Handboek WIA

Casemanagement Fase 2 – Hoe nu verder na de WIA beoordeling?

Informatie voor VeReFi abonnementhouders

INHOUDSOPGAVE

1 Na de WIA-beoordeling 3

1.1 Gebruik de 104 weken verzuim / ontslagwijzer t.b.v. de invulling van het re-integratiebeleid 4

1.2 Controle van de toegerekende uitkeringen (op beschikking WGA gedifferentieerde premie of aan eigen risicodrager) 5

1.2.1 Controleer de duur van de doorbelaste WGA uitkeringen 6

1.2.2 Controleer de hoogte van de doorbelaste WGA uitkeringen 6

1.2.3 Controleer de verloning van uitkeringen! 7

1.2.4 Controle van het maatmanloon 8

2 re-integratie traject voor WGA gerechtigde 10

2.1 Re-integratieplicht in artikel 42 WIA voor de eigen risicodrager 10

2.2 Selectie van dienstverleners 11

2.3 Dienstverlenerspool via de private WGA eigen risicodragersverzekering 12

2.4 Contract afspraken WIA verplichtingen werkgever - werknemer 12

2.5 Voortzetting plan van aanpak 14

2.5.1 Periodieke evaluatie 15

2.5.2 Rappellering automatisch vanuit WIA dossier 15

2.6 Re-integratie begeleiding casemanagement fase 2 - belformulier 17

3 HEt WGA Re-integratieplan voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte – 1e basisplan 19

4 bijstelling WGA RE-INTEGRATIEPLAN (plan van aanpak voor de WGA gerechtigde) 23

5 jaarlijkse Controle brief gewijzigde situatie 25

6 meefinanciering door verzekeraars 28

7 beroep en bezwaar 29

7.1.1.1 Eisen bij het opleggen van sanctiemaatregelen 29

7.2 De WGA eigen risicodrager als zelfstandig bestuursorgaan (zbo) en de Algemene Wet Bestuursrecht 31

Informatie voor werknemers over de klachten- en bezwaarprocedure t.a.v. de re-integratie binnen het WGA eigen risicodragerschap 33

# Na de WIA-beoordeling

Als de WIA beschikking binnenkomt, zijn er nog veel vragen in een organisatie die beantwoord moeten worden. Vaak is er veel aandacht voor de verzuimperiode binnen de eerste 104 weken, maar is daarna onvoldoende duidelijk wie er wat gaat doen. Dit handboek geeft daarvoor de handvatten.

Aandachtspunten zijn:

* Waar komen de WIA-beschikkingen binnen en worden ze in een systeem vastgelegd?
* Wie vraagt het Arbeidsdeskundig onderzoek op dat bij de WIA-beoordeling door de arbeidsdeskundige is opgesteld?
* Dient er bezwaar gemaakt te worden tegen de WIA-beschikking, bijvoorbeeld bij een uitkomst 80-100% in de WGA? Is duurzaamheid wel vast te stellen, dan alsnog sturen op een IVA-beschikking. Als er bezwaar noodzakelijk is, wie pakt dit op?
* Is er een aanpassing van het arbeidscontract noodzakelijk (zie hiervoor handvatten voor het re-integratiebeleid)?
* Moet er wel of niet nog loon doorbetaald te worden en zegt de CAO hier iets over? Op basis van het alleen het Burgerlijk Wetboek stopt de loondoorbetaling na 104 weken ziekte en vanaf dat moment gaat de werkgever alleen nog maar betalen als de werknemer passende arbeid verricht (uiteraard ook alleen het geen de passende arbeid waard is). Werkgevers blijven vaak gedurende de periode dat er een ontslagvergunning bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt aangevraagd nog het loon door betalen zonder dat hier een verplichting voor tegenover staat.
* Hoe is de koppeling met de salarisadministratie ingericht wat betreft de nieuwe loonhoogte en het opvragen van een eventuele premiekorting?
* Welke verzekeraar(s) of eventueel een pensioenfonds moeten op de hoogte worden gebracht van de WIA-beschikking en eventuele nieuwe toekomstige beschikkingen?
* Wie onderzoekt welke regelingen er voor de werknemer gelden, zoals bovenwettelijke doorbetaling vanuit CAO, is er premievrijstelling geregeld bij arbeidsongeschiktheid in de pensioenregeling, is er een WIA Hiaat, Excedent- of Bodemverzekering?
* Is er een verzekering voor het WGA-eigenrisicodragerschap?
* Wie regelt de uitkeringsaanvragen, bewaakt de geldstromen en rapporteert?

Als de werkgever eigenrisicodrager is dienen ook de vervolgafspraken goed met werknemer te worden vastgelegd, zoals het doorgeven van alle wijzigingen op het gebied van gezondheid, werk, adresgegevens etc. En natuurlijk de afspraken omtrent de re-integratie zelf, zoals het periodiek maken van een plan van aanpak.

## De tool Regie op ontslag geeft duidelijkheid

Een werkgever heeft slechts eenmaal de plicht om de wachttijd van 104 weken ziekte voor de werknemer in dezelfde bedongen arbeid te betalen. Er is veel onduidelijkheid of de werknemer nog recht heeft op loondoorbetaling als de werknemer na 104 weken ziekte het werk hervat heeft en opnieuw uitvalt.

Op VeReFi staat onder whitepapers de whitepaper ‘help, ik heb een zieke werknemer’ met een goede uitleg over het re-integratiebeleid. En we hebben een tool ‘Regie op ontslag’ waarin aan de hand van een handige beslisboom ook de wettelijke kaders staan wat te doen met het contract. In hoofdlijnen gelden de volgende handvatten voor het re-integratiebeleid na twee jaar ziekte:

* Als een werknemer duidelijk andere passende arbeid doet (de kerntaken zijn wezenlijk anders), dan kan dit het beste geformaliseerd worden in een nieuw contract. De werknemer heeft daarna bij hernieuwde uitval recht op loondoorbetaling.
* Keert de werknemer terug in (ongeveer) dezelfde bedongen arbeid nadat de wachttijd al doorlopen is en er wordt een aangepast (nieuw) contract gegeven, dan gaat de werkgever bij hernieuwde ziekte weer opnieuw ziekengeld betalen gedurende maximaal 104 weken.
* Keert de werknemer gedeeltelijk terug in dezelfde bedongen arbeid, is werknemer niet volledig hersteld en wordt er geen nieuw contract gegeven, dan is er geen plicht meer voor de werkgever tot loondoorbetaling bij hernieuwde uitval nadat de wachttijd al eens is volgemaakt. U dient als goed werkgever de werknemer wel duidelijk te maken dat er geen nieuw recht op loondoorbetaling bestaat bij hernieuwde uitval. Is de werknemer vier weken volledig hersteld geweest na de wachttijd, dan moet werkgever wel opnieuw betalen bij nieuwe uitval.
* Als de werknemer < 35% arbeidsongeschikt bij een andere werkmaatschappij in dienst kan blijven, dan is onder voorwaarden wel de no-riskpolis van toepassing voor een nieuwe werkgever (dan moet de eigen werkgever geen passende werkzaamheden hebben, kan het oude werk niet meer gedaan worden en is er 11 weken voor einde wachttijd ook nog geen nieuwe dienstbetrekking gevonden). No-risk geldt alleen voor een nieuwe werkgever. Als de bestaande werkgever deze persoon in dienst houdt, dan is de no-riskpolis niet van toepassing;
* Komt een werknemer in de regeling WGA, dan is een nieuw contract altijd te adviseren omdat er voor deze werknemer ook bij in dienst blijven bij dezelfde werkgever gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband recht bestaat op Ziektewetvangnet.

## Controle van de toegerekende uitkeringen

Voor middelgrote en grote bedrijven is het altijd van belang om te controleren of de toegerekende uitkeringen op de beschikking WGA gedifferentieerde premie wel terecht zijn. Alleen aan de beschikkingsbrief kunt u onvoldoende zien.

