



MKB Benefits

Dossier

Re-integratie-instrumenten en subsidies

Het belang van preventie en re-integratie | Nederlands stelsel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid | Het wettelijk kader rondom re-integratie | Re-integratie-instrumenten en financiering | Re-integratie van zelfstandigen | De re-integratie-instrumenten op een rij



Inhoud

1. Het belang van preventie en re-integratie	4	4. Re-integratie-instrumenten en financiering	18
• De veranderingen in de sociale zekerheid	4	• Voorbeeld re-integratie bij de eigen werkgever (1)	18
• Wat is preventie?	4	• Voorbeeld re-integratie bij de eigen werkgever (2)	18
• Wat is re-integratie?	4	• Voordeelregeling voor de oude werkgever	18
		• Voorbeeld re-integratie bij andere werkgever	18
2. Nederlands stelsel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	6	• Voorbeeld re-integratie bij de nieuwe werkgever	19
• Activeren van arbeidsgeschiktheid	6	• Financieel voordeel voor de nieuwe werkgever	19
• De verschillende stadia	6	• Overzicht re-integratie-instrumenten per wet	19
3. Het wettelijk kader rondom re-integratie	9	5. Re-integratie van zelfstandigen	21
• Wet verbetering poortwachter (Wvp)	9	• Trends en ondersteuningsmaatregelen	21
• Procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wvp)	9	• Aangekondigde stimuleringsmaatregelen voor startende zelfstandigen	21
• Burgerlijke Wetboek/Loondoorbetaling bij ziekte	10	• Starterskrediet op proef	21
• Tips; wat te doen bij termijnen en doorbetalingen?	11	• Starten als zelfstandige vanuit de WW	22
• De ziekwet	12	• Starten als zelfstandige vanuit de WAO/WIA/WAZ/Wajong	22
• No-riskpolis	13		
• WAO/WAZ/Wajong	14		
• WIA/WGA/IVA	15		
• Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV)	16	6. De re-integratie-instrumenten op een rij	23
		• Handige websites	25



M K B Benefits

De wetgeving op het gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid en premieheffing is erg ingewikkeld. Dat weet u als geen ander. Zeker na alle aanpassingen in die wetgeving in de afgelopen jaren. In dit Dossier worden alle relevante veranderingen op het wetgevingsgebied van werk en inkomen (sociale zekerheid) nog even kort en bondig voor u beschreven, zodat u alles overzichtelijk bij elkaar hebt.

U zult – na lezing van dit Dossier – ontdekken dat deze wetten ook mogelijkheden bieden. Wij laten u zien welke kansen, mogelijkheden en subsidies er voorhanden zijn voor de werkgevers onder uw klanten, zodat zij financiële voordelen waar zij recht op hebben niet mislopen.

Weet u bijvoorbeeld welke re-integratie-instrumenten er toegepast kunnen worden? En hoe deze actuele instrumenten de re-integratie bevorderen? Vragen, maar vooral antwoorden die erg belangrijk zijn nu de vernieuwde sociale wetgeving als doel heeft om meer mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt, omdat Nederland snel vergrijsst.

Fortis ASR biedt u en uw klant gerichte verzekeringsproducten, waardoor zij verzekerd zijn van adequate financiële regelingen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kunnen zij rekenen op de deskundige ondersteuning van Fortis ASR, zoals hulp bij re-integratie en het tijdig signaleren van relevante onderdelen van en wijzigingen in wet- en regelgeving.

Wist u bijvoorbeeld dat de no-riskpolis een heel nuttig, maar weinig gebruikt re-integratie-instrument is? Dit terwijl het met de no-risk polis heel aantrekkelijk wordt voor werkgevers om werknemers met een uitkering aan te nemen of in dienst te houden. U leest er alles over in dit Dossier.

Ook vindt u in elk hoofdstuk praktische tips en helder beschreven situatieschetsen, waar u in uw dagelijkse adviespraktijk veel plezier van zult hebben.



Auteurs

Herman Verhoef (1951, bovenste foto) en Eugène van 't Hooft (1973) werken beiden als adviseur Werk en Inkomen bij het Fortis ASR Adviesbureau Fiscale en Juridische Zaken. Door hun jarenlange ervaring op het gebied van de sociale zekerheid zijn zij veelgevraagde sprekers en docenten en schrijven zij regelmatig artikelen voor verschillende vakbladen.

Eugène werkte voorheen bij VNO-NCW als secretaris sociale zaken. Herman werkte tot 1997 als beleidsadviseur bij het UWV en heeft onder meer de boeken 'WIA in de Praktijk' en 'Sociale Zekerheid en Financiële Planning' geschreven. Samen met Eugène schreef hij het boek 'Eigenrisicodrager en de WIA'.

1. Het belang van preventie en re-integratie

De veranderingen in de sociale zekerheid

Op het terrein van werk en inkomen (sociale zekerheid) is er de afgelopen jaren ontzettend veel veranderd. Zo is de Bijstandswet vervangen door de Wet Werk en Bijstand (WWB), is de WAO voor nieuwe gevallen vervangen door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en is de Werkloosheidswet (WW) ingrijpend veranderd.

Deze sociale hervormingen zijn gericht op de verhoging van de arbeidsparticipatie (activering). Dit is nodig omdat Nederland de komende jaren vergrijsd, terwijl het aantal nieuwkomers op de arbeidsmarkt steeds kleiner wordt (ontgroening). Het accent dient daarom te liggen op preventie (voorkomen van uitval) en re-integratie (snelle terugkeer in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, etc.). Om re-integratie van arbeidsgehandicapte werknemers te bevorderen heeft de overheid diverse instrumenten ter beschikking gesteld.

Veel van deze arbeidsgehandicapte mensen staan - hoewel zij hard nodig zijn op de arbeidsmarkt - nog langs de kant. Zij slagen er niet in om succesvol terug te keren op de arbeidsmarkt of om in dienst te blijven bij de nieuwe of oude werkgever.

Diverse onderzoeken tonen aan dat de redenen daarvoor zijn dat de door de overheid beschikbaar gestelde re-integratie-instrumenten te complex en omvangrijk zijn en men er onbekend mee is. Het kabinet heeft daarom besloten om het beleid ten aanzien van re-integratie te intensiveren.

De belangrijkste begrippen in dit Dossier leggen we hieronder uit. Voor de overige begrippen verwijzen we u naar de verkorte omschrijving van de re-integratie-instrumenten achterin dit Dossier.

Wat is preventie ?

Onder 'preventie' verstaan we in dit Dossier de inspanningen van werkgevers en werknemers, daarbij eventueel geholpen door derden, om te voorkomen dat iemand door ziekte of gebrek uitvalt uit het arbeidsproces en arbeidsongeschikt wordt.

Voorkomen is beter dan genezen. Preventie en een vroegtijdig en adequaat ingrijpen bij ziekte is daarom van essentieel belang. De laatste jaren zijn vorderingen geboekt op dit terrein. Zo zijn in diverse sectoren convenanten afgesloten waarbij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met werkgevers en werknemers ambitieuze afspraken heeft gemaakt op het gebied van ziekteverzuimreductie, WAO-instroom en re-integratie van arbeidsongeschikten. Ook hebben de Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte en de Wet verbetering poortwachter (zie pagina 9 in dit Dossier) een belangrijk effect op het vroegtijdig ingrijpen bij ziekte en mede daardoor een snelle werkhervatting. Werkgevers en ook werknemers zijn als gevolg van deze wetten samen gedurende twee jaar verantwoordelijk voor re-integratie tijdens ziekte. Beide partijen worden financieel geprikkeld. De werkgever moet het loon van de zieke werknemer doorbetalen en de werknemer krijgt in sommige gevallen te maken met vermindering van het loon in het tweede ziektejaar. Ook kan het loon van de werknemer worden verminderd of zelfs geschorst zodra deze onvoldoende meewerkt aan diens herstel.

Wat is re-integratie ?

Re-integratie is het terugkeren van de werknemer in het arbeidsproces.

Re-integratie-inspanningen zijn de inspanningen van werkgevers en werknemers om in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid een (snelle) terugkeer naar werk te bevorderen.

Deze zijn vooral gericht op herstel van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer en terugkeer naar zijn oude functie bij zijn werkgever. Als dit niet leidt tot werkhervatting,



M K B Benefits

dan neemt de werkgever de mogelijkheden voor re-integratie van de werknemer bij een andere werkgever in ogenschouw.

Als de inspanningen tijdens de eerste twee ziektejaren niet tot volledige werkhervatting hebben geleid volgt een keuring voor de (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten). In deze regeling is de systematiek zo ontworpen dat de prikkels voor re-integratie optimaal zijn: de gedeeltelijk arbeidsgeschikte gaat er financieel altijd op vooruit als hij of zij, rekening houdend met zijn arbeidsbeperkingen en -vermogen, blijft werken of na een periode van verzuim het werk hervat.

Iemand die in de WGA terechtkomt wordt bij zijn re-integratie geholpen. Omdat het belang van re-integratie de komende jaren verder toeneemt hebben alle WGA-gerechtigden een recht op ondersteuning bij re-integratie. Dit is vastgelegd in de Wet WIA. De ondersteuning sluit vanzelfsprekend aan op de re-integratieactiviteiten uit de loondoorbetalingsperiode.



2. Nederlands stelsel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

In dit hoofdstuk leest u alles over de verschillende doelgroepen van het Nederlandse stelsel bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Wat is het activeren van arbeidsongeschiktheid? En voor wie geldt dat?

Hoe zit dat stelsel eigenlijk in elkaar? Wat zijn de verschillende stadia die een zieke werknemer kan doorlopen? Dit hoofdstuk gaat op deze vragen in.

Zo ziet het Nederlandse stelsel er schematisch uit:



IVA = Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten

WGA = Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten

Activeren van arbeidsgeschiktheid

De komende jaren zijn - zoals gezegd - volop gericht op bevordering van de arbeidsparticipatie. Ook de werknemers die enige belemmeringen met betrekking tot de gezondheid ervaren, moeten maximaal kunnen meedoen in het arbeidsproces en zich daarin ook verder kunnen ontwikkelen. Ze activeren dus hun arbeidsgeschiktheid.

