

Werkwijzer
Handelen van de bedrijfsarts
op verzoek van
eigenrisicodragers Ziektewet

Opgesteld door:
Commissie Wet- en Regelgeving
van de Nederlandse vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
April 2014



Nederlandse
Vereniging voor **nvab**
Arbeids- en Bedrijfs-
geneeskunde

Inhoud

Samenvatting 1

- 1 Inleiding 3
- 2 De belangrijkste veranderingen 3
- 3 Welke vangnetters vallen onder het financiële risico van de werkgever? 4
- 4 Taken bedrijfsarts wanneer hij werkt op verzoek van de eigenrisicodragers
ziektewet 5
- 5 Hoe zit het met overdracht gegevens en dossiervoering? 6

Bijlage 1 Juridische aspecten 8

Bijlage 2 Definities, afkortingen en bronnen 12

Samenvatting

Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters en eigenrisicodragers

Met ingang van 2013 is de wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) van kracht geworden. De invoering is gefaseerd. Het financiële risico van een beroep op de ziektewet is sinds 1 januari 2014 verlegd naar werkgevers. De werkgever kan het financiële risico afdekken door premie af te dragen aan het UWV, maar ook het risico zelf dragen dan wel herverzekeren. Zo'n werkgever wordt eigenrisicodragers (ERD) genoemd.

Taken van de bedrijfsarts op verzoek van eigenrisicodragers

De ERD-werkgever is verplicht voor de ziekteverzuimbegeleiding van de vangnetter een arbodienst/bedrijfsarts in te schakelen. De bedrijfsarts heeft dan taken op het gebied van:

- **Begeleiding en beoordeling van beperkingen en mogelijkheden**
De bedrijfsarts kan aangeven of en wanneer de vangnetter in staat is 'zijn eigen' werk (ziektewet criterium in 1^e ziektejaar) weer volledig te doen. Omdat 'zijn eigen' werk niet altijd beschikbaar zal zijn of niet duidelijk is wat als 'zijn eigen' werk aangemerkt moet worden, is het aan te raden *een arbeidsdeskundige in te schakelen*.
In het *tweede ziektejaar* geldt het criterium algemeen gangbare arbeid. Wanneer de bedrijfsarts vaststelt dat er een aanzienlijke verbetering is opgetreden ten opzicht van de eerstejaars ziektewetbeoordeling, kan de vangnetter of de werkgever een toets verbetering belastbaarheid bij het UWV aanvragen. *Het UWV bepaalt de mate van belastbaarheid*, uitgedrukt in een percentage. De bedrijfsarts kan dat niet doen.
- **Advisering over de te ondernemen activiteiten inzake re-integratie**
Re-integratie moet op dezelfde wijze uitgevoerd te worden als voor vaste werknemers.

Meldt een vangnetter zich spontaan hersteld, dan vervallen de verplichtingen voor de ERD-werkgever en daarmee ook de begeleiding door bedrijfsarts.

Het eerstejaars ziektewetonderzoek (toetsmoment)

- In week 42 verzoekt het UWV de ERD-werkgever en de bedrijfsarts/arbodienst om informatie over de zieke (ex-)werknemer. De bedrijfsarts moet hier binnen een week op reageren.
- De termijn voor bepaling van 44 weken begint te lopen op de eerste ziektedag, rekening houdend met samengesteld verzuim en ook als de eerste dag tijdens een dienstverband was.
- Het is voor de begeleiding na het eerste jaar van belang dat de bedrijfsarts beschikt over het oordeel en de bijbehorende rapportages van het UWV inzake de eerstejaars ziektewetbeoordeling.

Overdracht gegevens

De bedrijfsarts die begeleidt in het kader van ERD-ZW kan (op basis van de wet- en regelgeving) de beschikking krijgen over reeds bekende medische gegevens met toestemming van de vangnetter. Als dezelfde bedrijfsarts de begeleiding voor en na beëindigen dienstverband uitvoert, is scheiding van informatie moeilijk realiseerbaar. Hij moet aan de vangnetter duidelijk maken dat de begeleiding in een ander kader plaats vindt.