Vraag als werkgever publiek verzekerd is en een gedifferentieerde premie betaalt (zie beschikking Werkhervattingkas) dan bij de Belastingdienst een specificatie op welke uitkeringen er gedaan zijn aan ex-werknemers in het betreffende jaar en controleer of de betaalde WGA-uitkeringen correct zijn. Een voorbeeldbrief om dit op te vragen treft u op de [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl) abonnementensite aan.

Let daarbij op dat er niet betaald hoeft te worden als:

* de werknemer op het moment van ziek worden korter dan vijf jaar in dienst was en e bij de indiensttreding structureel functioneel beperkt was of status arbeidsgehandicapt had. Deze regeling is onderdeel van de no-riskpolis.
* de werknemer is uitgevallen waarbij een schuldige derde betrokken is die aansprakelijk is gesteld (regres). Voorwaarde is dat regres succesvol toegepast is binnen de eerste twee verzuimjaren en dat deze regresmogelijkheid ook door is gegeven aan het UWV (dit kan alsnog!)
* de werknemer een WGA-uitkering heeft ontvangen, maar voorafgaand aan de WGA een ZW-vangnet, WAZ- of Wajonguitkering ontving. Een WGA-uitkering die volgt op een ZW-uitkering beïnvloedt niet de hoogte van gedifferentieerde premie (artikel 117b lid 3 onder c Wfsv) en behoeft niet te worden betaald door de eigenrisicodrager (artikel 82 lid 4 WIA).Bezwaarbrieven op basis van een onterechte doorbelasting zijn opgenomen op [www.verefi.nl](http://www.verefi.nl)
* de werknemer niet bij u in dienst is geweest (het UWV of de Belastingdienst kunnen soms een fout maken).

**Nb. Extra controle bij fusies en splitsingen**

Een fusie of splitsing moet altijd aan het UWV gemeld worden. Waren beide bedrijven nog in het publieke bestel dan rekent het UWV de loonsommen en arbeidsongeschiktheidslasten toe aan het bedrijf die de onderneming heeft overgenomen. Er zijn allerlei regels omtrent overgang van een onderneming. Ook speelt een rol of het bedrijf wel of niet WGA-eigenrisicodrager was. Zie voor extra uitleg whitepaper 27, WGA-verplichtingen: een onderschat risico bij overgang van onderneming.

Naar aanleiding van een bezwaar kan er een nieuw percentage worden vastgesteld (dit mag nog tot 2 kalenderjaren terug). De loonadministrateur kan correcties verzenden naar de Belastingdienst met het formulier 'Verzoek om teruggaaf of naheffing WAO/WGA' en ontvangt of betaalt het verschil tussen het betaalde en het nieuwe premiebedrag.

### Controleer de duur van de doorbelaste WGA-uitkeringen

Binnen de WGA gedifferentieerde premie wordt er altijd naar het refertejaar T-2 gekeken, dus bij de premie voor het jaar 2022 wordt gekeken naar de uitbetaalde uitkering in het jaar 2020. In whitepaper 39 Parameters Werkhervattingskas wordt dit volledig uitgelegd.

Bij het WGA-eigenrisicodragerschap hebben we niet te maken met deze T-2. Voor een WGA- eigenrisicodrager mogen toegerekend worden de personen die ziek zijn geworden na de datum van het WGA ERD-schap.

Is de werkgever WGA-eigenrisicodrager geworden na 1 januari 2017 dan geldt dat ze alle staartlasten bij het UWV mochten achterlaten. Daarom hoeft werkgever alleen de WGA-uitkeringen te betalen vanaf het moment dat werkgever WGA ERD is geworden.

Het is belangrijk om daarom goed het overgangsrecht van de Wet verbetering hybride markt te kennen. Ook dit kunt u lezen in de whitepaper over de Werkhervattingskas en de afweging wel of niet WGA ERD worden.

Controleer bij de duur van de WGA-uitkering in ieder geval ook dat er niet nog uitkeringen in rekening worden gebracht als de werknemer over is gegaan naar de regeling IVA of dat onverhoopt betrokkene overleden is.

### Controleer de hoogte van de doorbelaste WGA-uitkeringen

Ook de hoogte van de WGA-uitkering moet gecontroleerd worden. De WGA loongerelateerde uitkering wordt volledig doorberekend. Vanaf het moment dat de WGA loongerelateerde uitkering voorbij is, wordt alleen het bedrag van de (fictieve) WGA-vervolguitkering aan de werkgever doorbelast. Een werknemer kan zelf wel de hogere WGA-loonaanvulling ontvangen, maar het deel dat de WGA- loonaanvulling hoger is dan de WGA-vervolguitkering wordt niet aan de werkgever doorbelast. Anders heeft de werkgever er juist belang bij dat de werknemer niet werkt en dat is een negatieve re-integratieprikkel.

Er wordt gesproken over een fictieve vervolguitkering als de werknemer zelf een WGA-loonaanvulling ontvangt. De hoogte van deze fictieve vervolguitkering is gekoppeld aan het bedrag wat de WGA-vervolguitkering bij die mate van arbeidsongeschiktheid geweest zou zijn. Alleen als werknemer volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, bestaat er geen vervolguitkering meer, maar dan wordt in de doorbelasting een percentage van 70% over het minimumloon gehanteerd! Deze is momenteel rond de € 22.000 oftewel 70% daarvan is nog altijd een fictieve vervolguitkering van € 15.400,- per jaar! Nb. Als betrokkene zelf minder verdient dan het minimumloon, dan geldt het uitkeringspercentage over het lagere dagloon.

### Controleer de verloning van uitkeringen!

**Tip: Controleer of het UWV het deel dat de loonaanvulling hoger is terugbetaalt als de werkgever rechtstreeks de WGA-uitkering uitbetaalt aan de werknemer!**

Heeft de organisatie ervoor gekozen dat de WGA-uitkering rechtstreeks naar de werkgever wordt overgemaakt, dan is het van belang om het deel dat de WGA-loonaanvulling hoger is dan de WGA- vervolguitkering weer apart bij het UWV te declareren. Dit verzoek dient u dan 1 keer per half jaar aan het UWV te sturen. UWV informeert de werkgever over de hoogte van het bedrag en dat betaalt dat vervolgens uit. Controle op deze geldstroom is dus zeker relevant! Betaalt het UWV inderdaad aan de werkgever? Klopt de hoogte van de uitkeringen?

Een andere mogelijkheid is om te regelen dat het UWV standaard zelf de WAO- en WGA-uitkeringen aan de (ex)- werknemers uitbetaalt. Dit scheelt veel extra werk voor de loonadministratie die immers anders elke verandering die het UWV doorgeeft weer moet verwerken. In ieder geval verandert veelal 1 keer per half jaar de hoogte van de uitkering doordat er een indexatie plaatsvindt op   
1 januari en op 1 juli. Ook dit dient de werkgever dan zelf aan te passen.

Blijkt achteraf dat de werkgever te veel uitkering aan de werknemer heeft uitbetaald, dan kan het UWV dit zelfs nog terughalen bij de werkgever en moet de werkgever maar weer zien hoe hij dit weer verhaalt bij de werknemer. Al met al redenen genoeg om deze situatie te veranderen of om hele stringente controles te laten plaatsvinden.

Wat moet er gebeuren om deze controle uit te voeren als de werkgever ervoor gekozen heeft om zelf de uitkeringen te verlonen?

* 1e stap: inventariseren welke WGA-uitkeringen via de eigen loonadministratie lopen.
* 2e stap: in welk systeem zijn deze gegevens opgeslagen gekoppeld aan de loonadministratie?
* 3e stap: kloppen de gedane uitkeringen aan de werknemers met de uitbetalingen die het UWV verricht en wordt in de salarisbrief duidelijk onderscheid gemaakt naar hetgeen een uitkering is en hetgeen loon betreft?Als alles als loon benoemd staat en er volgt een uitkeringsverlaging dan kost de werkgever dit geld.
* 4e stap: verwerken van alle tussentijdse veranderingen.
* 5e stap: declaratie (per half jaar) aan het UWV van het deel dat de WGA- loonaanvullingsuitkering hoger is dan de fictieve WGA-vervolguitkering (het UWV stelt het bedrag hiervoor vast, maar dit dient wel gecontroleerd te worden).
* 6e stap: toekomstige continuïteit bewaken door duidelijk vast te leggen wat, waar en op welk moment door wie gedaan moet worden.

