



15 meest gestelde vragen 2^e spoor traject door werkgever

Vraag /Antwoord op de meest gestelde vragen over re-integratie

Wet Verbetering Poortwachter:

1) Wanneer er sprake is van langdurig ziek zijn, moet het 2^e spoor dan na één jaar ziekte worden ingezet?



Wanneer blijkt dat het eigen werk niet meer passend is, niet meer passend te maken is en er ook geen andere passende functie binnen de organisatie/holding is, moet het 2^e spoor worden ingezet, ongeacht hoe lang iemand ziek is. Wanneer het nog niet duidelijk is of er mogelijkheden zijn binnen het eigen bedrijf, is het verstandig om toch al het 2^e spoor in te zetten, ook al is het eerste ziektejaar nog niet verstreken.

2) Kan ik mijn zieke werknemer na 104 weken loondoorbetaling in dienst houden?



Ja, dat kan. Let op: als niet vaststaat dat de passende arbeid nieuw bedongen arbeid is, bestaat de mogelijkheid dat de werknemer geen recht heeft op loon of uitkering als hij of zij opnieuw ziek wordt en/of de no-risk polis van toepassing is.

De werkgeversplicht tot loondoorbetaling voor de afgesproken arbeid eindigt namelijk na twee jaar. Het is dus verstandig dat u uw medewerker een nieuwe arbeidsovereenkomst geeft als u uw medewerker na 104 weken in dienst houdt, waarin is opgenomen dat de functie is gewijzigd. Bij nieuw bedongen arbeid geldt een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar vanaf het moment dat de medewerker opnieuw ziek wordt.

3) Als er een 2^e spoor traject wordt gestart, zoekt het re-integratiebedrijf dan een nieuwe baan voor werknemer?



Het is een samenwerking en het re-integratiebedrijf zal mee zoeken naar vacatures en het netwerk inzetten. Echter, het 2^e spoor traject is en blijft de verantwoordelijkheid van de werknemer (werkgever) en werknemer is dan ook verplicht om te solliciteren en er wordt van hem verwacht dat hij het eigen netwerk inzet en uitbreidt.

4) Hoelang blijf ik als werkgever verantwoordelijk voor mijn zieke medewerker?



Wanneer uw medewerker ziek wordt, heeft u twee jaar loondoorbetalingsverplichting. Na die twee jaar kan de WIA worden aangevraagd bij het UWV. Wanneer het UWV vindt dat u te weinig heeft gedaan om uw medewerker weer aan de slag te helpen, kan het UWV u een loonsanctie van een jaar opleggen. Ontvangt uw medewerker een WGA en bent u eigen risicodragers voor de WGA, dan betaalt u

deze WGA-uitkering middels een premieverhoging. Tevens bent u als eigen risicodrager nog tien jaar lang verplicht om uw medewerker te ondersteunen in de re-integratie.

5) Welke voordelen/regelingen/voorzieningen zijn er voor de medewerker die langer dan twee jaar ziek is geweest?



Als een werkgever een medewerker wil aannemen die langer dan twee jaar ziek is geweest, zitten daar (financiële) voordelen aan voor de werkgever. Het gaat om de volgende voorzieningen:

I) De no-risk polis:

Voor werknemers met een ziekte of handicap betaalt het UWV soms een Ziektewet-uitkering. De Ziektewet-uitkering dekt een groot deel van de loonkosten van de zieke werknemer. Deze regeling wordt de **no-riskpolis** genoemd.

Dit is een voorziening die zorgt dat de werkgever de eerste vijf jaar van het dienstverband (en in bepaalde gevallen ook daarna) nauwelijks risico loopt wanneer de werknemer ziek wordt. De werknemer heeft dan ook recht op een ZW-uitkering, maar de werkgever mag deze in mindering brengen op het loon dat hij moet doorbetalen. Dit wordt dan betaald door het UWV. Mocht de medewerker een WIA toegekend krijgen, dan leidt dat niet tot een hogere WIA-premie na einde wachttijd (na 104 weken).

Voor wie geldt de no-riskpolis?

Voor werknemers die voor een deel arbeidsgeschikt zijn met recht op een WIA- of een WAO-uitkering die de werkgever in dienst neemt of houdt. De no-riskpolis geldt ook voor werknemers die minder dan 35 procent loonverlies hebben (en dus geen WIA-uitkering hebben) maar niet langer bij hun voormalige werkgever in dienst kunnen blijven. Het gaat dan om werknemers die direct na het einde van de wachttijd (twee jaar) of de verlengde loondoorbetalingsperiode geen werk meer hebben. Als zij binnen vijf jaar daarna weer bij een andere werkgever in dienst treden, kan deze aanspraak maken op de no-riskpolis. Ook werknemers met een Wajong-uitkering (jong gehandicapten) vallen hieronder.

