd) in dienst is, dient (ook) het AAOP aan de werkgever te worden uitgekeerd. De medewerker doet er dan ook verstandig aan de aanvraag van het AAOP samen met de werkgever te doen. Na herplaatsing/ontslag worden de WIA-en AAOP-uitkering weer aan de medewerker voldaan.



Hoogte WIA-uitkering en AAOP

De hoogte van de diverse uitkeringen hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid en het loon dat nog wordt verdiend.

Uitkering	WIA	AAOP ¹
IVA-uitkering: volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (80-100%) tot AOW-datum	75% tot maximum dagloon ²	10% tot maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage en 80% boven maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage
Loongerelateerde uitkering (LGU): (35-100 niet duurzaam) Recht op LGU alleen als in de laatste 36 weken voor de arbeidsongeschiktheid 26 weken is gewerkt. Afhankelijk van arbeidsverleden is de duur 3 tot 24 maanden.	Eerste twee maanden 75% en daarna 70% van het verschil tussen oude en nieuwe dagloon tot maximum dagloon	10% tot maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage en 80% boven maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage
Loonaanvullingsuitkering (LAU): sluit aan op LGU of gelijk na toekenning WIA-uitkering als geen recht op LGU bestaat. Duur is tot AOW-leeftijd. Voor LAU moet wel voldaan zijn aan inkomenseis (tenminste helft van restverdiencapaciteit verdienen).	70% van het verschil tussen het oude loon en de volledige restverdiencapaciteit	10% tot maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage en 80% boven maximum dagloon maal arbeidsongeschiktheidspercentage
Vervolgutkering (VVU) Als geen recht op LGU of LAU bestaat	Percentage afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van het minimumloon	65% van het (ongemaximeerde) dagloon minus het minimumloon maal de mate van arbeidsongeschiktheid

¹Voor het arbeidsongeschiktheidspercentage werkt het ABP met een klasse-indeling. Bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 45% is het te hanteren percentage: 40%, van 45 tot 55%: 50%, van 55 tot 65%: 60%, van 65 tot 80%: 72,5%, van 80 tot 100%: 100%

²Het maximum dagloon ligt ongeveer bij het maximum van schaal 10

Deze brochure is samengesteld door het Kennispunt Sociale Zekerheid van UBR|Advocaten en Adviseurs Arbeidsrecht en adviseurs van UBR|Bedrijfszorg. De gegevens in deze online brochure dateren uit juni 2022.