**Situaties waarbij verlonen van de uitkering niet mogelijk is en UWV altijd betaalt**

Het zelf verlonen van de uitkering door de werkgever is niet meer mogelijk als er sprake is van de volgende situaties:

* De (ex-)werknemer heeft op de eerste ziektedag meerdere werkgevers;
* De uitkeringsgerechtigde is vanuit een overname mee overgenomen van een bedrijf dat op het moment van de eerste uitkeringsdag niet zelf eigenrisicodrager voor de WGA was;
* De werknemer ontvangt zijn uitkering niet en komt zonder geld te zitten. Het UWV gaat deze uitkering inclusief administratiekosten dan alsnog verhalen bij werkgever;
* De onderneming wordt gestaakt waarbij het UWV de uitkering inclusief administratie- en re-integratiekosten gaat verhalen op de garantsteller.

### Controle van het maatmanloon

De mate van arbeidsongeschiktheid is gebaseerd op de formule:

Maatmanloon minus resterende verdiencapaciteit \* 100% = arbeidsongeschiktheidspercentage

Maatmanloon

Het is dus van groot belang dat het UWV uitgaat van het juiste maatmanloon. Het UWV maakt voor de vaststelling van het dagloon en het maatmanloon gebruik van de gegevens uit de polisadministratie. Hierdoor hoeft een werkgever deze gegevens niet meer apart aan te leveren.

In de polisadministratie van UWV worden de dienstverband- en loongegevens van elke werknemer opgenomen. De werkgever doet per aangiftetijdvak van een maand of 4 weken loonaangifte bij de Belastingdienst. De Belastingdienst geeft de individuele werknemersgegevens uit die loonaangiften door aan UWV, waarna UWV deze gegevens per aangiftetijdvak per werknemer opneemt in de polisadministratie.

De gegevensketen van werkgever naar Belastingdienst en de doorlevering van gegevens door de

Belastingdienst aan de polisadministratie wordt aangeduid als de loonaangifteketen. De polisadministratie bevat daarmee gegevens over arbeidsverleden, dienstverbanden en lonen, die ook gebruikt kunnen worden voor de vaststelling van het dagloon en maatmanloon in geval werknemers een uitkering aanvragen.

Wat in de praktijk geregeld gebeurt, is dat er uit wordt gegaan van een te hoog maatmanloon omdat incidentele beloningen als vaste beloningen zijn opgenomen. Ook kunnen er fouten worden gemaakt doordat een loon dat bijvoorbeeld elke maand wordt uitgekeerd als een vierwekelijks loon wordt geteld.

In hoofdlijnen kan altijd onderzocht worden of het maatmanloon representatief is. Dit moet namelijk het uitgangspunt zijn. Daarom kunnen periodes dat de werknemer werkloos is geweest of met onbetaald verlof is geweest of minder betaald heeft gekregen als gevolge van ziekte of zwangerschap niet meetellen als aangiftetijdvak. Het UWV laat deze periodes dan buiten beschouwing en kijkt over de maanden die nog wel meegenomen kunnen worden of het een representatief beeld is. Is dat niet het geval dan kijkt het UWV verder terug in de tijd om een representatief beeld te krijgen over de maatgevende arbeid. Controleer of dit op een eerlijke manier is gebeurd. Vooral als er een kortere periode gehanteerd wordt, is het zeer relevant voor de werknemer om te kijken of hij hierbij niet tekort wordt gedaan.

# re-integratietraject voor WGA-gerechtigde

## Re-integratieplicht in artikel 42 WIA voor de eigenrisicodrager

Het kiezen voor eigenrisicodragerschap houdt ook in dat de werkgever langer verantwoordelijk is voor de re-integratieverplichting van de werknemer. De eigenrisicodrager dient de begeleiding voort te zetten, ongeacht of de persoon wel of niet zelf bij het eigen bedrijf in dienst blijft.

Ook na de wachttijd (na de eerste twee ziektejaren) is de werkgever die heeft gekozen om eigenrisicodrager voor de WGA te worden verantwoordelijk voor de re-integratie van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Dit is geregeld in artikel 42 van de WIA. In artikel 34 staan de re-integratieplichten voor het UWV als het bedrijf ervoor gekozen heeft om bij het UWV te blijven of weer is teruggekeerd naar het UWV.

Er zijn momenteel geen uitgewerkte stappen in de wet opgenomen waar een WGA-eigenrisicodrager aan moet voldoen. De overheid heeft slechts wat minimumvoorwaarden vastgelegd voor de re-integratietaak. Eén van de minimumvoorwaarden is dat de eigenrisicodrager het plan van aanpak dat alle werkgevers tijdens de periode van verplichte loondoorbetaling moeten opstellen periodiek moet evalueren, ook na de loondoorbetalingsperiode. Wat periodiek is, is weer niet ingevuld. In dit WIA- handboek is een voorbeeld opgenomen van een mogelijke opzet van het Re-integratieplan en ook van een belformulier om periodiek de (ex-)werknemer te blijven volgen.

Officieel is het UWV verplicht om een re-integratievisie op te stellen. Deze eis geldt niet voor de WGA-eigenrisicodrager, alleen dient de WGA-eigenrisicodrager het Plan van aanpak voort te zetten dat hij in de eerste twee jaar met de werknemer heeft opgesteld. Uit de memorie van toelichting blijkt dat de werkgever die eigenrisicodrager is, zich hiertoe moet laten bijstaan door een arbodienst of een gecertificeerde bedrijfsarts en door een re-integratiebedrijf.

**Verantwoordelijkheden en verplichtingen werkgever en WGA-gerechtigde**

Als eigenrisicodrager voor de WGA heeft u de volgende verantwoordelijkheden en verplichtingen naar uw (ex-)werknemer gedurende de eerste 10 jaar van de regeling WGA:

* betaling van zijn WGA-uitkering (loopt veelal via UWV en UWV stuurt rekening weer door aan WGA ERD);
* betaling van zijn re-integratie;
* begeleiding bij zijn re-integratie, bijvoorbeeld door het aanbieden van scholing, sollicitatietrainingen en het controleren van zijn sollicitatie-inspanningen;
* erop toezien dat hij zijn wettelijke verplichtingen nakomt. Een werkgever heeft de bevoegdheid om een maatregel op te leggen als de WGA-gerechtigde zich niet aan zijn verplichtingen houdt.

Deze verplichting geldt ook als de werknemers met een WGA-uitkering niet meer bij de werkgever in dienst zijn. De verplichtingen gelden gedurende 10 jaar. Ook het uitlooprisico blijft bij de WGA-eigenrisicodrager. Dus stopt het bedrijf met het eigenrisicodragerschap, dan blijft de werkgever nog wel verantwoordelijk voor de lopende WGA-uitkeringen en re-integratietrajecten van personen die ziek zijn geworden tijdens de periode van het eigenrisicodragerschap.

De werkgever mag van de (ex-)werknemer verwachten dat hij of zij er alles aan doet om weer aan het werk te gaan. Verder moet uw (ex-)werknemer zelf veranderingen in zijn situatie aan u doorgeven:

* als zijn gezondheid verandert;
* als zijn inkomen wijzigt;
* als hij meer of minder gaat werken;
* als er veranderingen zijn in het re-integratietraject;
* als hij gaat verhuizen.

De (ex-)werknemer is daarnaast verplicht om te reageren op bijvoorbeeld een oproep voor het spreekuur van de arts of arbeidsdeskundige.