Dossiervoering

De bedrijfsarts moet in het bedrijfsgeneeskundig dossier duidelijk vermelden dat het om begeleiding van een ex-werknemer/vangnetter gaat in het kader van de ziektewet en een nieuw traject in het dossier starten. De vangnetter moet in staat worden gesteld zijn patiëntenrechten (zoals inzage en ontvangen afschriften) uit te oefenen. De bewaartermijn van het bedrijfsgeneeskundig dossier is 15 jaar.

Informatie aan vangnetters

Het verdient aanbeveling in alle gevallen de vangnetter:

- schriftelijk te informeren over de (gewijzigde) situatie en hoe precies het begeleidingsproces is ingericht;
- schriftelijk te informeren over de rechten en plichten van de vangnetter;
- toestemming te vragen om het reeds bestaande bedrijfsgeneeskundig dossier te mogen inzien en de gegevens daaruit te mogen gebruiken.

1 Inleiding

Modernisering ziektewet

Met ingang van 2013 is de wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters (BeZaVa) van kracht geworden. De BeZaVa wordt ook aangeduid met Modernisering ziektewet. De invoering geschiedt gefaseerd. Het betreft wijzigingen van de vangnetregeling. Zo zijn voor werknemers die een beroep doen op de ziektewet de regels inzake meewerken aan herstel en re-integratie aangescherpt.

Werkgevers hebben sinds 1 januari 2014 te maken met premiedifferentiatie. Dit laatste betekent dat het financiële risico van een beroep op de ziektewet met ingang van 1 januari 2014 is verlegd naar werkgevers. Voor kleine werkgevers blijft een vaste sectorale premie van kracht, voor de middelgrote en grote werkgevers geldt een individuele premietoerekening op basis van instroom al dan niet in combinatie met een vaste sectorale premie. De werkgever kan het financiële risico afdekken door premie af te dragen aan het UWV of het risico zelf dragen dan wel herverzekeren. Wanneer een werkgever zelf het financiële risico draagt, moet hij ook zelf zorg dragen voor uitvoering van de ziektewet. Hij kan daarvoor een externe partner inschakelen of diensten inkopen bij het UWV. Zo'n werkgever wordt eigenrisicodragers genoemd.

Werknemers die geen werkgever (meer) hebben¹ of die wel een werkgever hebben maar een hoog ziekterisico hebben² en die een beroep doen op de ziektewet worden ook wel aangeduid met de term vangnetters.

Inhoud van de werkwijzer

Deze werkwijzer gaat eerst in op de belangrijkste veranderingen in de Vangnetregeling en op de gevolgen voor werkgever en werknemer (hoofdstuk 2 en 3). In hoofdstuk 4 staan de taken van de bedrijfsarts beschreven wanneer hij werkt op verzoek van een eigenrisicodragers voor de ziektewet. Hoofdstuk 5 gaat in op de overdracht van medische gegevens en dossiervorming.

Dit document behandelt niet de financiële consequenties voor de werkgever. Een uiteenzetting van de wetgeving op hoofdlijnen vindt u als bijlage bij deze werkwijzer.

2 De belangrijkste veranderingen

De modernisering van de ziektewet is erop gericht de schadelast door zieke werknemers die een beroep doen op de ziektewet (de 'vangnetters') te beperken.

Werkgevers

De kosten van bepaalde groepen werknemers die een beroep doen op de ziektewet worden sinds 1 januari 2014 toegerekend naar individuele werkgevers, waarbij wordt gerekend met

¹ Zoals zieke ww-gerechtigden, zieke uitzendkrachten en zieke werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens ziekte.

