



Welkom bij deze presentatie

Hoe kan ik een loonsanctie van het UWV voorkomen

Introductie

Naam	Rob Joosten
Woonplaats	Haarlem
Functie	Register arbeidsdeskundige
Auteur	Handboek Wet Verbetering Poortwachter
www.	amoz.nl



Tip 1 (ongeschikt?)

Zorg dat u als werkgever goed kunt motiveren waarom uw werknemer voor zijn eigen werk ongeschikt is.

Zo is het zowel voor de werkgever als de werknemer duidelijk waarom hij ongeschikt is en dat helpt voor draagvlak en bij re-integratie.



Tip 2 (Spoor 1)

De wet verplicht de werkgever zijn arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen in eigen of ander passend werk. De werknemer is ook verplicht daaraan mee te werken en alles te doen om zijn herstel te bevorderen. De volgorde van re-integratie is

- ☐ *het verrichten van het eigen werk zover mogelijk of dit aanpassen,*
- ☐ *ander werk zoeken intern al dan niet aangepast,*
- ☐ *de werknemer opleiden voor een andere functie die passend is of intern een functie creëren.*

Dat heet re-integratie in spoor 1 c.q. werk bij de eigen werkgever. Op een voorstel van de werknemer moet de werkgever ingaan en andersom ook.

- ☐ *Lukt herplaatsing in spoor 1 niet (in alle redelijkheid), dan moet dat goed kunnen worden gemotiveerd en samen worden besproken. Daarmee wordt ook voor de werknemer duidelijkheid gecreëerd.*



Tip 3 (Spoor 2)

Bestaan er intern geen mogelijkheden dan moet de werkgever zoeken naar werk bij een andere werkgever. Dat noemt men spoor 2.

En dat moet tijdig worden gedaan. D.w.z. zodra duidelijk is dat in spoor 1 definitief geen mogelijkheden (meer) bestaan maar uiterlijk als de werknemer bijna 1 jaar ziek is (1^e jaars evaluatie). Tenzij hij binnen 3 maanden weer kan hervatten intern voor zijn restcapaciteit in duurzame arbeid. De verplichting om in spoor 1 te zoeken naar werk blijft bestaan zolang het dienstverband duurt, ook als spoor 2 al is ingezet. Zo worden de kansen op werk voor de werknemer gemaximaliseerd. Want de werknemer en de werkgever hebben er belang bij dat de werknemer niet in een uitkering van het UWV terecht komt.



Tip 4 (Adequaat)

De re-integratie inspanningen van werkgever en werknemer dienen adequaat te zijn. D.w.z. zij moeten passen bij de hulpbehoefte van de werknemer. Dat geldt ook voor het re-integratiebedrijf dat u inschakelt en voor het re-integratieplan dat zij opstellen. Maatwerk is hier het devies.

Er moet liefst een concreet re-integratie doel worden benoemd. Hoe vager het re-integratieplan is, hoe kleiner de kans op succes. Eis daarom concreetheid en kom op voor uw belang als werkgever dat van uw werknemer.



Tip 5 (Onderneem tijdig actie)

Er moet altijd tijdig actie worden ondernomen als de situatie er om vraagt. Dat geldt voor alles wat tot vertraging leidt. Zowel de werkgever als de werknemer moeten wat dit betreft “voortvarend” te werk gaan. I.h.a. betekent dit z.s.m. doch uiterlijk binnen 4 weken actie ondernemen.



Tip 6 (Info van en aan bedrijfsarts)

De bedrijfsarts moet de beperkingen van de werknemer duidelijk omschrijven en dat communiceren met de werknemer en werkgever want dat heeft u beide nodig om uw re-integratie taak te kunnen invullen. Het medisch geheim is hierop niet van toepassing. Neem geen genoegen met vage beschrijvingen als “de werknemer kan niet lang staan” of “hij kan niet te veel lopen of tillen”. Hoe vager de mogelijkheden zijn omschreven hoe slechter u en uw werknemer uw re-integratie taak kunnen uitvoeren en hoe meer reden er is voor meningsverschillen. Daar is niemand bij gebaat.



Tip 7 (Volledig ongeschikt)

Als de bedrijfsarts meent dat de werknemer minder uren kan werken dan normaal of zelfs helemaal geen arbeid kan verrichten, wees dat alert want het UWV is het niet snel eens met een urenbeperking. Vraag de bedrijfsarts expliciet om aan te geven wat de werknemer nog wel kan! Als een werknemer nauwelijks iets of helemaal niets kan, vraag u dan, in alle objectiviteit, af of dat werkelijk reëel is?



Tip 8 (Deskundigen oordeel)

Bent u het met elkaar niet mee eens en kunt u dit motiveren, vraag dat een second opinion aan bij uw eigen of een andere arbodienst of vraag een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Het UWV geeft deskundigenoordelen af over de vraag of de werknemer zijn eigen werk volledig kan doen, of het werk dat aangeboden is passend is en over de vraag of de werkgever enerzijds of de werknemer anderzijds voldoende aan re-integratie doet.



Tip 9 (Voldoende resultaat)

*Het UWV vindt het re-integratie resultaat voldoende als de werknemer **duurzaam** geplaatst is in **passend werk** waarmee hij minimaal **65%** van zijn vroegere loon kan verdienen (en liefst meer). Tijdelijk werk aanbieden is niet duurzaam c.q. onvoldoende en kan leiden tot een loonsanctie.*

Of als alles wat van de werkgever in redelijkheid kan worden verlangd tijdig en adequaat is ondernomen.

Denk na
enk **duurzaam!**

Tip 10 (Eind verantwoordelijkheid)

*De werkgever is uiteindelijk voor alles
verantwoordelijk.*

*Vertrouw daarom ook op uw eigen gezonde
verstand!*



Tip 11 (Deugdelijke grond)

Als de werkgever toch onvoldoende of het verkeerde heeft gedaan en hij heeft hiervoor een deugdelijke grond, dan volgt geen loonsanctie.



Tip 12 (Geen resultaat)

Tenslotte, noch de werkgever, noch de werknemer is verantwoordelijk voor het uiteindelijke re-integratie resultaat.

Omdat alles achteraf moet kunnen worden aangetoond is het van belang dat de werkgever en de werknemer samen het re-integratie verslag tijdig invullen en goed bijhouden.



Koop het Handboek WVP via www.amoz.nl

Of volg mijn training WVP.