Werknemers met enige belemmeringen kunnen onder andere zijn:

- (ex-)werknemers met een WGA-uitkering (gedeeltelijk arbeidsgeschikten).
- (ex-)werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn geraakt.
- (ex-)werknemers die, minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn geraakt en niet kunnen re-integreren bij de eigen werkgever (WW of WWB).

- (ex-) Werknemers met een WAO-uitkering.
- Jonggehandicapten met een Wajong-uitkering.
- Werknemers werkzaam in de sociale werkvoorziening (WSW)

De verschillende stadia

Re-integratie van '35-minners'

Na het opdrogen van de WAO/WIA-instroom zal het belang van re-integratie in het licht van te verwachten (grote) tekorten op de arbeidsmarkt fors toenemen de komende jaren. Iedereen die kan werken moet zoveel mogelijk aan de slag. Dit geldt ook voor die werknemers die als gevolg van de Wet WIA minder dan 35 % arbeidsongeschikt zijn verklaard ('groep 35-min'). Voor de wet zijn deze mensen niet langer arbeidsongeschikt of gedeeltelijk geschikt om te werken, maar volledig arbeidsongeschikt. Daarom hebben werkgevers en werknemers afgesproken dat '35-minners' zoveel mogelijk in dienst blijven. Daarbij moeten ze niet alleen letten op de bestaande dienstbetrekking, maar ook op ook op het werken bij een andere werkgever. Dit gebeurt op dit moment slechts mondjesmaat, waardoor er mensen onnodig lang thuiszitten. Maatwerk moet mogelijk maken dat werknemers met lichte arbeidsbeperkingen toch aan het werk blijven. Het is de vraag of dit lukt. Na een jaar WIA werkt de helft van de groep '35-minners', de andere helft werkt (nog) niet, zo blijkt uit onderzoek .





M K B B e n e f i t s

Na twee jaar ziekte

Na twee jaar ziekte zijn er diverse situaties mogelijk: Als de werkgever onvoldoende heeft gedaan om de zieke werknemer te re-integreren kan een loonsanctie volgen. De werkgever moet in dat geval maximaal een jaar langer het loon van de zieke werknemer doorbetalen.

Als de werkgever wel heeft voldaan aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie gedurende de eerste twee ziektejaren, volgt er een keuring door het UWV. Er zijn dan globaal drie mogelijkheden:

1. De werknemer wordt door het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt verklaard en krijgt een IVA-uitkering (Inkomensverzekering volledig en duurzaam arbeidsongeschikten)
2. De werknemer wordt gedeeltelijk arbeidsgeschikt verklaard door het UWV en heeft recht op een uitkering krachtens de Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)
3. De werknemer wordt minder dan 35% arbeidsongeschikt verklaard door het UWV en heeft geen recht op uitkering. De werknemer is niet arbeidsongeschikt in de zin van WIA. Dit betekent dat de werknemer, medisch gezien, in staat moet worden geacht om de oude arbeid te hervatten of als dat niet lukt passende arbeid elders in het bedrijf (of in een ander bedrijf) te vinden.

Eigen werk of passende arbeid

Ook al is de werknemer niet langer arbeidsongeschikt in de zin van de WIA, hij blijft dat wel in de zin van de Ziektewet. Op de werknemer die minder dan 35 % arbeidsongeschikt is zijn dan de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Zo geldt dat de werkgever verplicht is om te bevorderen dat de zieke werknemer zijn oude werk gedeeltelijk of geheel kan hervatten. Als vaststaat dat de eigen arbeid niet meer verricht kan worden, bevordert de werkgever inschakeling in passende andere arbeid, eerst in het eigen bedrijf en als dat niet lukt in het bedrijf van een andere werkgever.

Het Burgelijk Wetboek omschrijft 'passende arbeid' als volgt: *'Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij de aanvaarding van dat werk om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd* (art. 658a, vierde lid BW). In de praktijk geldt dat het moet gaan om arbeid die in redelijkheid van de werknemer kan worden verwacht. Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie niet veel lager zijn dan het niveau van de oude functie. Ook het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding (dus niet van dag- naar nachtdiensten, etc.) en de nieuwe reistijd mag geen extra (onredelijke) belasting vormen voor de werknemer.

Als de arbeidsongeschiktheid langer duurt en/of terugkeer in de eigen arbeid minder waarschijnlijk is, mogen van de werknemer ten aanzien van de passendheid van de arbeid meer concessies worden verlangd.

Ontslag van werknemer

Als de werknemer niet in staat is om het oude werk te hervatten of een passende functie te vervullen, kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. De werknemer kan ook zelf opzeggen na twee jaar ziekte. Hij is dan immers werkloos en heeft normaliter geen recht op loondoorbetaling (meer).

De werkloze werknemer heeft in beginsel recht op een WW-uitkering. Na afloop van de WW-uitkering of als er geen recht op WW bestaat, kan een uitkering uit hoofde van de Wet Werk en Bijstand (WWB) worden aangevraagd.

Als beide partijen niets doen na twee jaar ziekte, blijft de oude arbeidsovereenkomst bestaan. De werkgever is dan alleen loon verschuldigd als er daadwerkelijk arbeid wordt verricht.



M K B B e n e f i t s

Bekendmaking status gedeeltelijk arbeidsgeschikte

Sinds 1998 hoefden aspirant- werknemers met een arbeidshandicap hun status bij een sollicitatie niet aan de werkgever bekend te maken. Dit uitgangspunt is vastgelegd in de Wet op de Medische Keuringen en de Wet REA. Tot de invoering van de WIA was in de wetgeving niet expliciet aangegeven of aan deze keuzevrijheid op enig moment een einde komt. Een werkgever kan immers bepaalde financiële voordelen ontlenen aan het feit dat gedeeltelijk arbeids- geschikten in het bedrijf werken, zoals de no-riskpolis of de premiekortingsregeling. Een werkgever kan deze financiële voordelen niet verkrijgen als de werknemer zijn status ook na indiensttreding niet bekend zou maken.

Om de balans tussen rechten en plichten van werknemers en werkgevers meer in evenwicht te brengen heeft de wetgever besloten om de Ziektewet (artikel 38b) op dit punt aan te passen.

Die wijziging komt erop neer dat een werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt is bij de sollicitatie de eerste twee maanden na indiensttreding zijn status niet bekend hoeft te maken. Na twee maanden dienstverband is de werknemer op verzoek van de werkgever wel verplicht om zijn status bekend te maken. Het belang van de werknemer aan arbeidsdeelname is dan al veiliggesteld en de werkgever krijgt na deze twee maanden wettelijke handvatten om te profiteren van de voordelen die verbonden zijn aan het in dienst hebben van gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De werknemer hoeft na twee maanden dienstverband de werkgever alleen te melden dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en hij hoeft niet de aard en oorzaak ervan te vertellen. Daar is het privacybelang van de werknemer mee gediend.

Als gevolg van deze wijziging kan de werkgever met terugwerkende kracht alsnog gebruik maken van ondermeer de no-riskpolis en de Ziektewet (zie ook pagina 12).



M K B Benefits

3. Het wettelijk kader rondom re-integratie

In dit hoofdstuk leest u dat het wettelijk kader rondom re-integratie is vastgelegd in verschillende wetten en regelingen. Wij hebben de belangrijkste onderdelen van de verschillende wetten voor u geselecteerd en samengevat in begrijpelijke teksten, waardoor u uw klanten sneller en beter van de gewenste informatie kunt voorzien.

Wet verbetering poortwachter (Wvp)

De Wet verbetering poortwachter (verder Wvp) is op 1 april 2002 in werking getreden. Het doel van de Wvp is om een actieve doelgerichte aanpak van verzuimbegeleiding, reïntegratie en werkhervatting te bevorderen en om langdurig ziekteverzuim in de eerste twee ziektejaren te voorkomen. Daarmee wordt de instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling beperkt.

De primaire verantwoordelijkheid voor verzuimbegeleiding, re-integratie en werkhervatting ligt in de eerste twee ziektejaren bij zowel werkgevers als bij werknemers. Zij laten zich hierbij eventueel ondersteunen door bedrijfsartsen en andere professionals.

Deze verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer voor re-integratie is zeker niet vrijblijvend. De Wvp bevat namelijk diverse re-integratieverplichtingen voor werkgever en werknemer en een aantal instrumenten om elkaar op nakoming van deze verplichtingen aan te spreken.

Verder worden zowel de werkgever als de werknemer financieel geprikkeld om volop mee te werken aan snelle terugkeer naar het werk bij ziekte. Zo heeft de werkgever de verplichting om bij ziekte gedurende 104 weken het loon van zieke werknemers door te betalen. Ook kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen als deze niet meewerkt aan diens terugkeer.

Een effectieve aanpak wordt mede ondersteund door 'de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar'. De processtappen die daarin staan, zijn gericht op meer re-integratie-inspanningen van werkgever en de werknemer, waarbij het resultaat voorop staat: een betere begeleiding door de bedrijfsarts en een effectievere samenwerking tussen de partijen.

De 'regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar' markeert essentiële processtappen voor een goede aanpak van verzuim en re-integratie.

Procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wvp)

- Ziekmeldingen door de werkgever moeten binnen een week bij de arbodienst of de bedrijfsarts worden gedaan. De werkgever volgt daarbij de voorschriften van de verzekeraar als een ziekteverzuimverzekering is afgesloten.
- Werkgever en arbodienst of bedrijfsarts houden contact met de zieke werknemer (minimaal eens per zes weken). De werkgever onderzoekt de mogelijkheden om weer aan de slag te gaan.
- Denkt de arbodienst of de bedrijfsarts dat het langer gaat duren? Dan geeft de arbodienst of bedrijfsarts uiterlijk na zes weken ziekte een probleemanalyse: een advies over de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan.
- Werkgever en werknemer maken uiterlijk in de achtste week een plan van aanpak voor herstel en re-integratie. Werkgever en werknemer wijzen samen een casemanager aan die de uitvoering van het plan begeleidt. Dat kan de werkgever zijn, of iemand van de arbodienst of een reïntegratiebedrijf.
- De focus ligt in eerste instantie op re-integratie binnen het bedrijf van de werkgever. Als dat niet lukt, dan moet de werkgever onderzoeken of re-integratie bij een andere organisatie mogelijk is. Hier kan zonodig een re-integratiebedrijf bij ingeschakeld worden.
- De werkgever legt in een re-integratiedossier alles vast wat wordt afgesproken en gedaan. Er wordt regelmatig bekeken of bijsturing nodig is. De werkgever geeft de werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts een afschrift van het plan van aanpak en van de eventuele bijstellingen.
- De werkgever meldt na 13 weken ziekte het verzuim aan het UWV (eigenrisicodragers na acht maanden).
- Tussen week 46 en week 52 vindt een verplicht evaluatiemoment plaats tussen werkgever en werknemer. Dan worden de re-integratie-inspanningen geëvalueerd en wordt met elkaar afgesproken wat het re-integratiedoel in het tweede ziektejaar is. De uitkomsten worden vastgelegd.