## Selectie van dienstverleners

Het is mogelijk om de bestaande dienstverleners uit de verzuimperiode ook in te zetten voor de periode van casemanagement fase 2 oftewel de periode dat de WIA-beschikking al is ingegaan. Toch is het de vraag of dit verstandig is. Er zijn ook artsen of arbeidsdeskundigen die zich specialiseren in juist personen die al langdurig uit het arbeidsproces zijn en kunnen herkennen of er een wijziging is in de WIA-situatie.

Heeft een arts ervaring en inzicht op welke wijze verzekeringsartsen naar de mate van arbeidsongeschiktheid kijken? Is er ervaring met het inzetten van juridische procedures, uiteraard met onderbouwing om een andere mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen? Een duidelijk voorbeeld is een procedure om 80-100% WGA om te zetten naar een IVA.

Binnen VEREFI kunt u hiervoor terecht bij IVA claim ([www.ivaclaim.nl](http://www.ivaclaim.nl) ) en bij WGA Control oftewel [www.wgacontrol.nl](http://www.wgacontrol.nl)

Ook kan het zijn dat juist heel gespecialiseerde dienstverleners nodig zijn. Zo zijn er contacten mogelijk met een arbeidsdeskundige die gespecialiseerd is in het plaatsen van personen met Asperger of PDD-NOS. U kunt ook altijd zelf dienstverleners opvoeren. Binnen uw eigen selectie kunt u altijd doorvragen naar de ervaring en successen die de dienstverlener heeft om personen na 104 weken arbeidsongeschiktheid elders te plaatsen.

## Dienstverlenerspool via de private WGA-eigenrisicodragersverzekering

De WIA-verzekeraars hebben ook een groot netwerk van re-integratiedienstverleners waar werkgevers gebruik van kunnen maken. De meeste verzekeraars vervullen ook de re-integratie casemanagement rol voor de klanten. Het is wel van belang hier goede afspraken over te maken.

Ook is het van belang om tijdig de ziekmelding aan de verzekeraar door te geven. Bij de meeste verzekeraars moet dit in week 42 gebeuren (soms zelfs al in week 13). Dit is een verzwaring van de administratieve lasten. Voordeel daarentegen is dat de private verzekeraar ook bereid is om mee te dragen in de re-integratiekosten gedurende de eerste twee verzuimjaren.

## Contractafspraken WIA-verplichtingen werkgever - werknemer

Het is van belang dat de werkgever de re-integratiebegeleiding blijft doen, ook als de werknemer uit dienst gaat. Afspraken hierover zijn vastgelegd in onderstaand contract. Werknemer wordt zich er bewust van dat hij wijzigingen in zijn situatie ook nog aan zijn ex-werkgever dient door te geven.

**OVEREENKOMST WERKGEVER EN (EX-) WERKNEMER INZAKE WIA-VERPLICHTINGEN**

naar aanleiding van vaststellingovereenkomst / ontslagvergunning

Plaatsnaam en datum

Werkgever *‘naam invullen’* gevestigd aan *‘adres invullen’*, hierna te noemen als werkgever.

en

de heer / mevrouw *‘naam invullen’*, geboren op *‘geboortedatum’* en thans woonachtig te *‘woonplaats’* aan de *‘adres’* nummer *‘huisnummer’*, hierna te noemen werknemer

Rekening houdend met:

* Het feit dat werkgever eigenrisicodrager is voor de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) en de wet aangeeft dat werkgever verplicht is om begeleiding te geven bij re-integratie, ook nadat werknemer niet meer in dienst is bij deze werkgever;
* Werknemer en werkgever verplicht zijn zich maximaal in te spannen om passende re-integratie te realiseren. Het feit dat als de ene partij initiatief neemt, de andere partij daarop moet ingaan en moet meewerken, tenzij die andere partij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd;
* Het feit dat de hier betreffende periode maximaal de duur heeft van de, door het UWV, aan de werkgever doorbelaste WGA-kosten, deze staat momenteel op 10 jaar na het eerste moment van WGA-instroom;

verklaren hierbij de volgende afspraken na te komen:

* Werknemer zal, bij verhuizing al dan niet tijdelijk, te allen tijde zijn nieuwe adresgegevens doorgeven vóórdat deze verhuizing heeft plaatsgevonden.
* Werknemer zal werkgever op de hoogte houden indien er wijzigingen plaatsvinden in zijn gezondheidssituatie (zoals toe- of afname van arbeidsongeschiktheid e/o belastbaarheid);
* Werknemer zal werkgever op de hoogte houden indien er wijzigingen plaatsvinden met betrekking tot zijn werksituatie en inkomen;
* Werknemer houdt werkgever op de hoogte van alle communicatie met het UWV en verzekeraars, bijvoorbeeld ten aanzien van beschikkingen en vervolguitkering;
* Werkgever zal tijdig de werknemer schriftelijk informeren indien hij wordt opgeroepen voor een afspraak met de bedrijfsarts om de arbeids(on)geschiktheid te toetsen, dan wel dat werknemer wordt opgeroepen voor andere zaken betrekking hebbende op zijn re-integratie;
* Werknemer zal de afspraken nakomen en tijdig schriftelijk aangeven wanneer een afspraak onverhoopt niet kan plaatsvinden;
* Werknemer heeft bij gegronde redenen de mogelijkheid om de re-integratie-inspanningen door de werkgever te laten toetsen door een neutraal en onafhankelijk werkend re-integratiebureau;
* Werkgever heeft het recht in de hoedanigheid als zelfstandig bestuursorgaan conform de Algemene wet bestuursrecht, werknemer te kunnen sanctioneren, indien hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Werkgever zal dan eerst een klachten- en bezwaarprocedure aan de werknemer overhandigen.
* Alle hieruit voortkomende contacten en afspraken zullen schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend worden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend op *‘datum vandaag’* te *‘huidige plaats’*

Werknemer Werkgever

…………………………. …………………………

## Voortzetting plan van aanpak

De eigenrisicodrager is verplicht om het plan van aanpak voort te zetten. Zie artikel 42 WIA.

Veel werkgevers hebben in de praktijk dit re-integratie-onderdeel nog onvoldoende ingevuld.

Artikel 42. Re-integratieplicht eigenrisicodrager

1. De eigenrisicodrager bevordert ten aanzien van de verzekerde, bedoeld in artikel 82, eerste lid, die recht heeft op een WGA-uitkering, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf of in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, treft de eigenrisicodrager maatregelen gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid van de verzekerde.
3. De eigenrisicodrager verstrekt aan een re-integratiebedrijf gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van werkzaamheden, die de eigenrisicodrager in verband met de taak, bedoeld in het eerste lid, aan dat re-integratiebedrijf heeft opgedragen, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.
4. Indien artikel 72 van toepassing is overlegt de eigenrisicodrager met het UWV of met een andere eigenrisicodrager, indien de verzekerde meer werkgevers heeft gehad die ook eigenrisicodrager zijn, over de uitoefening van de taak, bedoeld in het eerste lid.
5. De eigenrisicodrager evalueert periodiek het plan van aanpak dat is opgesteld op grond van artikel 25, tweede lid.
6. Bij ministeriële regeling kunnen regels worden gesteld met betrekking tot dit artikel.

### Periodieke evaluatie

Deze re-integratieplicht ligt vast maar detailinvulling waar de re-integratie aan moet voldoen ontbreekt. Momenteel is wel een commissie van arbeidsdeskundigen en artsen hier op verzoek van het ministerie van sociale zaken mee bezig. Opvallend is dat de register-casemanagers en de verzekeraars bij deze nadere uitwerking ontbreken.

Wanneer de verplichte stappen bekend zijn, worden deze uiteraard binnen WIA-dossier automatisch opgenomen.