II) bonus

1. € 7000,- per jaar op basis van een werkweek van 36 uur voor een medewerker van 56 jaar en ouder.
2. € 7000,- per jaar op basis van een werkweek van 36 uur voor een medewerker met een ziekte/handicap die minimaal het minimumloon verdient
3. € 3500,- per jaar voor een medewerker met een ziekte/handicap met loondispensatie.

Deze bonussen zullen per januari 2016 worden verlaagd naar € 1800,- op jaarbasis.

III) Arbeidsplaatsvoorziening

1. Meeneembare voorziening zoals een stoel, bureau, brailleleesregel of een ander hulpmiddel dat op het individu is afgestemd en meegenomen kan worden.
2. Vervoersvoorziening zoals een auto, vergoeding voor taxi of andere vormen van vervoer.
3. Intermediaire activiteiten; denk hierbij aan een doventolk of voorleeshulp.
4. Voor aanpassingen aan machinepark of faciliteiten voor invaliden kan de werkgever subsidie aanvragen.

6) Als ik als werkgever uitstel voor de WIA heb aangevraagd, kan ik dan in de verlenging van de loondoorbetalingsperiode ook een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV?



Nee, dat is niet mogelijk.

7) Heeft een werknemer ook recht op loon als er sprake is van een arbeidsconflict?



Een arbeidsconflict heeft nog wel eens tot gevolg dat een werknemer zich ziek moet melden. Werkgever kan werknemer dan laten oproepen door de bedrijfsarts en deze kan dan tot de volgende conclusie komen:

1. Werknemer is 'echt ziek' en medisch gezien dus niet in staat om te werken. In dit geval zal werkgever zijn loon (voor minimaal 70%) moeten blijven doorbetalen. Als werkgever het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, kan hij een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

2. Werknemer is volgens de bedrijfsarts op medische gronden wel in staat om te werken, maar de bedrijfsarts stelt een 'time-out' voor (meestal twee weken) of raadt beide partijen bijvoorbeeld aan om het conflict via mediation (bemiddeling door een onafhankelijke derde) op te lossen.

Het feit dat de bedrijfsarts vaststelt dat er geen medische beperkingen zijn, wil niet automatisch zeggen dat werknemer per direct weer aan het werk moet. Werkgever is namelijk ook verplicht om het loon door te betalen als werknemer niet kan werken vanwege een oorzaak die in zijn risicosfeer ligt.

8) Hoe vaak dient een zieke werknemer door een bedrijfsarts worden gezien?



Het advies is om een zieke medewerker eens per 3 maanden contact te laten hebben met bedrijfsarts, hetzij persoonlijk hetzij telefonisch. Dit om een actueel beeld te houden van de belastbaarheid van de medewerker.

9) Wanneer moet de WIA aanvraag worden gedaan en wie vult deze in?



Het is belangrijk dat de WIA-uitkering op tijd wordt aangevraagd!

Uiterlijk na 86 weken ziekte stuurt UWV de werknemer een brief om WIA aan te vragen. De aanvraag dient uiterlijk in de 91^e week (3 maanden voor einde 2^e ziektejaar) te zijn ingestuurd. Heeft werknemer rond die periode nog geen bericht gehad van UWV, dan dient er contact te worden opgenomen met UWV en/of vraagt de werknemer de WIA uitkering aan op www.uwv.nl via het formulier "Aanvraag WIA uitkering".

Hier staat eveneens vermeld welke documenten werknemer per post dient op te sturen naar het UWV. Ook werkgever dient documenten mee te sturen (zie hieronder). In deze documenten staat welke activiteiten werknemer en werkgever hebben ondernomen om de werknemer weer (gezond) aan het werk te krijgen.

De onderstaande documenten dienen meegestuurd te worden:

– Rapportages van de arbodienst, waaronder: – Medische informatie (dit wordt rechtstreeks naar de werknemer gestuurd) – Probleemanalyse en eventuele Bijstellingen van de probleemanalyse – Actueel oordeel bij de probleemanalyse – Plan van Aanpak. Als een bijstelling Plan van Aanpak is gemaakt, moet deze worden bijgesloten – Eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak – Eindevaluatie van het Plan van Aanpak. – Oordeel van de werknemer + alle door het re-integratie bureau opgestelde rapportages waarin staat beschreven hoe het 2^e spoortraject is verlopen. Op basis hiervan beoordeelt UWV de WIA aanvraag.

Het is zinvol dat werknemer en werkgever samen de WIA aanvraag invullen en de documenten gezamenlijk per post te versturen!

10) Mocht tijdens het 2^e spoor dat een korte opleiding of cursus gewenst is, wie betaalt dan de kosten hiervan?



In basis dient de werkgever tijdens de eerste twee ziektejaren het vinden van passende werk te bevorderen.

Bij een opleiding is echter vooraf niet bekend of dit werkelijk tot hervatting van werk leidt. Om deze reden is een werkgever in beginsel niet verplicht mee te betalen aan een opleiding in een tweede spoortraject.