M K B Benefits

- Is de werknemer na 20 maanden nog niet aan de slag? De werkgever stelt dan samen met de werknemer een re-integratieverslag op. Hierin staat vermeld wat concreet is gedaan en wat is bereikt.
- Binnen 21 maanden zendt de werknemer het re-integratieverslag samen met de WIA-aanvraag naar het UWV.
- Mochten werkgever en werknemer beiden meer tijd nodig hebben om re-integratie te laten slagen dan kunnen zij samen met de werknemer het UWV verzoeken de WIA-keuring uit te stellen. De werkgever betaalt tijdens dit proces het loon door.

Tip:

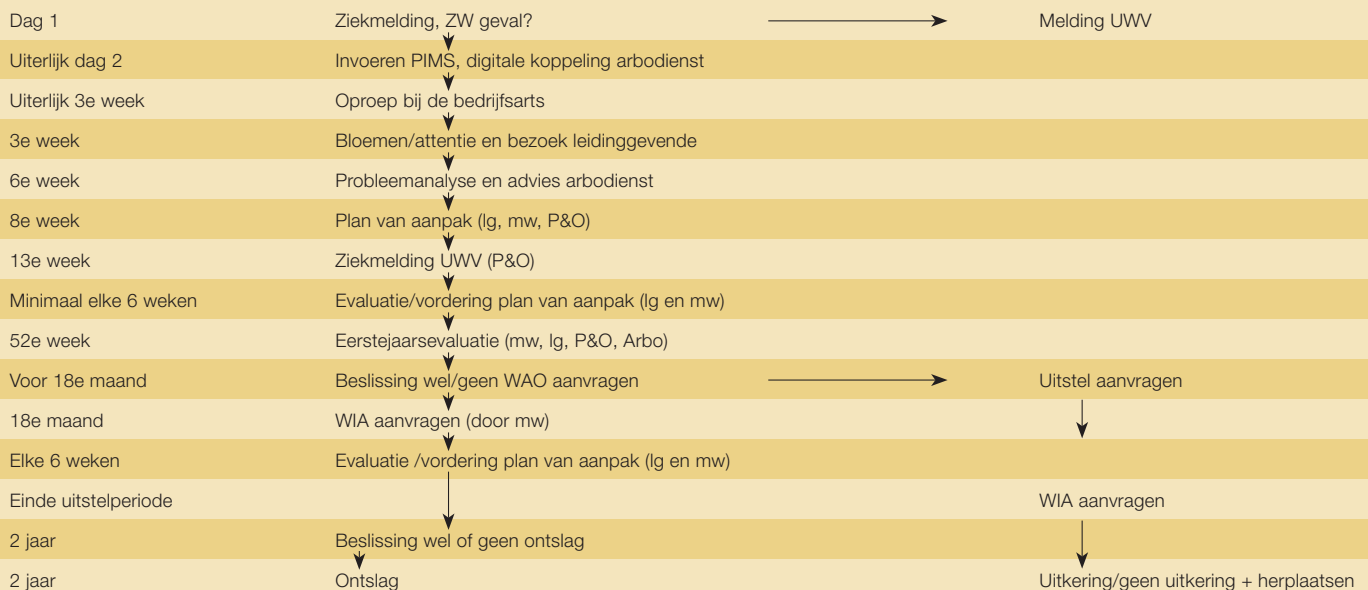
Als een werkgever tussentijds een beoordeling van de Poortwachter-verplichtingen en/of re-integratie-inspanningen wenst, dan kan hij een deskundigenoordeel vragen aan het UWV. Dat kost slechts € 50 en daarmee kan hij het risico van eventuele toekomstige sancties door het UWV aanzienlijk beperken.

Burgerlijk Wetboek/Loondoorbetaling bij ziekte

In het Burgerlijk Wetboek is het uitgangspunt dat de werkgever geen loon verschuldigd is voor de tijd dat de werknemer zijn werk niet heeft verricht (artikel 627 BW). In geval van ziekte is hierop een uitzondering gemaakt. In artikel 629 is bepaald dat de werknemer in dat geval voor een tijdvak van 104 weken recht heeft op 70% van zijn oude loon. De eerste 52 weken van de ziekte heeft de werknemer bovendien minimaal recht op het voor hem of haar geldende minimumloon.

In de praktijk blijkt dat veel werkgevers onvoldoende bekend zijn met de precieze inhoud en strekking van de bepalingen bij ziekte. Hoe zitten deze bepalingen in elkaar?

Figuur 2: stroomschema procesgang eerste en tweede ziektejaar



lg = Leidinggevende mw = Medewerker zw = Ziektewet



M K B B e n e f i t s

De duur van de loondoorbetaling

De duur van de loondoorbetaling bedraagt maximaal 104 weken en eindigt in ieder geval als de arbeidsovereenkomst eindigt, bijvoorbeeld bij einde van een tijdelijk contract, of bij ontslag tijdens de proeftijd.

In een aantal bijzondere situaties kan de termijn van 104 weken worden verlengd, bijvoorbeeld met 16 weken als er tussentijds sprake is geweest van (16 weken) zwangerschaps- en bevallingsuitkering, of met maximaal 52 weken als gevolg van een sanctie van het UWV als de werkgever zijn verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter niet is nagekomen (zie pagina 9 en 10).

Voor het bepalen van de termijn van 104 weken worden ziekteperiodes samengeteld als deze elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan vier weken (= 28 kalenderdagen). Als de onderbreking langer duurt, dan begint er in principe een nieuwe termijn van 104 weken. Korte periodes van ziekte (minder dan vier weken) worden dus bij elkaar opgeteld en moeten er voor zorgen dat voor de werkgever niet iedere keer een nieuwe periode van 104 weken start.

De oorzaak van het ziekteverzuim

De oorzaak van het ziekteverzuim kan voor een werkgever nooit een excuus zijn om het loon van de zieke werknemer niet door te betalen, tenzij de werknemer het ziekteverzuim opzettelijk heeft veroorzaakt. De bewijslast hiervoor ligt echter volledig bij de werkgever en is doorgaans moeilijk te verkrijgen. Verder heeft de werknemer onder andere geen recht op (verdere) loondoorbetaling als hij zijn genezing opzettelijk belemmerd of vertraagd, als hij zonder deugdelijke reden weigert om passend werk te verrichten of medewerking te verlenen aan reïntegratiebevorderende maatregelen. Een werkgever zal overigens altijd zijn werknemer in de gelegenheid moeten stellen zijn gedrag te corrigeren, alvorens tot daadwerkelijke sanctionering over te gaan.

De hoogte van de loondoorbetaling

De hoogte van de loondoorbetaling is wettelijk gemaximeerd op 70% van het loon. Op grond van het Burgerlijk Wetboek hoeft een werkgever bij ziekte dus maar 70% van het loon door te betalen, tenzij er bij CAO of individuele overeenkomst aanvullende afspraken zijn gemaakt.

Tijdens het eerste jaar van ziekte geldt bovendien dat de werkgever tenminste het voor de werknemer geldende minimum(uur- of jeugd-)loon moet doorbetalen. Als de werknemer met 70% loondoorbetaling dus minder ontvangt dan het voor hem geldende minimumloon, dan moet de werkgever dat aanvullen tot tenminste het wettelijk minimumloon. Deze verplichting geldt echter niet tijdens het tweede jaar van de loondoorbetaling. De werknemer die met 70% loondoorbetaling onder het voor hem geldende sociaal minimum komt kan bij het UWV na 52 weken ziekte een aanvullende uitkering op grond van de Toeslagenwet aanvragen.

Zowel tijdens het eerste als tijdens het tweede ziektejaar is de hoogte van de wettelijke loondoorbetaling beperkt tot maximaal 70% van het maximumdagloon voor de werknemersverzekeringen. Dat is dus 70% van € 174,64 per dag of 70% van € 45.581 per jaar.

Tips: wat te doen bij termijnen en doorbetalingen?

Tip 1:

Als de werkgever de indruk heeft dat de hersteldmelding van de werknemer bedoeld is om een nieuwe termijn van 104 weken loondoorbetaling in de wacht te slepen, dan kan aan de Arbodienst gevraagd worden om te beoordelen of er (ondanks de hersteldmelding) wellicht sprake is geweest van doorlopende arbeidsongeschiktheid. Dan hoeft er geen nieuwe termijn van 104 weken te starten.

Tip 2:

Werknemers die bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóórdat de termijn van 104 weken is verstreken nog ziek zijn, kunnen aansluitend aanspraak maken op een Ziektewet-uitkering van het UWV. Er is dan immers geen werkgever meer die de werknemer het loon kan doorbetalen. Zonder nadere regeling zou de werknemer dan zonder inkomen zitten, terwijl hij niet kan werken wegens ziekte.

Deze uitkering kan zowel door de (ex-) werkgever als door de werknemer zelf worden aangevraagd bij het UWV. Het UWV toetst wél de re-integratieinspanningen van de werkgever tot aan het einde van het dienstverband. Tot einde dienstverband



M K B Benefits

gelden voor de werkgever de verplichtingen uit hoofde van de Wet verbetering poortwachter. Na het dienstverband neemt het UWV de re-integratieinspanningen van de werkgever over. Als de werknemer op de laatste dag van de wachttijd voor de WIA een Ziektewetuitkering van het UWV ontvangt, dan komt de eventuele WGA-uitkering niet voor rekening van de (ex-) werkgever (via de gedifferentieerde WGA-premie of via het Eigenrisicodragen), maar voor rekening van het UWV.