### Rappellering automatisch vanuit WIA-dossier

Binnen WIA-dossier kan ingeregeld worden dat er bijvoorbeeld enkele malen per jaar contact is met de werknemer. De automatische rappellering gaat naar het e-mailadres van de gebruiker van WIA- dossier. Dus naar de gekoppelde gebruiker die hoort bij de inlogcode WIA-dossier. De rappellering verschijnt ook bij aanzetten van WIA-dossier (lopende acties).

* Als er geen activiteiten op het dossier zijn ingevoerd, verschijn automatisch 1 keer per jaar het ‘Inventarisatie juistheid gegevens formulier’ mailen naar werknemer of per post toezenden met controle of gegevens nog correct zijn.
* Invoeren belmomenten: er komt standaard 3 keer per jaar een belmoment met werknemer in actielijst van gebruiker als oproep / attentie (het aantal belmoment keren moet betrokkene zelf kunnen invullen, kan dus ook 2 of 4 keer per jaar zijn).
* Contactmoment voor einde WGA loongerelateerde uitkering: drie maanden voor einde van de loongerelateerde uitkering WGA maakt WIA-dossier een melding dat datum einde WGA lgu in zicht komt en dat derhalve actualisering van gegevens nodig is.
* Binnen dit belmoment met werknemer neemt u de belangrijke vragen door:

o is werknemer aan het werk?

o Heeft werknemer inzicht in de inkomensgevolgen voor zijn situatie op het moment dat WGA loongerelateerde uitkering is afgelopen?

o Staat er al een herbeoordeling gepland door het UWV? Zo niet, dan zelf herbeoordeling aanvragen als casemanager.

Als handvat kunt u ook het belformulier (zie volgende paragraaf) gebruiken.

* Automatische rappellering aanvragen herbeoordeling: is uitkomst van de WIA-beoordeling 80-100% WGA (volledig maar niet duurzaam), dan volgt een standaard rappellering om een herbeoordeling bij UWV op te vragen als iemand 1 jaar in deze regeling zit. Na 1 jaar gelden andere beoordelingsregels en kan niet zonder meer uit worden gegaan van ‘redelijke kans op herstel’.

* Handmatige rappellering door gebruiker bij elk interventiemoment

Als interventie wordt opgevoerd dan moet direct rappeldatum worden ingevoerd, bijv. afspraak arts. Handmatige rappel invoer. Wat is uitkomst gesprek met arts. Dit is handmatig door gebruiker per interventie moment in te voeren.

## Re-integratiebegeleiding casemanagement fase 2 - belformulier

Is werknemer momenteel aan het werk?

0 Ja

0 Nee *ga door naar onderdeel …..*

Zo ja, voor hoeveel uur in de week? ---------------

*Taak/functie, uren en loonwaarde:*

*Kopie contract wordt toegezonden: ja/nee* ook handig bij de controle van de doorbelasting WGA premie

Zijn de werkzaamheden passend bij de mogelijkheden?

Heeft werknemer het idee dat hij meer mogelijkheden kan benutten?

0 Ja

0 Nee

Geef toelichting:

Is er sprake van frequent verzuim binnen de werkzaamheden?

0 Ja Actie op nodig (bijv taakgerelateerd, betreft oude nieuw klachten, inzet ba)

0 Nee

Bijstelling nodig plan van aanpak

Actie ondernemen ten aanzien van (bijv meer uren, taakaanpassing, oorzaak verzuim

Vragen indien werknemer niet werkt:

Is er sprake van tijdelijke uitval of langdurige uitval?

Wanneer verwacht de werknemer weer te kunnen werken?

Staat de werknemer ingeschreven bij meerdere uitzendbureaus?

0 Ja

0 Nee

Is de werknemer onder medische behandeling?

0 Ja

0 Nee

Doorvragen op hetgeen werknemer nog wel kan doen? Kan hij/zij lopen, reizen, zitten en staan?

0 Ja

0 Nee

Eventuele in te zetten acties te beslissen door casemanager (interventie id)

1. oproep bij arts
2. oproep bij arbeidsdeskundige voor arbeidsdeskundig onderzoek
3. oproep bij arbeidsdeskundige voor re-integratie plan of bijstelling op plan
4. psycholoog
5. revalidatie
6. etc

Elke notitie en afspraak kan worden vastgelegd in WIA-dossier met rappelleringsmoment.

# HEt WGA Re-integratieplan voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte – 1e basisplan

*Plan kan ingevuld worden door arbeidsdeskundige / register casemanager.*

Toelichting: de werkgever dient samen met de werknemer periodiek een plan van aanpak voor de re-integratie op te stellen. Ter ondersteuning kan een arbeidsdeskundige of een register casemanager samen met de werknemer een Re-integratiePlan op stellen. Als de werknemer al passende arbeid verricht en er geen Re-integratiePlan nodig is, dan kan de werkgever volstaan door in WIA-dossier te bevestigen dat momenteel geen inspanningen nodig zijn.

Persoonlijke gegevens van werknemer:

BSN :

Naam :

Adres :

PC / Woonplaats :

Telefoon :

Email :

Datum opstellen plan : ………………………

Eerste WIA-dag:

Datum laatste WIA-beschikking: ………………………

Uitkomst WIA-beschikking : ………………………

Evt. vastgestelde restverdiencapaciteit : ………………………

Een WGA Re-integratiePlan is in de volgende situaties niet nodig:

[ ] (ex-)werknemer is momenteel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Er is geen wijziging in de persoonlijke situatie en op basis van actueel oordeel van arts is werkhervatting (re-integratie) niet van toepassing. Betrokkene is nog altijd volledig arbeidsongeschikt en de belastbaarheid is ongewijzigd. Een herbeoordeling voor de WIA kan worden aangevraagd. Als duurzaamheid vastgesteld kan worden, is er mogelijk recht op een IVA-uitkering.

[ ] werknemer is momenteel gedeeltelijk arbeidsgeschikt (35-80%) en werkt conform passende

mogelijkheden. Een opstelling van dit Re-integratieplan is niet nodig.

Het WGA Re-integratiePlan is wel nodig in onderstaande situaties

[ ] (ex-)werknemer is conform WIA-beschikking volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Werknemer geeft aan dat het steeds beter gaat en nadat arts functionele mogelijkheden lijst heeft opgesteld dient dit Re-integratiePlan opgesteld te worden.

[ ] werknemer is momenteel gedeeltelijk arbeidsgeschikt (35-80%). Werknemer is niet aan het werk in passende arbeid. Vul het complete Re-integratiePlan in (als deze niet eerder is opgesteld) of vul onderstaand de bijstelling op het eerder gemaakte Re-integratiePlan in.

Conclusies van de FML (functionele mogelijkhedenlijst)

…………………………

Welke functies zijn gespecificeerd in het laatste arbeidsdeskundige verslag door het UWV?

…………………………

…………………………

Beschrijving laatst uitgevoerde werkzaamheden

In welke periode heeft betrokkene voor het laatst werkzaamheden verricht en beschrijf die werkzaamheden?

…………………………

…………………………

…………………………

Vragen als werknemer momenteel aan het werk is

Zijn de huidige werkzaamheden passend bij de functionele mogelijkheden?

…………………………

Heeft werknemer het idee dat hij meer mogelijkheden kan benutten?

…………………………

Vragen als werknemer niet werkt

Welke activiteiten heeft werknemer ondernomen om weer aan het werk te komen?

…………………………

Welke werkzaamheden spreekt de werknemer het meeste aan?

…………………………

Vragen over omscholing

Kan een omscholingstraject de werkkansen vergroten?

0 Ja

0 Nee

Zo ja, welke omscholing?

…………………………

Plan van aanpak

In het Plan van aanpak moet het re-integratiedoel benoemd zijn en duidelijk de stappen worden uitgewerkt die nodig zijn om betrokkene te re-integreren in passende werkzaamheden.

Welk re-integratiedoel is in gezamenlijk overleg vastgesteld:

* Werkhervatting als ………………... (mogelijke functies)
* Aantal uren ………………….
* Afspraken over eventuele scholing benodigd voor de genoemde functies

Afspraken met werknemer

Welke concrete afspraken zijn er gemaakt met de werknemer?