² Zoals orgaandonoren en zwangere vrouwen.

verzuim vanaf 1-1-2012. Werkgevers betalen een premie aan het UWV of kunnen zelf het financiële risico dragen. Wanneer de werkgever eigenrisicodragend wordt, moet hij de ziektewet uitvoeren en re-integratie bevorderen. Voor uitvoering van omschreven taken voor begeleiding en beoordelingen en het verrichten van re-integratietaken gedurende de ziekteperiode treedt hij op in plaats van het UWV. De werkgever/eigenrisicodragend³ (ERD-werkgever) dient voor begeleiding van langdurig zieke ex-werknemers/vangnetters een verzuimbeleid af te spreken en dit schriftelijk vast te leggen. De ERD-werkgever begeleidt de (langdurig) zieke ex-werknemer alsof er nog wel een dienstbetrekking bestaat met toepassing van alle vereisten zoals deze gelden voor de eigen werknemers. Hij moet voor de ziekteverzuimbegeleiding een arbodienst of bedrijfsarts inschakelen.

Vangnetters

De ziektewet functioneert voor bepaalde groepen werknemers als vangnet. Werknemers die een beroep doen op de ziektewet, worden aangeduid met de term vangnetters.

De verplichtingen voor de vangnetter zijn eveneens aangescherpt. Hij moet er alles aan doen om te herstellen en weer aan het werk te kunnen. De vangnetter is verplicht mee te werken aan beoordelingen en re-integratie. De verplichtingen zoals vastgelegd in de WVP gelden onverminderd, ook al bestaat er geen dienstverband meer. Tevens is het ziektewet-criterium aangescherpt. Het ziektewet-criterium omvat eisen over de te aanvaarden arbeid waaraan de vangnetter moet voldoen, wil hij in aanmerking komen voor een uitkering op basis van de ziektewet.

3 Welke vangnetters vallen onder het financiële risico van de werkgever?

Het gaat om werknemers die een beroep doen op de ziektewet en

- van wie de dienstbetrekking eindigt van rechtswege of die worden ontslagen en ziek zijn,
- die binnen 4 weken na afloop van de dienstbetrekking ziek worden en (nog) geen toegankelijk WW-recht hebben (nawerking ziektewet),
- zonder 'gewoon' arbeidscontract zoals thuiswerkers, stagiaires die een beloning krijgen,
- uitzendkrachten die een arbeidscontract hebben met uitzendbeding.

Wanneer deze werknemers een beroep doen op de ziektewet komen de kosten daarvan voor rekening van de ex-werkgever.

De volgende werknemers vallen niet onder het eigen risico van de werkgever:

- werknemers die ziek zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie,
- werknemers die vallen onder de no-riskpolis (alleen met bewijs art 29B status)

³ In het vervolg van deze werkwijzer aangeduid als ERD-werkgever.

- werknemers die vallen onder de Compensatieregeling⁴ oudere werknemers. Hoewel deze werknemers een beroep doen op de ziekwet en een werkgever hebben, wordt het financiële risico niet bij de werkgever gelegd. Het UWV betaalt het ziekgeld voor de-zen.

De hoogte en duur van de uitkering zijn eveneens gewijzigd: een lagere uitkering van kortere duur. Dit geldt ook voor vangnetters die niet onder het eigen risico van de ERD-werkgever vallen.

4 Taken bedrijfsarts wanneer hij werkt op verzoek van de eigenrisicodragers ziekwet

De werkgever is verplicht voor de ziekteverzuimbegeleiding van de vangnetter een arbo-dienst/bedrijfsarts in te schakelen. De bedrijfsarts begeleidt de vangnetters zoals hij ook de eigen werknemers van de ERD-werkgever begeleidt. Hij heeft dus taken op het gebied van:

Begeleiding en beoordeling van beperkingen en mogelijkheden vanwege de ongeschiktheid tot werken wegens ziekte of gebrek.

De bedrijfsarts kan aangeven of en wanneer de vangnetter in staat is 'zijn eigen' werk (ziektewet criterium in 1^e ziektejaar) weer volledig, dat wil zeggen qua uren en werkzaamheden, te doen. Omdat 'zijn eigen' werk niet altijd beschikbaar zal zijn of niet duidelijk is wat als 'zijn eigen' werk aangemerkt dient te worden, is het aan te raden een arbeidsdeskundige in te schakelen. Deze kan nagaan wat de door de bedrijfsarts aangegeven beperkingen en mogelijkheden betekenen voor het criterium 'zijn eigen' werk. Vervolgens kan de ERD-werkgever een besluit nemen over de (voortzetting) van de ziekwetuitkering.