Tip 3:

In veel gevallen bieden werkgevers hun nieuwe werknemers al snel een contract voor onbepaalde tijd aan. Dat heeft als nadeel dat de werkgever bij ziekte ook al snel 104 weken loon moet doorbetalen, voor een werknemer die vaak maar kort heeft gewerkt. Een goede manier om bij nieuwe werknemers even 'de kat uit de boom te kijken' is het aanbieden van een tijdelijk contact voor bijvoorbeeld een half jaar of een jaar. Bij twijfel kan deze periode nog maximaal twee keer worden verlengd in een tijdsbestek van maximaal 36 maanden. Daarna is de werknemer 'automatisch' in vaste dienst.

Tip 4:

In bepaalde gevallen kan een werknemer reeds tijdens de 104-weeken periode (soms al direct, soms na een wachttijd van 4, 13 of 52 weken) recht hebben op een Ziektewetuitkering of een (verhoging van de bestaande) WAO, WAZ of Wajong-uitkering, of toekenning van een IVA-uitkering. Zie hiervoor ook elders in dit dossier. Dat betekent overigens niet dat de werkgever dan zomaar mag stoppen met zijn loondoorbetaling. Wel mag de werkgever de (verhoging van de) hiervoor genoemde uitkering op zijn loondoorbetaling in mindering brengen. Dat is geregeld in artikel 629 lid 5 van het BW, en dit kan in voorkomende gevallen een aanzienlijke besparing voor de werkgever opleveren. Voor zover de werkgever het risico van loondoorbetaling heeft verzekerd middels een verzuimverzekering, levert dit naast een besparing voor de werkgever veelal ook een besparing op voor de verzekeraar, hetgeen zich uiteindelijk zal vertalen in een lagere premie voor de werkgever.

De ziekwet

Zolang een werknemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte van zijn werkgever, bestaat er geen recht op een uitkering krachtens de Ziektewet. In de meeste gevallen zal een zieke werknemer dus geen recht hebben op een Ziektewetuitkering. Op deze hoofdregel bestaan echter een aantal uitzonderingen die voor een werkgever van groot belang kunnen zijn.

In een aantal specifieke situaties kan een werknemer namelijk zowel recht hebben op loondoorbetaling van zijn werkgever als op een Ziektewetuitkering van het UWV. De werkgever mag in dat geval de Ziektewetuitkering van het UWV verrekenen met zijn loondoorbetalingsverplichting (op grond van artikel 629 lid 5 BW). Door deze verrekeningsmogelijkheid van de werkgever hoeft de ziekteverzekeraar in de meeste gevallen ook niet of niet volledig uit te keren. De verzekeraar verzekert immers de (feitelijke) loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

Ziekteverzuim als gevolg van zwangerschap

In artikel 29a van de Ziektewet is bepaald dat de vrouwelijke werknemer die ziek is wegens zwangerschapsklachten (te bepalen door het UWV) vanaf de eerste dag van ziekte recht heeft op een Ziektewetuitkering ter hoogte van haar dagloon. Het is dus van groot belang om bij een ziekmelding van een vrouwelijke werknemer te weten of er sprake is van ziekteverzuim door de zwangerschap en in dat geval direct (ook) een ziekmelding te doen bij het UWV. Als de claim wordt gehonoreerd zal het UWV immers vanaf de eerste ziektedag 100% van het (gemaximeerde) dagloon uitkeren, terwijl veel werkgevers bij hun (eventuele) ziekteverzekeraar een korte of langere eigenrisicotermijn hebben afgesproken. Het is natuurlijk heel goed mogelijk dat de werknemer op het moment van ziekmelding zelf ook nog niet weet dat er sprake is van zwangerschap. In dat geval kan zonodig met terugwerkende kracht een Ziektewetuitkering worden aangevraagd.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Een vrouwelijke werknemer heeft met ingang van de 6e week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (of later, doch uiterlijk met ingang van de 4e week) recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.



MKB Benefits

In die tijd heeft zij recht op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Deze bedraagt 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Tijdens deze periode bestaat er dus geen recht op een Ziektewetuitkering, maar op een uitkering van de Wet Arbeid en Zorg. Het effect op de loondoorbetaling is overigens hetzelfde.

Ziekteverzuim als (rechtreeks) gevolg van de bevalling

Als een werknemer na afloop van het bevallingsverlof, dus na de 16 wekenperiode, aansluitend nog steeds ziek is als gevolg van de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap, heeft de werknemer wederom recht op een Ziektewetuitkering ter hoogte van 100% van haar dagloon, gedurende (wederom) maximaal 104 weken.

Tip:

Een werkgever kan de kosten van ziekteverzuim als gevolg van zwangerschap en bevalling nagenoeg volledig vergoed krijgen van het UWV op grond van de Ziektewet en/of de Wet Arbeid en Zorg. De uitkering van het UWV bedraagt immers vanaf de eerste ziektedag 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Het maximumdagloon bedraagt € 172,48.

Dit is wettelijk zo geregeld omdat bepaalde bedrijfstakken (waar veel vrouwen werken) anders onevenredig hoge kosten wegens loondoorbetaling zouden moeten maken. Het is dus zaak om bij ziekte van vrouwelijke werknemers altijd na te vragen of er sprake is van ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling, en in die gevallen altijd zo snel mogelijk een ziekmelding te doen bij het UWV (naast de ziekmelding bij de Arbodienst en/of verzekeraar).

No-riskpolis

Er is nog een belangrijke categorie werknemers die bij ziekte, naast het recht op loondoorbetaling, ook recht hebben op een Ziektewetuitkering van het UWV. Dat zijn namelijk werknemers die een WIA-uitkering hebben. Dat kan zowel een WGA-uitkering als een IVA-uitkering zijn. Het gaat om werknemers die een WIA-uitkering hebben, ziek zijn en nog geen vijf jaar in dienst zijn bij een nieuwe werkgever of werknemers die tijdens de eerste vijf jaar nadat het recht op een WIA-uitkering is toegekend (als de werknemer in dienst is gebleven bij de oude werkgever) aanspraak (kunnen) maken op een Ziektewet-

uitkering van het UWV. Deze regeling staat verder omschreven in artikel 29b van de Ziektewet. Deze uitkering wordt toegekend vanaf de eerste dag van ziekte en bedraagt minimaal 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Hij kan op verzoek van de werkgever worden verhoogd tot 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Bijvoorbeeld omdat de werkgever tijdens ziekte altijd het loon voor 100% doorbetaalt. Het UWV draagt zo (nagenoeg) het volledige ziekerisico van werknemers met een WIA-uitkering. Dit maakt het voor werkgever aantrekkelijker om werknemers met een uitkering aan te nemen of in dienst te houden. Deze regeling wordt daarom ook wel de no-riskpolis genoemd.

Deze regeling geldt overigens niet alleen voor werknemers met een WIA-uitkering, maar ook voor werknemers die geen WIA-uitkering hebben gekregen, omdat zij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden. Extra voorwaarde is dan wel dat werknemer niet in staat is om zijn eigen werk of andere passende arbeid bij zijn oude werkgever te verrichten. Ook moet de werknemer binnen vijf jaar na de weigering van de WIA-uitkering bij een andere werkgever in dienst zijn getreden. De regeling geldt verder ook voor werknemers met een functionele beperking, zoals bijvoorbeeld jonggehandicapten (Wajong) of werknemers met een indicatie voor WSW-arbeid. Voor werknemers met een Wajonguitkering geldt zelfs een permanente financiële tegemoetkoming voor de werkgever tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Als de werknemer in de periode van of aan het einde van de no-riskpolis opnieuw 104 weken ziek blijft en aansluitend een WIA-uitkering krijgt, dan telt deze uitkering niet mee voor de berekening van de gedifferentieerde WGA-premie. Hij telt ook niet mee voor het Eigenrisicodragerschap van de werkgever.

Wanneer geldt een no-riskpolis?

De financiële tegemoetkoming voor de werkgever geldt maximaal vijf jaar. Daarna kan een eenmalige verlenging worden aangevraagd als er sprake is van een aanzienlijk verhoogde kans op ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De tegemoetkoming geldt verder, behalve voor de al genoemde Wajongers, voor werknemers met een WAO- of WAZ-uitkering. Met de WIA is de wet REA weliswaar komen te



MKB Benefits

vervallen, maar de in de REA geregelde re-integratie-instrumenten blijven van toepassing voor iedereen die aan de voorwaarden van de wet REA voldeed en nu ook nog voldoet.

Dit betekent dat werkgevers aanspraak kunnen maken op de no-riskpolis als zij een werknemer in dienst nemen die een gehele of gedeeltelijke WAO-, WAZ- of Wajonguitkering heeft of van wie deze uitkering maximaal vijf jaar geleden is ingetrokken. Dat is ongeacht de oorzaak, de duur of de hoogte van deze uitkering.

Tip:

Het is voor de werkgever zeer de moeite waard om binnen het bestaande personeelsbestand en bij aanname van nieuw personeel vast te stellen of er werknemers zijn die voldoen aan de no-riskpolis voorwaarden. Zij kunnen vaak een no-riskpolis aanvragen bij het UWV.

Lang niet alle werknemers zullen -om vaak heel begrijpelijke redenen- bij hun sollicitatie of indiensttreding hun uitkeringsverleden bekend willen maken aan de nieuwe werkgever. Dat zijn zij ook niet verplicht.

Op grond van artikel 38b van de Ziektewet zijn werknemers wél verplicht om na twee maanden (einde proeftijd) desgevraagd aan de werkgever kenbaar te maken of zij een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben gehad of nog steeds hebben. Daarmee wordt de werkgever in de gelegenheid gesteld om bij eventuele ziekte (en zondig met terugwerkende kracht) een aanvraag voor financiële compensatie bij het UWV in te dienen. Het mes snijdt dan aan twee kanten.

Enerzijds vermindert genoemd instrument de financiële risico's van de werkgever. Anderzijds vergroot het instrument de arbeidsmarktkansen voor mensen die vanuit een uitkerings-situatie aan het werk willen.