* Werknemer: Inschrijven uitzendbureaus, afspraak maken met intermediair
* Werkgever: aanmelden bij re-integratiebureau, mobiliteitscentrum
* Afspraak over scholing
* Afspraak met Bedrijfsarts
* Afspraak met Arbeidsdeskundige
* Terugkoppeling voortgang: werknemer/werkgever neemt contact op als …
* Vervolgafspraak (belcontact/mail/gesprek)
* Afspraken over evaluatiemomenten

Dit plan vastleggen in WIA-dossier met rappelleringsmoment voor controle op de gemaakte afspraken.

Ondertekening

Werkgever (Ex-)werknemer / WGA-gerechtigde

Werkgever en werknemer verklaren zich hierbij aan de gemaakte afspraken te houden en zich maximaal in te spannen ten behoeve van de uitvoering van de gemaakte afspraken in dit WGA Re-integratiePlan. Ter controle zal periodiek afstemming zijn (minimaal 1 keer per jaar) om te beoordelen of dit WGA Re-integratiePlan aanpassing behoeft. Specifieke evaluatiemomenten zijn ook afgestemd in dit plan.

# bijstelling WGA RE-INTEGRATIEPLAN (plan van aanpak voor de WGA-gerechtigde)

De werkgever dient samen met de werknemer periodiek een plan van aanpak voor de re-integratie op te stellen. Ter ondersteuning kan een arbeidsdeskundige of een register casemanager samen met de werknemer een WGA Re-integratiePlan opstellen. Als de werknemer al passende arbeid verricht en er geen WGA Re-integratiePlan nodig is, dan kan de werkgever volstaan door in WIA-dossier te bevestigen dat momenteel geen inspanningen nodig zijn.

Dit formulier kan daar ook bij gebruikt worden.

Datum : ………………………

Persoonlijke gegevens van werknemer:

BSN :

Naam :

Adres :

PC / Woonplaats :

Telefoon :

Email :

[ ] Een bijstelling op het plan van aanpak is niet nodig, omdat werknemer tegen loonwaarde en binnen zijn passende mogelijkheden werkzaam is. Er zijn momenteel geen re-integratie-inspanningen nodig. U hoeft niet verder te gaan met de volgende vragen.

In alle andere situaties, maak onderstaande bijstellling op het WGA Re-integratiePlan.

**Bijstelling plan van aanpak**

Datum eerder gemaakt Re-integratiePlan : …………………….

Terugblik op gemaakte afspraken : …………………….

(verwerk hier kort de eerder gemaakte afspraken)

Toelichting per afspraak of resultaat is behaald of uitkomst van de afspraak

…………….

**Contact met UWV**

Is er contact geweest met UWV, of heeft u brieven/beschikkingen ontvangen?

Is er een herbeoordeling ingepland of heeft deze al plaatsgevonden?

Zo ja, wijzigingen registeren en vragen om een kopie voor dossier.

**Vragen over de werksituatie**

Wordt er momenteel tegen loonwaarde gewerkt? Zo ja:

Beschrijf in welke functie ?

Wat zijn de inkomsten op maandbasis?

Nieuwe afspraken voor re-integratie :

* Werknemer: Inschrijven uitzendbureaus, afspraak maken met intermediair
* Werkgever: aanmelden bij re-integratiebureau, mobiliteitscentrum
* Afspraak over scholing
* Afspraak met Bedrijfsarts
* Afspraak met Arbeidsdeskundige
* Terugkoppeling voortgang: werknemer/werkgever neemt contact op als …
* Vervolgafspraak (belcontact/mail/gesprek)
* Afspraken over evaluatiemomenten

# jaarlijkse Controlebrief gewijzigde situatie

‘Brief gewijzigde situatie t.a.v. persoonlijke gegevens, gezondheid, arbeid’

Plaats, datum

Geachte …… (naam van werknemer),

Als werkgever zijn wij verplicht om u gedurende de eerste 10 jaar van uw WGA-uitkering (regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) te begeleiden bij uw re-integratie. In dat kader sturen we u elk jaar deze brief om te controleren of er nog wijzigingen zijn in uw persoonlijke situatie die in het kader van uw re-integratie van belang zijn.

Wij verzoeken u vriendelijk om deze vragenlijst in te vullen. U kunt deze emailen naar ……… of terugsturen via de post naar ………..

Met vriendelijke groet,

Afzender (naam bedrijf)

Vragenlijst ‘gewijzigde situatie t.a.v. persoonlijke gegevens, gezondheid, arbeid’

1. Zijn er wijzigingen in uw persoonlijke gegevens?

Controleer s.v.p. uw persoonlijke gegevens zoals ze bij ons bekend zijn:

BSN :

Naam :

Adres :

PC / Woonplaats :

Telefoon :

E-mail :

Zijn deze gegevens niet correct? Vult u dan hieronder de juiste gegevens in.

1. Zijn er wijzigingen in uw gezondheidssituatie?

Is uw gezondheidssituatie het afgelopen jaar gewijzigd?

[ ] Ja [ ] Nee

Zo ja, kunt u hieronder een toelichting geven? Deze vraag bent u niet verplicht om in te vullen. Dan worden deze gegevens opgevraagd via de arts.

1. Zijn er wijzigingen in uw arbeidssituatie?

Volgens onze gegevens bent u nu werkzaam bij [ naam werkgever ] op basis van …uur per week.

Of

Volgens onze gegevens bent u nu niet werkzaam.

Is dit correct?

[ ] ja [ ] nee, svp toelichten

1. Zijn er in uw werksituatie het afgelopen jaar veranderingen opgetreden?

[ ] ja [ ] nee

Zo ja: beschrijf welke veranderingen zich hebben voorgedaan, zoals andere arbeid, meer of minder uren gaan werken etc.

1. UWV-beschikking controlevraag

Volgens onze gegevens dateert de laatste UWV-beschikking van …………. (datum) waarbij de mate van uw arbeidsongeschiktheid …% bedraagt.

Klopt het dat dit de laatste beschikking is of is er een beschikking met een latere datum?

Beschikking is correct?

[ ] ja [ ] nee Zo niet, graag laatste beschikking naar ons opsturen.

Heeft u al een nieuwe oproep voor een herbeoordeling van het UWV ontvangen?

[ ] ja [ ] nee

Zo ja, op welke datum staat deze herbeoordeling gepland? ……

Dank u wel voor uw medewerking.

# meefinanciering door verzekeraars

Het is van belang om te weten in welke situatie de verzekeraar een financieel belang heeft om re-integratie mee te financieren. De WIA uitkeringswijzer is hiervoor een handig hulpmiddel. Die laat zien in welke situatie de verzekeraar betalen moet.

Alleen de premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid in de pensioenregeling zit niet in deze uitkeringswijzer opgenomen. Hoe lager de mate van arbeidsongeschiktheid, hoe gunstiger dit voor de pensioenverzekeraar / pensioenfonds is.

Wanneer werknemers de resterende verdiencapaciteit voor 100% benutten (dus de mogelijkheden tot arbeid) dan hoeft ook een WGA-hiaatverzekering niet uit te keren. Als de werknemer echter onvoldoende werkt na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering, dan lopen deze schades hoog op.

Een WGA-eigenrisicodragersverzekeraar heeft er vooral belang bij dat iemand aan het werk is tijdens de WGA loongerelateerde uitkering. Het financiële belang voor de verzekeraar is in de WGA- vervolguitkeringsfase niet zo groot meer tenzij de persoon helemaal geen recht meer heeft op de regeling WGA. De werkgever (of private verzekeraar) heeft er wel een financieel belang bij dat op het moment dat de WGA loongerelateerde uitkering loopt de betrokkene een baan heeft. De WGA loongerelateerde uitkering is namelijk lager als de volledige verdiencapaciteit met werken wordt ingevuld.