In het 2^e ziektejaar geldt het criterium algemeen gangbare arbeid. Wanneer de bedrijfsarts vaststelt dat er een aanzienlijke verbetering is opgetreden ten opzicht van de eerstejaars ziekwetbeoordeling kan de vangnetter of de werkgever een toets verbetering belastbaarheid bij het UWV aanvragen. Het UWV bepaald de mate van belastbaarheid, uitgedrukt in een percentage. De bedrijfsarts kan dat niet doen. (zie hierna)

Advisering over de te ondernemen activiteiten inzake re-integratie.

Re-integratie dient op eenzelfde wijze uitgevoerd te worden als voor vaste werknemers. Re-integratie zal veelal via een 2^e spoor verlopen, maar tijdelijk bij de voormalige werkgever in passend werk is mogelijk.

Meldt een vangnetter zich spontaan hersteld, dan vervallen de verplichtingen voor de ERD-werkgever en daarmee ook de begeleiding door bedrijfsarts. De vangnetter gaat over naar de WW, een andere dienstbetrekking of anderszins.

⁴ De Compensatieregeling (art.29d Ziekwet) houdt in dat het UWV voor oudere, voormalig werkloze werknemers soms een ziekwetuitkering betaalt (zie uwv.nl).

Het eerstejaars ziekteonderzoek (toetsmoment)

Voor vangnetters zonder werkgever is de eerstejaars evaluatie anders geregeld dan voor werknemers met een dienstverband. Niet de ERD-werkgever maar het UWV voert een eerstejaars ziekteonderzoek uit in week 44 of volgende. Het besluit (in de vorm van een beschikking, dit is een schriftelijk vastgelegde beslissing van UWV, waartegen bezwaar mogelijk is) moet uiterlijk in week 52 afgegeven zijn aan de vangnetter en in kopie aan de ERD-werkgever. Het UWV toetst tijdens het eerstejaars ziekteonderzoek of de werknemer minimaal 65% van zijn maatmanloon kan verdienen. Als dat zo is dan moet de ERD-werkgever de ziekteuitkering stoppen en de ex-werknemer een WW-uitkering aanvragen, voor zover hij niet feitelijk een inkomen uit arbeid heeft. Als de uitkomst is dat de vangnetter minder dan 65% van zijn maatmaninkomen kan verdienen, dan moet de werkgever de begeleiding voort zetten. Begeleiding in het tweede ziektejaar gaat door zolang de ongeschiktheid tot werken blijft bestaan.

Voor de bedrijfsarts is het volgende van belang:

- In week 42 verzoekt het UWV de ERD-werkgever en de door deze ingeschakelde bedrijfsarts/arbodienst om informatie over de zieke (ex-)werknemer. De bedrijfsarts moet hier binnen een week op reageren.
- De termijn voor bepaling van 44 weken begint te lopen op de eerste ziektedag, rekening houdend met samengesteld verzuim en ook als de eerste dag tijdens een dienstverband was.
- Het is voor de begeleiding na het eerste jaar van belang dat de bedrijfsarts beschikt over het oordeel en de bijbehorende rapportages van het UWV inzake de eerstejaars ziektebeoordeling.
- In het tweede ziektejaar voert het UWV een herbeoordeling uit op verzoek van de vangnetter of werkgever. Voorwaarde is dat de bedrijfsarts/arbodienst heeft vastgesteld dat er een aanzienlijke verbetering in de belastbaarheid is opgetreden ten opzichte van het eerstejaars ziekteonderzoek.

5 Hoe zit het met overdracht gegevens en dossiervoering?

Overdracht gegevens

In een deel van de gevallen zal het gaan om vangnetters die ziek uit dienst zijn gegaan en al bekend zijn bij de eigen bedrijfsarts/arbodienst van de werkgever. De vraag is of de eigen bedrijfsarts de begeleiding kan en mag continueren. Mag de eigen bedrijfsarts de reeds bekende medische gegevens gebruiken en in hetzelfde dossier blijven werken als voor einde dienstverband? Als een andere bedrijfsarts wordt ingeschakeld, mag deze dan beschikken over de reeds bekende gegevens?