Tip:

Zolang de werknemer voldoet aan de no-riskpolis-voorwaarden, is er geen verzekeraar belang voor de (ziekengeld-)verzekeraar. Het risico van ziekte wordt immers vrijwel volledig gedekt door het UWV.

De betreffende werknemer kan dus voor de duur van de no-riskpolis van de ziekengeldverzekering worden afgehaald, of

gehandhaafd maar dan bijvoorbeeld met een nihil salaris. Ook de ziekengeldverzekeraar heeft dus groot belang bij (aanvraag en gebruik) van de no-riskpolis door de werkgever. Uiteraard moet niet vergeten worden om de werknemer weer te activeren op de ziekengeldverzekering, zodra het UWV ophoudt met compenseren.

Ziekteverzuim wegens orgaandonatie

Door de toegenomen publieke belangstelling voor orgaandonatie mag de komende jaren ook een toename verwacht worden van situaties waarin werknemers op grond van familiale of ideële overwegingen besluiten om (tijdens leven) een orgaan te doneren. Om te voorkomen dat werkgevers in die gevallen moeten opdraaien voor de onvermijdelijke kosten van (tijdelijk) ziekteverzuim, is in artikel 29e van de Ziektewet geregeld dat in die gevallen de werknemer vanaf de eerste ziektedag recht heeft op een Ziektewetuitkering ter hoogte van 100% van het (gemaximeerde) dagloon.

WAO/WAZ/Wajong

Binnen het huidige wettelijke kader zijn er nog enkele zaken die voor een werkgever van belang kunnen zijn, omdat zij de kosten van loondoorbetaling aanzienlijk kunnen beperken. Re-integratie wordt met de komst van de WIA een 'hot item' de komende jaren. Er komen immers nog maar weinig mensen in de nieuwe uitkeringsregeling. Ook mensen in de bestaande regelingen (WAO, WAZ, Wajong) zullen in toenemende mate weer aan de slag moeten.

Een proefplaatsing

Als de werkgever overweegt om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst te nemen kan hij het UWV om toestemming vragen voor een zogenaamde proefplaatsing. Dat betekent dat de werknemer maximaal drie maanden onbetaald op proef gaat werken bij de werkgever. In die tijd wordt de uitkering gewoon doorbetaald. Om toestemming te krijgen van het UWV voor een proefplaatsing moet er wel een reëel uitzicht zijn op een regulier arbeidscontract voor minimaal zes maanden voor ten minste hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.



M K B Benefits

Tip:

Als het de werkgever bekend is dat een (aspirant-)werknemer een WAO/WAZ/Wajong-uitkering heeft, vraag dan het UWV altijd om toestemming voor een proefplaatsing. Dat scheelt de werkgever maximaal drie maanden loon en hij heeft drie maanden langer de tijd om de geschiktheid van de werknemer voor de functie te beoordelen.

Toename van arbeidsongeschiktheid.

Werkgevers die een werknemer in dienst hebben met een gedeeltelijke WAO/WAZ of Wajong-uitkering (en die geen gebruik kunnen maken van de no-riskpolis) lopen het risico dat deze werknemer toegenomen arbeidsongeschikt raakt. In dat geval heeft de werkgever opnieuw de verplichting om gedurende maximaal 104 weken het loon (voor het gedeeltelijke werken) door te betalen.

Werknemers die reeds voor 45% of meer arbeidsongeschikt waren hebben echter reeds na vier weken ziekte (en na keuring door het UWV) recht op een verhoging van hun WAO/WAZ/Wajong-uitkering. Dat betekent voor de werkgever dat hij de verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering mag brengen op zijn loondoorbetaling, en dat betekent voor de (ziekengeld-)verzekeraar ook weer een besparing op de uitkeringslasten.

Werknemers die voor minder dan 45% arbeidsongeschikt zijn hebben in beginsel een wachttijd van 104 weken voordat de arbeidsongeschiktheidsuitkering kan worden verhoogd. Als er echter sprake is van toename van arbeidsongeschiktheid wegens dezelfde ziekteklachten als waarvoor de arbeidsongeschiktheidsuitkering destijds is toegekend, of wellicht zelfs beëindigd of geweigerd dan bestaat er reeds na vier weken ziekte recht op verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Tip:

Bij ziekte van een werknemer die al een gedeeltelijke WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering heeft is het belangrijk voor de werkgever om al na vier weken te (laten) beoordelen of het zinvol is om een herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan te vragen bij het UWV. Dit kan hem een forse besparing op de kosten van loondoorbetaling opleveren en een lagere premie bij de (ziekengeld-)verzekeraar. Er hoeft namelijk minder uitkering geclaimd te worden.

WIA/WGA/IVA

Proefplaatsing

Als gevolg van de invoering van de WIA zal iedereen die kan werken, ook echt moeten werken. Om dit beleid te ondersteunen stelt de overheid diverse subsidie-instrumenten ter beschikking, waarmee de terugkeer naar eigen of ander werk gestimuleerd kan worden. Bij een proefplaatsing geldt hier hetzelfde als onder de WAO/WAZ/Wajong.

Hulpbehoevendheid (53 WIA)

In tegenstelling tot de WAO, WAZ, Wajong, kent de Inkomensverzekering voor Volledig Arbeidsongeschikten een mogelijkheid van een vervroegde keuring. Het moet dan wel volstrekt duidelijk zijn dat de werknemer het werk nooit meer zal kunnen hervatten.

Door deze vervroegde keuring kan de IVA-uitkering al na 13 weken van ziekte ingaan. De werknemer krijgt dan een IVA-uitkering van 75% van zijn dagloon en de werkgever kan zijn loondoorbetaling verminderen met de IVA-uitkering. De (ziekengeld-) verzekeraar hoeft (meestal of bijna) niets meer uit te keren.

Als de werknemer zodanig arbeidsongeschikt is dat hij geregeld oppassing en verzorging nodig heeft en hij niet is opgenomen in een zorginstelling, dan kan de IVA-uitkering op grond van artikel 53 WIA zelfs verhoogd worden tot 100% van het (gemaximeerde)dagloon. Omdat veel werkgevers in ieder geval tijdens het eerste jaar 100% van het loon doorbetalen, kan dit de kosten van de werkgever (en eventueel de ziekengeldverzekeraar) nog verder beperken.

Tip:

Een toename van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hoeft voor de werkgever geen extra kosten te betekenen, omdat er vanaf de eerste dag van ziekte tot maximaal 100% Ziektewetuitkering van het UWV kan worden geclaimd.



M K B B e n e f i t s

Toename van de arbeidsongeschiktheid

De WIA kent geen herzieningsbepalingen die afhankelijk zijn van de mate van arbeidsongeschiktheid, zoals bij de WAO. Tijdens de WIA wordt de hoogte van de uitkering per maand berekend met behulp van de daarvoor geldende formule(s). Op het eerste gezicht lijkt dat nadelig voor de werkgever, omdat er bij ziekte van de werknemer dan standaard een loondoorbetalingstermijn van 104 weken kan ontstaan. Dat is op zich juist, maar zoals u bij het hoofdstuk Ziektewet en no-riskpolis hebt kunnen lezen, heeft een werknemer die een WIA-uitkering heeft (ongeacht welke soort uitkering of de hoogte daarvan) maximaal vijf jaar recht op de no-riskpolis. Dat is vanaf de datum van toekenning van deze uitkering of vanaf datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever.

Werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden aan het einde van de wachttijd voor de WIA, hebben bij toename van arbeidsongeschiktheid wegens dezelfde ziekteklachten binnen vijf jaar na de weigering van de uitkering (alsnog) direct recht op toekenning van de WIA-uitkering. Ook als er binnen vier weken na afloop van de wachttijd alsnog sprake is van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens andere ziekteklachten, dan bestaat er vanaf die datum alsnog recht op toekenning WIA.

Tip:

Bij ziekte van een werknemer die een WIA-uitkering (IVA of WGA) heeft, bestaat nagenoeg altijd recht op financiële support door het UWV. Dit betekent een forse besparing op de kosten van loondoorbetalingen een lagere premie bij de (ziekengeld-)verzekeraar.

Tip:

Heeft een werknemer geen WIA-uitkering gekregen, omdat hij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt was bevonden? En valt deze werknemer binnen vijf jaar opnieuw uit wegens dezelfde ziekteklachten? Dan heeft deze werknemer met ingang van de datum van ziekmelding onmiddellijk recht op toekenning van een WIA-uitkering (IVA of WGA).

Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV)

Naast het hiervoor beschreven financiële voordeel bij het in dienst nemen of houden van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, heeft de wetgever besloten om werkgevers verder te stimuleren door middel van een korting op de te betalen sociale verzekeringspremies.

Premiekorting arbeidsgehandicapten

In artikel 49 en 50 van de WFSV is bepaald dat de (nieuwe) werkgever op aanvraag en zolang de dienstbetrekking duurt met een maximum vandiejaar na datum indiensttreding in aanmerking kan komen voor een korting op de door de werkgever verschuldigde WW-premie en de WAO/WIA-premie. Deze korting bedraagt in totaal € 454 per jaar als de werknemer op jaarbasis minder verdient dan 50% van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Deze korting bedraagt in totaal € 2042 per jaar als de werknemer op jaarbasis 50% of meer verdient van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Deze kortingsbedragen mogen verhoogd worden met in totaal € 1360 per jaar als de werknemer bovendien jonggehandicapte is, en een Wajonguitkering heeft of daarmee gelijk te stellen is. Deze korting mag ook worden toegepast bij werknemers die na afloop van de wachttijd voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bevonden en die niet bij hun oude werkgever in dienst kunnen blijven en binnen vijf jaar bij een andere werkgever in dienst treden.

Als de werknemer -die een WIA-uitkering heeft- bij de oude werkgever blijft werken in de eigen of aangepaste arbeid mag de oude werkgever deze premiekorting gedurende maximaal één jaar toepassen.

Werkgevers die aan de voorwaarden voor het recht op premiekorting (menen te) voldoen, mogen deze kortingen zelf toepassen op hun loonaangifte bij de Belastingdienst. Belastingdienst en UWV zullen gezamenlijk toezicht houden op een correct gebruik van deze regeling.