11) Waarom is het raadzaam om rond het eerste ziektejaar vanuit werkgever een Deskundigenoordeel aan te vragen?



Zowel werkgever als werknemer kunnen het UWV vragen een deskundigenoordeel (ook wel genoemd: second opinion) af te geven. Dat gebeurt vaak als een van beide partijen het oneens is met het oordeel van de arbodienst, over bijvoorbeeld de mate van arbeidsongeschiktheid. Maar: de werkgever kan ook een deskundigenoordeel aanvragen als hij niet zeker weet of hij voldoende doet om de zieke werknemer te zo snel mogelijk te laten re-integreren.

Met een Deskundigenoordeel kan worden voorkomen dat de re-integratie vertraging oploopt of verkeerd wordt aangepakt. De aanvraag kan gedurende de gehele periode van arbeidsongeschiktheid worden gedaan. Het is raadzaam om in ieder geval na afloop van het eerste ziektejaar een Deskundigenoordeel aan te vragen.

Let op: een uitspraak vanuit het UWV op een Deskundigenoordeel is geen absolute garantie. Het is een richtlijn, zodat partijen weten of ze de goede dingen aan het doen zijn

12) Moet de werkgever aangepaste werkzaamheden aanbieden aan de zieke werknemer?



Lukt het niet om de werknemer terug te laten keren in zijn oude functie, dan moet de werkgever hem passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan de werkgever hem een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert de werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.

13) Werknemer is aan het opbouwen in eigen werk, moet hij dan nog een 2^e spoor traject volgen?



Een volledig herstel voor het eigen werk wordt op termijn wel verwacht. Volgens de huidige richtlijnen dient wel een 2e spoor traject gericht op het vinden van ander werk bij een andere werkgever opgestart te worden. Het UWV is van mening dat spoor 2 inzetten nu al verplicht is en uitstel niet aan de orde is, ondanks dat er zicht is op verder herstel.

14) Wat als medewerker tijdens een 2^e spoor traject een medische ingreep moet ondergaan of revalidatie volgt, wordt het 2^e spoor traject dan (tijdelijk) stop gezet?



Of het 2^e spoor traject tijdelijk kan worden stopgezet of met minimale inspanningen dient plaats te vinden zal op advies van de bedrijfsarts gebeuren. Ook het moment waarop het 2^e spoor traject weer kan worden voortgezet dient met de bedrijfsarts te worden afgestemd.

15) Heeft een zieke werknemer recht op vakantiedagen?



Werknemers die langdurig ziek zijn behouden recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. De volledige vakantieopbouw bij ziekte geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. In een arbeidsovereenkomst of cao kunnen andere afspraken staan over eventuele extra vakantiedagen. Die worden ook wel bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Voor arbeidsongeschikte werknemers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) kunnen verrichten, zullen bij het opnemen van de minimumvakantie de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur, en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht kunnen worden op de minimum vakantieaanspraken.

16) Moet werkgever een werknemer bij uitdiensttreding altijd een transitievergoeding betalen?



Op basis van de nieuwe wet Werk & Zekerheid (WWZ) hebben werknemers bij onvrijwillig ontslag recht op een financiële vergoeding : de transitievergoeding. De transitievergoeding kan gebruikt worden voor van werk naar werk-trajecten (outplacement), opleiding of als een aanvulling op een lager inkomen dan wel een ww-uitkering.

Zowel werknemers met een vast contract als werknemers met een tijdelijk contract hebben recht op een [transitievergoeding](#). De arbeidsovereenkomst dient wel 2 jaar te hebben geduurd. Verder bestaat er een afdwingbaar recht op de vergoeding als u zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever.

Een zieke (arbeidsongeschikte) werknemer geniet in de eerste 2 jaar ontslagbescherming. Ook bij collectief ontslag mag de boventallige, zieke werknemer niet worden ontslagen. Na twee jaar ziekte mag de werkgever ontslag aanvragen bij UWV, maar pas nadat de werkgever heeft aangetoond dat herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is. Als UWV de werkgever toestemming geeft voor ontslag, zal de werkgever de werknemer een transitievergoeding moeten betalen.

Indien een werknemer langer dan twee jaar bij u in dienst is, dient er altijd een transitievergoeding te worden betaald. U dient uw werknemer hierover te informeren over de hoogte van de transitievergoeding en op welke vergoedingen en/of voorzieningen hij nog meer recht heeft. Werknemer dient hierop uiterlijk binnen 4 weken te reageren. Doet werknemer dit niet, dan vervalt zijn recht op de transitievergoeding.

Echter, informeert u uw werknemer niet over de hoogte van de vergoedingen en/of voorzieningen en heeft werknemer al wel afstand gedaan van zijn recht daarop, dan kan werknemer zijn beslissing binnen 4 weken schriftelijk herroepen. Uw werknemer heeft dan zowel recht op de transitievergoedingen als op de vergoedingen en/of voorzieningen.