In de wet is niet omschreven hoe specifiek voor deze situatie de overdracht geregeld moet worden. Om bovenstaande vragen goed te beantwoorden is gekeken naar een vergelijkbare situatie en naar de onderlinge samenhang in de geldende regelgeving.

- De werknemer verandert van 'status', wordt ex-werknemer maar blijft ziek. Hij valt niet meer onder de WVP maar doet een beroep op de ziektewet. De ex-werknemer heeft de

- plicht tot meewerken aan controle en begeleiding.
- De verantwoordelijkheid voor de begeleiding blijft bij de werkgever ERD-ZW. Hij moet een bedrijfsarts of arbodienst inschakelen.
 - De eigen bedrijfsarts moet voor het beëindigen van het dienstverband relevante informatie aan de werknemer te geven ten behoeve van het UWV (probleemanalyse, actueel oordeel en/of medische informatie WIA). Welke precies is afhankelijk van de duur van de voorafgaande arbeidsongeschiktheid.

Het is dan ook logisch dat de bedrijfsarts die begeleidt in het kader van ERD-ZW eveneens de beschikking krijgt over die informatie via de vangnetter. Als dezelfde bedrijfsarts de begeleiding voor en na beëindigen dienstverband uitvoert, is scheiding van informatie moeilijk realiseerbaar. Hij zal wel duidelijk moeten maken aan de vangnetter dat de begeleiding in een ander kader plaats vindt.

Dossiervoering

De bedrijfsarts moet van zijn verrichtingen dossier bijhouden. Hij moet duidelijk vermelden dat het om begeleiding van een ex-werknemer/vangnetter gaat in het kader van de ziektewet en een nieuw traject in het bedrijfsgeneeskundig dossier starten. De bewaarplicht is 15 jaar zoals die ook geldt voor de meeste overige medische gegevens in bedrijfsgeneeskundige dossiers. De vangnetter moet in staat worden gesteld zijn patiëntenrechten (zoals inzage en ontvangen afschriften) uit te oefenen. De bewaartermijn begint formeel te lopen na het moment van vastleggen van de gegevens. In de praktijk zal dit zijn na afsluiten van het betreffende begeleidingstraject.

Advies

Het verdient aanbeveling in alle gevallen de vangnetter schriftelijk te informeren over de gewijzigde situatie en hoe precies het begeleidingsproces is ingericht, wat de rechten en plichten zijn van de vangnetter en toestemming te vragen om het reeds bestaande bedrijfsgeneeskundig dossier te mogen inzien en de gegevens daaruit te mogen gebruiken.

Bijlage 1

Juridische aspecten

Juridische aspecten, wat is er veranderd?

Financiële risico

De modernisering van de ziekwet is er op gericht de schadelast door een specifieke groep zieke werknemers, die een beroep doen op de ziekwet (de 'vangnetters') te beperken. Wanneer vangnetters een beroep doen op de ziekwet, krijgen zij een uitkering van het UWV. Het financiële risico van claims van vangnetters zonder werkgever is met ingang van 2014 bij de ex-werkgever komen te liggen. Het UWV rekent de kosten toe aan de ex-werkgever via individuele premieheffing. De ex-werkgever kan er voor kiezen de individuele premie te betalen of het financiële risico vanwege een beroep op de ziekwet zelf te dragen. De ex-werkgever betaalt de ziekwetuitkering in dat geval zelf aan de vangnetter. Hij kan dit risico privaat herverzekeren. Een toets op garantstelling voor eigen risico dragen voor de ziekwet is niet nodig. Het UWV blijft eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de ziekwet, ook als de werkgever er voor kiest de uitvoering zelf te doen.

De belangrijkste taken bij het zelf uitvoeren van de ziekwet zijn:

- het recht op een ziekwetuitkering vaststellen,
- de hoogte en duur berekenen en
- de re-integratie van de ex-werknemer bevorderen.