M K B Benefits

Premiekorting oudere werknemers

Omdat niet alleen arbeidsgehandicapten moeilijker toegang hebben tot de arbeidsmarkt, maar ook oudere werknemers problemen ondervinden bij het behouden of verkrijgen van arbeid, is er ook voor oudere werknemers een kortingsregeling in het leven geroepen.

Over het loon van werknemers die op datum indiensttreding 50 jaar of ouder zijn, is de werkgever geen basispremie WAO/WIA verschuldigd. Dat scheelt de werkgever over 2007 maar liefst 5,15% over het loon van desbetreffende werknemer.

Deze premiekorting geldt ook voor eigen werknemers die op 1 januari de leeftijd van 54,5 jaar hebben bereikt.

Deze premiekorting wordt automatisch verleend door de Belastingdienst (op basis van de leeftijd van de werknemer al dan niet in combinatie met de datum van indiensttreding). Het kan echter geen kwaad om enige controle uit te oefenen op de juistheid van de uiteindelijke premienota.

In het volgende hoofdstuk vindt u enkele handige en aansprekende voorbeelden waarin de verschillende voordeelregelingen cijfermatig worden weergegeven.



4. Re-integratie-instrumenten en financiering

In onderstaande voorbeelden wordt het voor de werkgevers onder uw klanten duidelijk dat het financieel aantrekkelijk is om arbeidsgehandicapten, maar ook '35-minners' in dienst te nemen of in dienst te houden.

Het is financieel nog aantrekkelijker om jongere of oudere werknemers met een arbeidshandicap in dienst te houden of te nemen.

Voorbeeld re-integratie bij de eigen werkgever (1)

Situatieschets:

- Werknemer heeft de wachttijd voor de WIA vervuld.
- Hij is geschikt voor halve dagen passend werk.
- De eigen werkgever heeft passend werk beschikbaar en biedt een gewijzigde arbeidsovereenkomst aan, welke de werknemer accepteert.
- De loonwaarde van het passende werk bedraagt € 800 (50% van het vroegere loon).

De werknemer krijgt daarnaast een WGA-uitkering ter hoogte van 70% van het verschil tussen het oude loon en het nieuwe loon. (70% van 50% = 35% van het loonverschil).

Voordeelregelingen voor de oude werkgever

No-riskpolis: UWV draagt vijf jaar het ziekterisico, omdat de werknemer een WGA-uitkering heeft.

Verzekeraar: Werknemer hoeft vijf jaar niet op de ziekengeldverzekering.

Premiekorting: € 2042 gedurende maximaal één jaar.

Voorbeeld re-integratie bij de eigen werkgever (2)

Situatieschets:

- Werknemer heeft de wachttijd voor de WIA vervuld.
- Hij is geschikt voor hele dagen passend werk.
- De eigen werkgever heeft passend werk beschikbaar en biedt een gewijzigde arbeidsovereenkomst aan, die de werknemer accepteert.
- De loonwaarde van het passende werk bedraagt € 1400 (80% van het vroegere loon). De werknemer krijgt geen WGA-uitkering. Hij is immers minder dan 35% ongeschikt.

Voordeelregelingen voor de oude werkgever

No-riskpolis: Niet van toepassing, maar mocht de werknemer binnen vier weken na einde wachttijd opnieuw ziek worden (ongeacht de oorzaak), dan bestaat er direct recht op een WIA-uitkering. Mocht de werknemer binnen vijf jaar (opnieuw) ziek worden door dezelfde klachten dan bestaat vanaf die dag eveneens direct recht op toekenning van een WIA-uitkering zonder wachttijd. In alle andere gevallen heeft de werkgever bij ziekte een loondoorbetalingsverplichting op basis van het nieuwe salaris.

Verzekeraar: Werknemer moet wel op de ziekengeldverzekering blijven.

Premiekorting: Niet van toepassing.

Voorbeeld re-integratie bij andere werkgever

Situatieschets:

- Werknemer heeft de wachttijd voor de WIA vervuld.
- Hij is geschikt voor hele dagen passend werk.
- De eigen werkgever heeft (aantoonbaar) geen passend werk.
- Bij een andere werkgever kan hij hele dagen komen werken.
- Hij kan een loon verdienen van € 1500 (80% van zijn vroegere loon)

De werknemer krijgt geen WGA-uitkering. Hij is immers minder dan 35% ongeschikt.





M K B Benefits

Voordeelregelingen voor de nieuwe werkgever

Proefplaatsing:	Drie maanden werken met behoud van uitkering.
No-riskpolis:	UWV draagt vijf jaar lang het ziekterisico.
Verzekeraar:	Werknemer hoeft niet op de ziektegeldverzekering.
Premiekorting:	€ 2042 per jaar /maximaal drie jaar.
Indien > 50 jaar:	Premievrijstelling basispremie WAO/WIA (5,15%).
Indien Wajong:	Levenslange no-riskpolis.

- Zonodig vergoeding aanpassing werkplek/werkmethode
- Zonodig begeleiding op de werkplek (jobcoach).
- Telt niet mee voor gedifferentieerde WGA-premie of eigenrisico
- Verdere risicobeperking: tijdelijk contract bijv. drie jaar of vijf jaar aanbieden.

Financieel voordeel voor de nieuwe werkgever

Voordeel proefplaatsing: 3 x € 1500	€ 4500
Voordeel no-riskpolis: ca. 5% van € 18.000	€ 900 max. 5 jr.
Voordeel premiekorting: € 2042/jaar	€ 2040 max. 3 jr.

Voordeel 1e jaar met proefplaatsing:	€ 7440
Voordeel 1e jaar zonder proefplaatsing:	€ 2940
Voordeel 2e en 3e jaar	€ 2940
Voordeel 4e en 5e jaar	€ 900

Extra voordeel oudere werknemer:
5,15% x € 18.000 = € 1000 per jaar tot 65 jaar.

Extra voordeel jonggehandicapte:
5% x € 18.000 = € 900 per jaar tot 65 jaar.

Extra voordeel jonggehandicapte:
€ 1360 extra premiekorting (eenmalig)

Overzicht re-integratie-instrumenten per wet

Het schema hieronder geeft u een overzicht van de re-integratie-instrumenten per wet.

x = beschikbaar

De corresponderende getallen worden in de volgende alinea uitgelegd.

Instrument	WIA	Wajong	WW	WWB	ZW
Re-integratietraject	x	x	x	x	x
Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO)	x	x	x	Vrijheid gemeente	x
No-riskpolis	2	3	1	1	-
Premiekorting	x	x	1	1	-
Arbeidsplaatsvoorzieningen	x	x	x	Na werkhervatting	x
Proefplaatsing	x	x	x	Vrijheid gemeente	x
Begeleid werken/jobcoach	x	x	x	UWV bij structurele functionele beperking	UWV bij structurele functionele beperking
Loonsuppletie	-	x	-	-	-
Loondispensatie	-	x	-	-	-
Starten als zelfstandige	x	x	x	x	x



M K B B e n e f i t s

1. De regeling voor de no-riskpolis en premiekorting geldt ook voor werknemers, die na twee jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn gebleken, maar toch niet konden reïntegreren bij de eigen werkgever, en die op nieuwe dienstbetrekking bij een andere werkgever zijn aangewezen. Zonodig kan het UWV ook een reïntegratietraject inzetten.
2. Ook t.a.v. WIA-gerechtigden is de regeling van de no-riskpolis uitgebreid. Deze regeling geldt, behalve voor werknemers die bij een nieuwe werkgever in dienst treden, ook ten aanzien van werknemers die in dienst blijven bij de eigen werkgever. Deze werknemers komen in aanmerking voor een no-riskpolis wanneer zij na twee jaar loondoorbetaling of ziekengeld ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn en een WGA-uitkering ontvangen.
3. Wajong-ers kunnen permanent een beroep doen op de no-riskpolis.
4. Voor WSW-ers geldt de regeling van de no-riskpolis en premiekorting alleen als de WSW-indicatie onmiddellijk aan de dienstbetrekking vooraf is gegaan. WSW-ers kunnen permanent een beroep doen op de no-riskpolis wanneer zij begeleid werken.
5. Met arbeidsplaatsvoorzieningen wordt bedoeld op meeneembare voorzieningen voor de werknemer, maar ook op subsidie voor werkgevers (t.b.v. niet-meeneembare werkplekaanpassingen). Beide blijven onveranderd beschikbaar. Tevens wordt hiermee bedoeld op de mogelijkheid van een starterskrediet voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten die als zelfstandige willen reïntegreren.
6. Re-integratie-instrumenten voor personen die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn: de no-riskpolis (wanneer iemand niet in staat is de eigen arbeid of andere passende arbeid bij de eigen werkgever te verrichten en binnen vijf jaar na einde wachttijd in dienst treedt bij een werkgever), de arbeidsplaatsvoorziening, een re-integratietraject via het UWV voor personen zonder werkgever en proefplaatsing in onbetaalde arbeid, eventueel ook een jobcoach. De gemeenten kunnen voor de gemeentelijke doelgroep hun vrij besteedbare re-integratiebudget inzetten.

Schematisch: re-integratie-instrumenten financieringen

Re-integratie-instrumenten WIA

Instrument	WGA - UWV	WGA - eigenrisicodragers	IVA
Re-integratietraject	x	ERD verantwoordelijk	-
IRO	x	ERD verantwoordelijk	-
no-riskpolis	x	x	x
Premiekorting	x	x	x
Arbeitsplaatsvoorzieningen	x	x	x
Proefplaatsing	x	x	
Begeleid werken/jobcoach	x	x	Niet uitgesloten
Starten als zelfstandige	x	ERD verantwoordelijk	-

Welke instrumenten worden publiek gefinancierd?