Na afloop van de WGA loongerelateerde uitkering wordt de financiële prikkel voor de werkgever juist minder, maar voor de werknemer groter. Dit komt omdat na de WGA loongerelateerde uitkering alleen het bedrag van de WGA vervolguitkering voor rekening van de werkgever komt. Het deel dat de loonaanvulling hoger is dan de WGA vervolguitkering, wordt niet aan de werkgever doorbelast. Een werkgever dient er dus zeker rekening mee te houden dat de private verzekeraar dan geen re-integratievergoedingen meer geeft en dit dus zelf gedragen moet worden door de werkgever. De private verzekeraar zegt veelal in de polisvoorwaarden re-integratiekosten te willen betalen als er voor hen zelf ook een belang aan zit. In veel situaties zal de werkgever zelf re-integratiebudgetten moeten reserveren wanneer ze hebben gekozen om eigenrisicodrager te worden.

# beroep en bezwaar

Een eigenrisicodrager voor de WGA is wanneer het aankomt op bezwaar- en beroepsprocedures volgens de wet een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (AWB). Dit is gedaan zodat de werkgever sancties aan zijn (ex)-werknemer op kan leggen wanneer een werknemer onvoldoende meewerkt aan het re-integratietraject. Dit is geregeld in artikel 89 lid 1 WIA. Hier is voor gekozen omdat de werkgever ook zelf financieel belanghebbende is bij een goede re-integratie van de medewerker. De werkgever moet net zoals het UWV dan onjuiste gedragingen bestraffen in de vorm van een korting op de uitkering of een tijdelijke schorsing van de uitkering tot maximaal 8 weken. Een gedeeltelijke blijvende weigering van de uitkering is wel mogelijk. De zwaarte van de sanctie die opgelegd kan worden, kan worden afgeleid van de zogenaamde Maatregellijst van het UWV.

Een gehele en blijvende weigering van de uitkering is niet mogelijk, deze sanctie is alleen voorbehouden aan het UWV. Indien de zwaarte van de overtreding van de werknemer wel een gehele en blijvende weigering toelaat, dient de werkgever dit door te geven aan het UWV.

Als de werkgever een sanctie wil opleggen dan dient de besluitvorming overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht ingericht te worden, dus inclusief bezwaarprocedure. Dit houdt ondermeer in dat voordat tot een sanctie overgegaan kan worden een volledig dossier opgebouwd moet zijn. Ook zal de besluitvorming moeten voldoen aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Als een werknemer bezwaar maakt, vindt de rechterlijke toets plaats door de sector bestuursrecht van de rechtbank en niet door de kantonrechter. Het bestuursrecht kijkt met name naar de rechtmatigheid van de besluitvorming, waarbij weinig ruimte is voor de redelijkheid en billijkheid (begrippen die wel gelden voor het civiele arbeidsrecht dat bij de kantonrechter loopt}.

#### Eisen bij het opleggen van sanctiemaatregelen

Bij het opleggen van een sanctie dient dus rekening gehouden te worden met de bepalingen die gelden voor bestuursorganen in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Een werkgever kan dit uitbesteden aan derden (zoals aan de WGA-verzekeraar waar het eigenrisicodragerschap is ondergebracht). Met de volgende eisen moet rekening worden gehouden bij het opleggen van sanctiemaatregelen:

* Voordat er een sanctiemaatregel genomen kan worden dient er eerst een volledig dossier opgebouwd te zijn waarin alle relevante feiten vastliggen en de verschillende belangen met elkaar zijn afgewogen;
* De beslissing om een sanctiemaatregel op te leggen moet genomen worden door iemand die voldoende objectief kan beoordelen over de kwestie;
* De ernst van de sanctiemaatregel moet passend zijn bij de gedraging en de mate waarin de werknemer verwijtbaar is voor deze gedraging. Als handvat kan hier de maatregellijst van het UWV bij worden gehanteerd;
* De werknemer moet schriftelijk van de sanctiemaatregel op de hoogte worden gebracht, waarbij ook aangegeven is op welke wijze en binnen welke termijn hij bij welke instantie bezwaar kan maken tegen deze sanctiemaatregel. Deze schriftelijke mededeling aan de werknemer wordt beschouwd als een beschikking in de zin van de AWB;
* Voor het maken van bezwaar door de werknemer staat een termijn van 6 weken. De instantie waar het bezwaar gemaakt kan worden moet organisatorisch volkomen gescheiden staan van de persoon of afdeling die de sanctie heeft opgelegd;
* De werkgever moet de werknemer een bezwaarprocedure overhandigen waarin duidelijk is vastgelegd waar en hoe de werknemer binnen 6 weken schriftelijk bezwaar tegen de beschikking kan indienen een wat er vervolgens daarna gebeurt. Zoals het in behandeling nemen van het bezwaarschrift waarbij de sanctiemaatregel opnieuw wordt overwogen, de wijze waarop de werknemer nader gehoord kan worden en de termijn waarbinnen er weer een beslissing op het bezwaar genomen moet zijn.
* Het UWV moet op de hoogte worden gebracht dat de werkgever een maatregel treft. Veelal verzorgt het UWV dook de uitbetaling aan de werknemer;
* De werkgever moet de beslissing op het bezwaar ook schriftelijk terugkoppelen. Dit wordt ook weer als beschikking beschouwd voor de AWB;
* Als de werknemer een klacht heeft over de gevolgde bezwaarprocedure, dan dient de werkgever hiervoor een klachtenprocedure in te richten;
* Een werknemer die het niet met de uitspraak op het bezwaar eens is, kan binnen 6 weken beroep instellen bij de rechtbank (sector bestuursrecht). De werkgever dient vervolgens een verweerschrift op te stellen en kan zich tijdens de rechtszitting laten vertegenwoordigen.

**Tip: Vraag als adviseur of als klant bij de private verzekeraar hoe ze dit eventuele sanctietraject richting een onwillige werknemer uitvoeren. Vraag ook door of de eventuele procedurekosten wel door de verzekeraar worden gedragen en ook het sanctiebeleid door de verzekeraar wordt uitgevoerd.** Een verzekeraar kan dit bijvoorbeeld regelen in de vorm van externe rechtsbijstand of via een aparte stichting die speciaal is opgericht voor beroepszaken omtrent het WGA-eigenrisicodragerschap. Het spreekt als volkomen logisch dat er altijd eerst van een volledig dossier sprake moet zijn voordat een sanctie kan worden opgelegd. Voor de eigenrisicodrager verzekeraar geeft het juist houvast dat een eigenrisicodrager zelfstandig het sanctiebeleid mag uitvoeren. Ze kunnen hierbij de regie op de re-integratie houden, wat voor de schadelastbeheersing van een verzekeraar een groot voordeel is.

## De WGA-eigenrisicodrager als zelfstandig bestuursorgaan (zbo) en de Algemene Wet Bestuursrecht

Deze informatie kunt u gebruiken om aan uw klant te geven.

**Inleiding**

Een eigenrisicodrager voor de WGA draagt de verantwoordelijkheid over de re-integratie van zijn (ex)-werknemer gedurende de gehele periode van het eigen risico dragen. De werkgever die eigenrisicodrager is komt in de rol van een bestuursorgaan wanneer er sprake is van sanctieoplegging aan een werknemer die niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Dat de werkgever zelf sancties kan opleggen komt voort uit de gedachte dat zelf betalen ook betekent dat de werkgever zelf invloed kan uitoefenen. Om dit mogelijk te maken wordt de eigenrisicodrager aangemerkt als bestuursorgaan. Derhalve dient de eigenrisicodrager te voldoen aan de eisen van de Algemene wet bestuursrecht. Een sanctie moet gemotiveerd worden en de werkgever zal een bezwaarprocedure moeten inrichten. De werknemer moet weten op welke wijze hij een klacht kan indienen of bezwaar kan maken. Dit document geeft voorlichting voor de werknemer hoe hij dat kan doen.