Het UWV controleert de ERD-werkgever op uitvoering van zijn taken inzake de uitvoering ziekwet. Zo nodig controleert het UWV ook door de werkgever ingeschakelde hulppersonen/instanties. Een aantal voorwaarden zijn de volgende:

- de werkgever dient een strikt gescheiden administratie te voeren voor vaste werknemers en voor ex-werknemers/vangnetters
- besluiten gebaseerd op de ziekwet, voor te bereiden. Het UWV neemt beslissingen op basis van de besluiten van de ERD-werkgever

De ERD-werkgever treedt op in plaats van het UWV voor uitvoering van omschreven taken zoals begeleiding gedurende ziekteperiode en beoordelingen in deze (art. 63a ZW jo. Art 37 lid 1 ZW en art. 39 lid 1 en 2 ZW). De ERD-werkgever begeleidt de vangnetters alsof er een privaatrechtelijke dienstbetrekking bestaat en bevordert en beoordeelt re-integratiemogelijkheden. Hierbij gelden de regels van de WVP en regeling procesgang 1^e en 2^e ziektejaar vangnetters zonder werkgever. Deze regeling is zeer vergelijkbaar met die voor de vaste werknemers. De ERD-werkgever dient voor begeleiding van de zieke vangnetter een arbodienst of bedrijfsarts in te schakelen (art. 63c ZW). De ERD-werkgever dient ook verzuimbeleid voor ex-werknemers te formuleren.

De ERD-werkgever neemt een besluit over het uitbetalen van ziekingeld (of er een recht bestaat, over hoogte en duur). Wanneer de ERD-werkgever ziekingeld toekent of als de werknemer zich weer spontaan volledig arbeidsgeschikt meldt, hoeft de ERD-werkgever geen besluit voor te leggen aan het UWV. Wanneer hij echter een sanctie wil opleggen of bezwaar en beroepszaken behandelen, of de ziekwetuitkering wil beëindigen zonder dat de werknemer zich volledig arbeidsgeschikt heeft gemeld, moet hij het UWV inschakelen. Het UWV neemt een beslissing op basis van het besluit van de ERD-werkgever en geeft dan een beschikking af. De werknemer kan vervolgens desgewenst bezwaar aantekenen bij het UWV.

Het UWV blijft eindverantwoordelijk voor de uitvoering van de ziekwet. Het UWV kan dan ook ongevraagd de begeleiding van de ERD-werkgever overnemen wanneer het UWV van oordeel is dat de ERD-werkgever tekort schiet. Het UWV brengt de kosten daarvan in rekening bij de ERD-werkgever. De vangnetter kan een beroep doen op het UWV wanneer hij het niet eens is met de ERD-werkgever, bijvoorbeeld over de hoogte of duur van het ziekengeld.

Beoordelingen door UWV

De eerstejaars ziekwetbeoordeling door UWV

Een belangrijk verschil met de werknemers in dienst van de werkgever is dat het UWV, na week 44 een eerstejaars ziekwetbeoordeling doet. De ERD-werkgever mag deze beoordeling niet zelf laten doen door de arbodienst/bedrijfsarts. Als voorbereiding op deze eerstejaars ziekwetbeoordeling vraagt het UWV in week 42 informatie aan ERD-werkgever en arbodienst/bedrijfsarts en werknemer. Allen worden geacht binnen één week de gevraagde informatie aan te leveren. Het UWV dient de beslissing uiterlijk in week 52 gereed te hebben. In de beschikking staat aangegeven of de ERD-werkgever de ziekwetuitkering moet stoppen en wanneer of dat de uitkering nog maximaal 1 jaar duurt. Er geldt een uitlooptermijn van 1 maand na 52 weken ziekte voor bepaalde groep. Deze beoordeling is kosteloos voor de werkgever.

Beoordeling verbetering belastbaarheid

Het UWV voert een toetsing verbetering belastbaarheid uit in het 2^e ziektejaar op aanvraag van ERD-werkgever en alleen wanneer de bedrijfsarts/arbodienst beoordeelt dat de belastbaarheid is toegenomen ten opzichte van de eerstejaars ziekwetbeoordeling.