Instrument	WGA - UWV	WGA - eigenrisicodragers	IVA
Re-integratietraject	x	-	n.v.t.
IRO	x	-	n.v.t.
no-riskpolis	x	x	x
Premiekorting	x	x	x
Arbeitsplaatsvoorzieningen	x	x	x
Proefplaatsing	x	1	2
Begeleid werken/jobcoach	x	x	n.v.t.
Starten als zelfstandige	x	-	-



M K B Benefits

5. Re-integratie van zelfstandigen

Zelfstandige ondernemers zijn sinds jaar en dag de motor van de nederlandse economie. Vrijwel ieder groot bedrijf is ooit klein begonnen. Kenmerkend voor deze beroepsgroep is dat zij een groot aanpassingsvermogen hebben aan de voortdurend wijzigende economische omstandigheden. Met uitzondering van de volksverzekeringen AOW, Anw, AKW, AWBZ en uiteraard de Wet Werk en Bijstand zijn er voor zelfstandigen na de intrekking van de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen (WAZ) in 2004 geen sociale verzekeringen voor deze beroepsgroep. De meesten willen dat ook niet en zien het ontbreken van sociale verzekeringen juist als een bewijs van hun zelfstandigheid. Wie toch bepaalde inkomensrisico's wil afdekken, kan zich daarvoor uitstekend verzekeren met een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) van Fortis ASR.

Trends en ondersteuningsmaatregelen

Er is de laatste jaren een groeiende belangstelling voor het zelfstandig ondernemerschap. Jaarlijks zijn er vele tienduizenden die een eigen bedrijfje starten. Ongeveer 10% daarvan zijn (voormalig) uitkeringsgerechtigden. Omdat met name deze nieuwe zelfstandig ondernemers sinds jaar en dag voor een groot deel van de (nieuwe) werkgelegenheid zorgen, heeft ook de wetgever het belang hiervan onderkend. De tot nu toe vrijwel uitsluitend fiscale ondersteuningsmaatregelen worden geleidelijk uitgebreid met aanvullende maatregelen op andere beleidsterreinen, zoals sociale zekerheid. Ook bij de uitkeringsinstantie UWV die ondermeer de WAO/WIA en de WW uitvoert en bij Gemeenten die de Bijstandswet uitvoeren bestaat er in toenemende mate begrip voor de wens van veel werknemers die vaak al geruime tijd in de werkloosheids- of arbeidsongeschiktheidsuitkering zitten, om te starten met een eigen bedrijf. Probleem daarbij is vaak de erg starre wet- en regelgeving.

Er was en er is over het algemeen nog te weinig begrip voor het feit dat het opstarten van een eigen bedrijf naast een investering in geld, ook in het begin veel tijd kost waar op de korte termijn weinig opbrengsten tegenover staan.

Aangekondigde stimuleringsmaatregelen voor startende zelfstandigen

Het kabinet wil het de komende jaren nog veel makkelijker maken voor werknemers om een eigen bedrijf te starten. Zo zijn er plannen om het mogelijk te maken om de maximale inleg in de levensloopregeling (ruim twee jaarsalarissen) belastingvrij op te nemen bij de start van een onderneming. Ook wil het kabinet het urencriterium voor zelfstandigen zodanig verlagen dat zelfstandig werken in deeltijd tot de mogelijkheden gaat behoren. Deze ondernemers kunnen dan ook profiteren van de fiscale aftrekmogelijkheden.

Ten slotte wil het kabinet de doorgroei van een éénmansbedrijf naar een grotere onderneming bevorderen door de verschillende belemmerende regels, zoals loondoorbetaling bij ziekte, nog eens tegen het licht te houden. Hoe dat allemaal uit zal pakken is nu nog niet bekend, maar de toekomst van de nieuwe zelfstandige ondernemer ziet er gezond uit.

Starterskrediet op proef

Als geld het grootste probleem is om een bedrijf op te starten, de werknemer zelf over onvoldoende middelen beschikt en ook de bank niet bereid is om een bedrijfskrediet te verstrekken, dan hebben de uitkeringsinstanties tegenwoordig de mogelijkheid om een zogenaamd starterskrediet te verstrekken tot een maximum van € 31.500.

Nieuw in dit verband is een proef met starterskrediet voor uitkeringsgerechtigden (WW, WAO/WIA of Bijstand) in de Gemeenten Rotterdam, Leeuwarden en Lelystad. Zij kunnen vanaf 1 juli 2007 gemakkelijker een startkapitaal krijgen van de bank. Als zij een goed bedrijfsplan hebben, dan staat de overheid garant voor maximaal 80% van het krediet wat zij krijgen. Het gaat hierbij om een proef van een jaar die maximaal 300 uitkeringsgerechtigden aan de slag moet helpen. Het bedrijfsplan moet ter goedkeuring worden voorgelegd aan SenterNovem, onderdeel van het ministerie van Economische Zaken. Als het plan wordt goedgekeurd zal het Rijk garant staan tot maximaal € 31.500. De startende ondernemer krijgt daarnaast (tijdelijk) begeleiding van een coach. De rente over de lening is marktconform en bedraagt 6,5% tot 7%.



M K B Benefits

Starten als zelfstandige vanuit de WW

Het is onder voorwaarden mogelijk om met tijdelijk behoud van de WW-uitkering te starten als zelfstandige. De werkloze werknemer moet dan op basis van een ondernemingsplan inzichtelijk maken dat de werkzaamheden die hij als zelfstandige wil gaan verrichten binnen een jaar zullen leiden tot een uitstroom uit de uitkering voor tenminste 25 uur per week.

De regeling is NIET bedoeld voor werknemers die gedeeltelijk als zelfstandige willen gaan werken.

Het doel is om de zelfstandige geheel in zijn eigen levensonderhoud voorziet door middel van zijn eigen onderneming. Een voorwaarde is wel dat de werknemer nog niet is begonnen met de werkzaamheden als zelfstandige en dat er nog niet eerder een periode WW-uitkering is toegekend.

Starten als zelfstandige vanuit de WAO/WIA/WAZ/Wajong

Werknemers die een arbeidsongeschiktheidsuitkering hebben en die een eigen bedrijf willen starten kunnen het beste zo snel mogelijk contact opnemen met de arbeidsdeskundige van het UWV. Die kan hen verder begeleiden en hen uitleggen wat de gevolgen zijn voor de uitkering.

In de begroting voor 2007 is aangekondigd dat gedeeltelijk arbeidsgeschikten die een eigen bedrijf willen starten en extra fiscale stimulans krijgen. Zij krijgen een aftrekpost van € 12.000 in het eerste jaar, € 8.000 in het tweede jaar en € 4.000 in het derde jaar. Ook wordt voor hen de standaardeis van tenminste 1225 uur werken, tijdelijk verlaagd naar 800 uur per jaar. Dat biedt ook werknemers die door medische beperkingen slechts gedeeltelijk kunnen werken als zelfstandige, de mogelijkheid om een eigen bedrijf te starten.



6. De re-integratie-instrumenten op een rij

- **Individuele re-integratieovereenkomst**

Zowel werklozen als arbeidsgehandicapten kunnen bij het UWV een aanvraag doen voor een individuele re-integratieovereenkomst (IRO). Met een IRO kan de werkloze of arbeidsgehandicapte zelf een reïntegratiebureau uitkiezen dat hem of haar helpt met de terugkeer naar werk.

Dit re-integratiebedrijf helpt de uitkeringsgerechtigde vervolgens bij het maken van een plaatsingsplan voor re-integratie. In dit plaatsingsplan moet men aangeven wat men gaat doen om de kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dat kan bijvoorbeeld zijn door arbeidsbemiddeling of (sollicitatie-)begeleiding. Daarnaast moet in het plaatsingsplan worden beschreven wanneer de activiteiten gaan plaatsvinden en wat de kosten zijn. Het geplande re-integratietraject mag maximaal twee jaar duren en niet meer dan € 5000 kosten.

- **Jobcoach**

Een jobcoach is iemand die langdurig werklozen of arbeidsgehandicapten begeleidt naar of tijdens een reguliere baan. De jobcoach begeleidt mensen tot op de werkplek zelf. De begeleiding kan variëren van het leren van de functie-taken tot het leren organiseren en aanpakken van het werk. Het uiteindelijke doel van de jobcoach is dat degene die begeleid wordt de baan uiteindelijk volkomen zelfstandig uit kan voeren. De regeling zorgt er voor dat de werkgever geen extra tijd hoeft uit te trekken voor de noodzakelijke begeleiding.

In het eerste jaar worden de kosten van de jobcoach vergoed tot 15% van het aantal werknemersuren. In de jaren daarna is een minder intensieve begeleiding nodig en wordt de vergoeding afgebouwd naar 6%. De werknemer moet het UWV een vergoeding vragen voor de kosten van begeleiding vóór hij deze kosten heeft gemaakt. Een toekenning geldt in principe telkens voor de termijn van één jaar.

- **Loonsuppletie**

Een werknemer komt in aanmerking voor loonsuppletie als hij een lager loon aanvaardt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, dan zijn loon dat hij ontving toen hij arbeids-

geschikt was. Zijn loon wordt aangevuld tot het eerdere niveau; die aanvulling heet loonsuppletie. Het uiteindelijke doel ervan is om arbeidsgehandicapten te stimuleren om arbeid in loondienst te aanvaarden of hun bedrijf of beroep voort te zetten dan wel arbeid als zelfstandige te gaan verrichten. Het kan zijn dat zij daarmee uiteindelijk minder inkomsten mee hebben dan overeenkomt met de wat iemand nog kan verdienen op basis van diens mate van arbeidsongeschiktheid.

Er wordt maximaal vier jaar een uitkering een aanvulling op de uitkering gegeven. Van het verschil tussen het feitelijk verdiende loon en de feitelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gedurende vier jaar respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% aangevuld.

- **Loondispensatie**

De werkgever heeft recht op loondispensatie als de prestaties van de arbeidsgehandicapte niet in verhouding staat tot het te betalen loon. Presteert de werknemer door zijn arbeidshandicap aantoonbaar minder dan andere werknemers, dan kan aan het UWV toestemming worden gevraagd om een lager loon te betalen dan het minimumloon of CAO-loon. De dispensatie kan een halfjaar tot een jaar duren. Verlenging is mogelijk. Overheids- en onderwijsinstellingen kunnen geen loondispensatie krijgen.