De begeleiding stopt als de werknemer in staat wordt geacht 65% van het loon te kunnen verdienen dat een gezonde persoon met een vergelijkbare opleiding en ervaring kan verdienen; dit is naar het criterium algemeen geaccepteerde arbeid.

De werkgever kan de ex-werknemer weer in dienst nemen na zijn herstel. Voor stagiaires/ thuiswerkers en anderen die onder de vangnetregeling vallen, zal veelal geen overdracht van een lopend dossier nodig zijn. In de oude regeling was de bedrijfsarts daar in de meerderheid van de gevallen al niet bij betrokken.

Snellere werkhervatting vangnetters

Er zijn diverse maatregelen in de BeZaVa opgenomen om een snellere werkhervatting van vangnetters te bevorderen. Dit zijn:

- A. aanscherping van de re-integratieverplichtingen voor vangnetters
- B. verruiming van de mogelijkheid voor proefplaatsing
- C. creëren van de mogelijkheid dat het UWV met werkgevers afspraken maakt inzake re-integratie vangnetters (bijvoorbeeld het convenant UWV-Uitzendbranche).

A. De verplichtingen van de vangnetter

De verplichtingen voor de vangnetter zijn eveneens aangescherpt. De belangrijkste verplichtingen op basis van art. 29g ZW zijn:

1. In voldoende mate trachten mogelijkheden tot het verrichten van passende arbeid te behouden of te verkrijgen;
2. Zich geneeskundig te laten behandelen of aanwijzingen van een arts op te volgen indien het UWV of het re-integratiebedrijf in opdracht van het UWV daartoe opdracht geeft en zijn genezing niet te belemmeren;

3. Mee te werken aan activiteiten of werkzaamheden gericht op zijn inschakeling in de arbeid die het UWV wenselijk acht voor verkrijging van mogelijkheden tot verrichten van passende arbeid
4. meewerken aan aanpassen arbeidsplaats, meewerken aan opstellen plan van aanpak en voldoen aan verplichtingen uit plan van aanpak en re-integratieplan.

Bovenstaande betekent in de praktijk dat de re-integratieverplichtingen zoals vastgelegd in de WVP onverminderd gelden, ook al bestaat er geen dienstverband meer.

De te aanvaarden arbeid

Behalve bovenstaande maatregelen is ook het criterium betreffende de te aanvaarden arbeid aangescherpt. Vangnetters dienen passende arbeid te aanvaarden. Voor de vangnetter zonder werkgever geldt gedurende het eerste ziektejaar de laatstelijk verrichte arbeid als passende arbeid (de maatstaf). Werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met de laatstelijk verrichte arbeid dient hij dan ook te aanvaarden. Na een half jaar vindt al enige verruiming van het begrip passend plaats. Ook arbeid van iets lager niveau en met een lager salaris is dan als passend te beschouwen. Na het eerste ziektejaar dient de vangnetter zonder werkgever alle arbeid te aanvaarden die voor zijn krachten en bekwaamheden is berekend tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd (art. 30 lid 1 ZW, passende arbeid).

Voor vangnetters met een werkgever blijft het eigen werk de maatstaf, zij keren veelal na de ziekteperiode weer terug in hun eigen werk.

Het beoordelingscriterium voor de mate van arbeidsongeschiktheid

Na één jaar ziekte/arbeitsongeschiktheid verandert het beoordelingscriterium voor de mate van arbeidsongeschiktheid. Op het eind van het eerste ziektejaar beoordeelt het UWV de restverdiencapaciteit aan de hand van een vergelijking tussen zijn oude loon (zijn maatman) en het loon dat de vangnetter kan verdienen met algemeen geaccepteerde arbeid. Waar in het eerste ziektejaar 'zijn' arbeid en het daarbij behorende loon als maatstaf geldt, verandert die maatstaf in gangbare arbeid oftewel algemeen geaccepteerde arbeid (art. 39 lid 4 jo. Art 19aa lid 1 ZW) en het maatmaninkomen. Wanneer met algemeen geaccepteerde arbeid minimaal 65% van het oude loon kan worden verdiend, wordt de vangnetter als hersteld beschouwd. Het gaat om een theoretische beoordeling, niet van belang voor de berekening is of vangnetter die arbeid ook daadwerkelijk verricht.