- **No-riskpolis**

De no-riskpolis geldt voor een werkgever die een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt, die binnen vijf jaar uitvalt door ziekte of arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt dan weliswaar het loon door, maar ontvangt hiervoor een tegemoetkoming via 'ziekengeld' van het UWV. Deze tegemoetkoming kan aangevraagd worden bij het UWV.

Deze polis geldt in principe voor vijf jaar. De periode kan verlengd worden. Dat moet wel gebeuren voordat die vijf jaar om zijn. Het moet ook duidelijk zijn dat de betreffende werknemer lijdt aan ziekte of gebreken, waardoor hij nog steeds een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten. Dit moet vastgesteld worden door het UWV en wel binnen vijf jaar na aanvang van de dienstbetrekking of na vaststelling van het recht op uitkering.



M K B B e n e f i t s

Als de werknemer na 104 weken recht heeft op een nieuwe arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt deze uitkering niet doorberekend aan de werkgever. Deze werknemer telt dus niet mee bij de berekening van de gedifferentieerde premie.

- **Persoonsgebonden re-integratiebudget**

Een arbeidsgehandicapte kan maximaal een jaar aanspraak maken op een een persoonsgebonden re-integratiebudget, het PRB. Dit budget geeft hem of haar de kans om zelf te bepalen waar hij of zij de diensten gericht op (her-)inpassing in het arbeidsproces wil inkopen. Deze vorm van subsidie is bedoeld voor die arbeidsgehandicapte werknemers die geen passend werk bij de eigen werkgever of elders kunnen vinden. Het budget is maximaal € 3630 per jaar. Dat geld mag via een re-integratiebedrijf besteed worden aan activiteiten die de positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan arbeidsbemiddeling, (sollicitatie-)begeleiding, advisering of een beroepskeuzetest.

- **Premiekortingen**

De werkgever krijgt maximaal drie jaar een korting op de arbeidsongeschiktheidspremies- en werkloosheidspremies van maximaal € 2.042 als hij een gedeeltelijk arbeids-geschikte werknemer in dienst neemt. Als de werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst houdt bedraagt deze korting maximaal één jaar. Dat betekent in totaal maximaal vier jaar premiekorting.

De premiekorting geldt ook voor werknemers die minder dan 35% loonverlies hebben maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven. Het gaat dan om personen die direct na het einde van de wachttijd of de verlengde loondoorbetalingsperiode geen werk meer hebben en binnen vijf jaar weer bij een andere werkgever in dienst zijn getreden.

De premiekorting moet de werkgever zelf verwerken in de loonaangifte bij de Belastingdienst. Als korting geldt een vast bedrag op jaarbasis, of - als een werknemer niet het hele jaar in dienst is - voor een evenredig deel van het jaar. De korting is lager voor werknemers met een loon dat minder is dan 50% van het naar een jaarbedrag herleid minimum (jeugd)loon, zoals dat voor de werknemer gold op 1 januari 2007.

- **Proefplaatsing**

Als de werkgever en de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer de terugkeer in het arbeidsproces willen uitproberen, kan de werkgever een proefplaats aanbieden voor maximaal drie maanden. Tijdens deze periode werkt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer onbetaald op proef. De uitkering van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer loopt tijdens de proefplaatsing gewoon door.

Om van het UWV toestemming te krijgen voor een proefplaatsing, moet er reëel uitzicht zijn op regulier arbeidscontract voor ten minste zes maanden en voor hetzelfde aantal of meer uren dan voor de proefplaatsing is afgesproken.

- **Starten als zelfstandige**

Mensen met een WAO-, WGA-, Wajong- of WAZ-uitkering kunnen vanuit de uitkering starten als zelfstandige. In eerste instantie zijn mensen zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen van voldoende financiering. Mocht het echter niet lukken op reguliere wijze voldoende startkapitaal bijeen te krijgen, dan kan onder voorwaarden een starterskrediet (krediet of borgstelling) worden aangevraagd bij het UWV (maximaal € 31.113 in 2006).

Iemand mag zich oriënteren, de haalbaarheid van het bedrijfsidee onderzoeken en zich concreet voorbereiden op de start van het bedrijf (door bijvoorbeeld een ondernemingsplan te schrijven) met behoud van uitkering. Na de start van het bedrijf wordt de winst, afhankelijk van het soort uitkering, in bepaalde mate in mindering gebracht op de uitkering. Mensen die niet meteen vanaf het begin voldoende in hun inkomen kunnen voorzien, kunnen in een aantal gevallen in aanmerking komen voor aanvulling op het inkomen. Wanneer na verloop van tijd blijkt dat werken als zelfstandige toch niet haalbaar is, kan meestal worden teruggevallen op de garantieregeling.

- **Subsidie voor werkplekaanpassing**

Een subsidie voor een werkplekaanpassing houdt in; de subsidie die een werkgever kan subsidie aanvragen voor kosten die hij maakt voor werkplekaanpassingen en andere 'niet-meeneembare' voorzieningen om de werkplek



MKB Benefits

geschikt(er) te maken voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer. De enige voorwaarde is dat de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer een arbeidscontract heeft van minimaal zes maanden, of met elkaar opvolgende contracten minimaal zes maanden in dienst zal zijn.

Om voor subsidie in aanmerking te komen, moeten de kosten om de werknemer in dienst te houden of te nemen hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag. Het drempelbedrag wordt bepaald op basis van een tweetal factoren:

- **Factor 1:** Verdient de werknemer meer of minder dan 50% van het wettelijk minimumloon?
- **Factor 2:** Is er sprake van het in dienst nemen of in dienst houden van een werknemer met structurele functionele beperkingen?

Deze subsidieregeling geldt voor werkplekaanpassingen en andere voorzieningen van alle werknemers met een structurele functionele beperking. De regeling geldt dus niet alleen voor werknemers die twee jaar ziek zijn geweest en bij een WIA-keuring gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn bevonden.

Tip:

Het UWV heeft een aanvraagformulier om het drempelbedrag te berekenen en de subsidie aan te vragen. Wilt u deze verstrekken? Kijk op www.uwv.nl.

Handige websites

www.ehbw.nl

Deze website voor werkgevers, werknemers en gedeeltelijk arbeidsongeschikten is een initiatief van de Commissie Het Werkend Perspectief en is bedoeld om de kennis over belemmeringen door ziekte of handicap en werk te vergroten.

www.rwi.nl

De Re-integratiemonitor is te vinden op de website van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI). Bij Re-integratie staan, behalve algemene informatie ook heel veel links naar verschillende instanties en instellingen die zich bezig houden met re-integratie.

www.swz.nl

Website van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid. Bevat veel informatie op het gebied van werk, loon en uitkeringen voor zowel werkgevers als werknemers.

www.uwv.nl en www.cwinet.nl

UWV doet er samen met CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) alles aan om mensen (weer) aan het werk te helpen. Alleen als blijkt dat werken op dat moment echt onmogelijk is, zorgt UWV voor een tijdelijke uitkering. Naast het verstrekken van uitkeringen, stimuleert en ondersteunt UWV bij re-integratie. Hiertoe schakelt UWV re-integratiebedrijven in die uitkeringsgerechtigden trajecten op maat bieden.

www.WAOcafé.nl

WAOcafé.nl is een ontmoetingsplaats voor WAO'ers op het internet. Hier vindt u antwoorden op vragen over regelgeving op het gebied van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

www.werkennaarvermogen.nl

Website van ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid. Bevat veel informatie over nieuwe arbeidsongeschiktheidsregeling WIA. Met name interessant voor werkgevers en werknemers.

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u gratis bellen met de Postbus 51 Infolijn, tel. 0800-8051, of raadpleeg

www.postbus51.nl



M K B *B e n e f i t s*



M K B Benefits

Colofon

Tekstredactie	Fortis ASR Merkcommunicatie & PR Simone Leeuwenkamp
Ontwerp, uitwerking	Fortis Text & Design Ton van Geelen
Traffic	Fortis ASR Marketingcommunicatie Marieke van der Linden
Oplage	3.000 exemplaren eerste druk, september 2007 copyright © 2007, Fortis ASR N.V.

Disclaimer

Dit is een uitgave van Fortis ASR Adviesbureau Fiscale en Juridische Zaken.

Het Adviesbureau is onderdeel van Fortis ASR N.V. en ondersteunt Fortis ASR N.V. en haar intermediair op de gebieden leven, pensioen en sociale zekerheid.

Hoewel Fortis ASR aan de inhoud van dit Dossier de uiterste zorg heeft besteed, aanvaardt Fortis ASR N.V. geen aansprakelijkheid voor de onvolledigheid of onjuistheid ervan of de gevolgen daarvan.

Overname met bronvermelding is toegestaan.

Alle verstrekte informatie is gebaseerd op de wet- en regelgeving, zoals deze van kracht was op het moment dat de informatie in dit Dossier werd samengesteld. Fortis ASR N.V. is niet aansprakelijk voor de directe of indirecte schade die voortvloeit uit nadien veranderde wet- en regelgeving.

September 2007

De wetgeving op gebied van ziekte, arbeidsongeschiktheid en premieheffing is erg ingewikkeld. Dat weet u als geen ander. Zeker na alle aanpassingen in die wetgeving in de afgelopen jaren.

In dit Dossier worden alle relevante veranderingen op het wetgevingsgebied van werk en inkomen (sociale zekerheid) nog even kort en bondig voor u beschreven, zodat u alles overzichtelijk bij elkaar hebt.

U zult – na lezing van dit Dossier – ontdekken dat deze wetten ook mogelijkheden bieden. Wij laten u zien welke kansen, mogelijkheden en subsidies er voorhanden zijn voor de werkgevers onder uw klanten, zodat zij financiële voordelen – waar zij recht op hebben - niet mislopen.

Weet u bijvoorbeeld welke re-integratie-instrumenten er toegepast kunnen worden? En hoe deze actuele instrumenten de re-integratie bevorderen? Vragen, maar vooral antwoorden die erg belangrijk zijn nu de vernieuwde sociale wetgeving als doel heeft om meer mensen te laten participeren op de arbeidsmarkt, omdat Nederland snel vergrijst.

U vindt in elk hoofdstuk praktische tips en helder beschreven situatieschetsen, waar u in uw dagelijkse adviespraktijk veel plezier van zult hebben.



M K B Benefits