Wanneer een vangnetter in staat is zijn eigen arbeid te verrichten, vervalt zijn uitkeringsrecht op basis van de ziekwet.

Het aangescherpte criterium (art. 19 aa lid 1, aanhef en sub b) is van toepassing op verzekerden die 52 weken ziek zijn geweest én die geen werkgever hebben. Het criterium (>65% verdiencapaciteit) wordt alleen toegepast als aan beide eisen is voldaan. Is de werknemer bij ontslag langer dan 52 weken ziek dan gaat vanaf het ontslagmoment het aangescherpte criterium gelden. Het is dus mogelijk dat een vangnetter in die periode van 52 weken een bepaalde tijd een werkgever heeft gehad.

B. Re-integratie-instrumenten

De mogelijkheid een proefplaatsing te realiseren is verlengd van een duur van 3 maanden tot 6 maanden. Vangnetters mogen met toestemming van het UWV gedurende 6 maanden onbeloofd arbeid verrichten bij een werkgever in het kader van bevordering van re-integratie. Er dient, naar de mening van het UWV, een reëel uitzicht op een op de proefplaatsingsperiode volgende dienstbetrekking van tenminste 6 maanden te zijn en van dezelfde of grotere omvang.

C. Creëren van de mogelijkheid dat het UWV met werkgevers afspraken

Hierop gaan we in het kader van deze werkwijzer niet verder in.

Bijlage 2

Definities, afkortingen en bronnen

Definities

Vangnetter: de werknemer met of zonder werkgever, die een beroep doet op de ziektewet. De ziektewet heeft de functie van een vangnetregeling, sinds vanaf 2004 werkgevers gedurende 104 weken het loon tijdens ziekte dienen door te betalen (Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte (VLZ)). Met de Wet VLZ is de maximale periode dat vangnetters een beroep kunnen doen op de ziektewet ook 2 jaar.

Passende arbeid: (art. 30 lid 1 ZW) alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geleverd.

Gedurende het eerste half jaar vormt het niveau van opleiding en/of werkervaring een van de aspecten waarop de passendheid van werk beoordeeld wordt. (Het begrip passende arbeid is ontleend aan de bij de WW behorende Richtlijn passende arbeid)

Bedongen arbeid: de overeengekomen arbeid tijdens dienstbetrekking

Zijn arbeid: de feitelijk laatstelijk verrichte arbeid vóór aanvang van de ziekte (ZW-criterium oud gedurende 2 jaar geldend, nieuw alleen geldend in het 1^e jaar)

Algemeen geaccepteerde arbeid: (art. 19ab lid 3 ZW) arbeid waartoe verzekerde met zijn krachten en bekwaamheden in staat is (ZW-criterium nieuw, geldt voor 2^e ziektejaar; ontleend aan het arbeidsongeschiktheids criterium van de wet WIA)

Maatmaninkomen: (art. 19aa lid 5 ZW) hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan met arbeid gewoonlijk verdienen

Afkortingen

BeZaVa	Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters
ERD	Eigenrisicodrager
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VLZ	Wet verlenging loondoorbetaling bij ziekte
WVP	Wet verbetering poortwachter
ZW	Ziektewet

Bronnen

Wet BeZaVa: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0032089/>

Ziektewet: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0001888/>

Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar voor vangnetters zonder werkgever:
<http://wetten.overheid.nl/BWBR0022309/>

Wet tot bevordering van de activering van personen die aanspraak maken op een uitkering op grond van de Ziektewet: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0001888/Vijfdeafdeling/HoofdstukII/Artikel93>

Memorie van toelichting BeZaVa, vergaderjaar 2011-2012, 33 241, nr 3: http://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/33241_wet_beperking_ziekteverzuim

Brochure Eigenrisicodrager worden voor de Ziektewet; UWV, oktober 2013: http://www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/handleiding_eigenrisicodrager_ziektewet.aspx

Modernisering van de Ziektewet, Marjol Nikkels-Agema en Ruud de Leede, Kluwer, 2013
ISBN: 9789013120936