**Welke bevoegdheden heeft de WGA-eigenrisicodrager?**

Eigenrisicodragers mogen niet besluiten tot een blijvende weigering van de uitkering. Ze mogen ook geen bestuursrechtelijke boetes opleggen. Dit blijft een taak voor de overheid (oftewel het UWV als publiekrechtelijk orgaan). Een werkgever mag wel besluiten tot een tijdelijke schorsing van de uitkering of gedeeltelijk korten van uitkering. De gegeven sanctie moet in overeenstemming zijn met de misdraging. Hiervoor kan als houvast de maatregellijst van het UWV als uitgangspunt worden aangehouden. Het UWV moet ook altijd op de hoogte worden gebracht als de werkgever een sanctie verstrekt.

Bestuursrechtelijke vereisten voor de WGA-eigenrisicodrager

* De beslissing tot een maatregel (sanctie) dient zorgvuldig voorbereid te zijn. Er moet een gedegen onderzoek liggen naar alle relevante feiten en belangen dienen zorgvuldig afgewogen te worden. Daarbij dient de werknemer ook in de gelegenheid gesteld zijn om zijn zienswijze naar voren te brengen.
* Een maatregel moet afgestemd zijn op de ernst van de gedraging en de mate waarin de werknemer de gedraging te verwijten is.
* Het opleggen van een maatregel is een beschikking in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht. De beschikking moet op een deugdelijke motivering berusten. Deze motivering moet altijd in de beschikking worden vermeld.
* Een werknemer kan tegen de beschikking binnen zes weken na ontvangst schriftelijk bezwaar instellen.
* De termijn, waarbinnen een bezwaar moet worden afgehandeld, is in het algemeen binnen dertien weken na de ontvangst van het bezwaarschrift.
* De schriftelijke beslissing van de eigenrisicodrager op het bezwaar is ook een “beschikking”. Tegen deze beschikking op bezwaar kan de werknemer binnen zes weken na ontvangst beroep instellen bij de rechtbank (sector bestuursrecht). Kenmerkend voor de sector bestuursrecht is dat er minder gekeken wordt naar de redelijkheid en billijkheid, zoals de kantonrechter wel hanteert.
* In een beschikking moet altijd staan bij wie en binnen welke termijn de werknemer bezwaar en/of beroep kan instellen.
* De werknemer kan ook een klacht indienen over een gedraging van de eigenrisicodrager met betrekking tot het toepassen van een maatregel. De eigenrisicodrager moet daarbij zorgen voor een behoorlijke afhandeling van een klacht. Zo mag de persoon, die de klacht behandelt, niet betrokken zijn geweest bij de gedraging, waarop de klacht betrekking heeft.
* Als de eigenrisicodrager besluit een maatregel aan de werknemer op te leggen moet hij dat altijd doorgeven aan UWV.

**Melding aan het UWV**

Als werkgever brengt u het UWV op de hoogte van de sanctie. Als kenmerk van het lik-op-stuk beleid dient de werkgever dan ook de opgelegde maatregel ten uitvoer te brengen, bijvoorbeeld een tijdelijke schorsing van de uitkering.

##### Het inrichten van uw klachten- en bezwaarprocedure

Ook is het mogelijk dat de private verzekeraar van het WGA-eigenrisicodragerschap hiervoor zijn eigen klachten- en bezwaarprocedure beschikbaar heeft gesteld, in samenwerking met een andere partij.

Veelal heeft de verzekeraar voor de privaat verzekerde WGA-eigenrisicodragers de klacht- en bezwaarprocedure ingericht. Is de organisatie volledig WGA-eigenrisicodrager onder verzekering dan is het van belang om zelf deze procedure in te richten. Ondersteuning hiervoor kunt u verkrijgen bij gespecialiseerde bureaus op dit terrein zoals Van Zijl Advocaten of L-expert.

# Informatie voor werknemers over de klachten- en bezwaarprocedure over de re-integratie binnen het WGA-eigenrisicodragerschap

De werkgever is verantwoordelijk voor uw re-integratie gedurende de eerste 10 jaar na het ontstaan van uw recht op de uitkering uit de regeling WGA (Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten).

De werkgever is ook bevoegd om sancties op te leggen wanneer hij of zij van mening is dat u onvoldoende aan re-integratie meewerkt. De sanctie wordt vastgelegd in een beschikking. U hebt weer de mogelijkheid om in bezwaar te gaan tegen de opgelegde sanctie. Met dit document informeren we u over uw rechten.

Ook stellen we u in de gelegenheid om een klacht tegen uw werkgever in te dienen als u van mening bent dat hij of zij onvoldoende aan uw re-integratie doet of wanneer u het niet eens bent met hetgeen de werkgever van u vraagt ten aanzien van uw re-integratie. Meer hierover kunt u lezen in onderstaande klachtenprocedure en bezwaarprocedure.

##### Klachtenprocedure

U richt uw klacht aan de werkgever zelf met daarbij een schriftelijke onderbouwing waarbij u ook een schriftelijke reactie van de werkgever terugvraagt. In de schriftelijke onderbouwing moeten in ieder geval de volgende gegevens zijn opgenomen:

* Uw naam, adres en telefoonnummer;
* Uw BSN-nummer;
* Datum;
* Letterlijk: ‘Klacht’;
* De reden waarom u van mening bent, dat uw werkgever zich onvoldoende inspant voor re-integratie en/of de procedure die gevolgd is m.b.t. het toepassen van een maatregel. U dient hierbij chronologisch de feiten te vermelden (let op feiten en geen eigen meningen of gevoelens)
* Handtekening.

Als uw klacht niet of onvoldoende serieus wordt genomen of u bent van mening dat uw werkgever zich onvoldoende inspant voor uw re-integratie dan is het mogelijk dat u een officiële klacht neerlegt bij [naam juridisch bureau – klachtbegeleider - zie klachtenprocedure ] .

Het bureau dat de klacht in behandeling neemt, kan hierbij deskundigen inschakelen zoals een arts of arbeidsdeskundige. De rekening van deze deskundigen dient voldaan te worden door de   
WGA-eigenrisicodrager (werkgever).

##### Bezwaarprocedure na het opleggen van een sanctie door de werkgever

Heeft uw werkgever een sanctie aan u opgelegd vanwege onvoldoende meewerken aan re-integratie, dan kunt u hier officieel bezwaar tegen indienen bij een onafhankelijke juridische instantie.

Wat moet er in een bezwaarschrift staan:

* Uw naam, adres en telefoonnummer;
* Uw BSN-nummer;
* Datum;
* Letterlijk: ‘Bezwaarschrift’ of ‘Ik maak bezwaar’;
* De maatregel waartegen u bezwaar maakt. Noem ook de datum en het kenmerk van de beschikking;
* De redenen waarom u het niet eens bent met de maatregel;
* Als u bezwaar maakt tegen een beslissing over uw medische situatie, zet dan de medische redenen van uw bezwaar op een aparte bijlage;
* Uw handtekening.
* Stuur bij uw bezwaarschrift een kopie mee van de beschikking.

##### Machtiging

U kunt iemand anders machtigen om de bezwaarprocedure voor u te voeren. Als uw gemachtigde het bezwaarschrift ondertekent, stuur dan s.v.p. een brief mee, waarin u aangeeft dat u deze persoon machtigt namens u op te treden. Vergeet niet zelf die brief te ondertekenen! Een machtigingsbrief is niet nodig als uw gemachtigde een advocaat is.

##### Bezwaartermijnen

In de beschikking met de sanctie die u van uw werkgever hebt ontvangen staat o.a. hoeveel tijd u heeft om een bezwaarschrift in te dienen.

##### Hoorzitting

U hebt het recht om uw bezwaarschrift toe te lichten tijdens een hoorzitting die de begeleider van de klacht moet organiseren. U bent niet verplicht om zelf aanwezig te zijn op een hoorzitting. U mag zich ook laten vertegenwoordigen door iemand anders. Deze persoon heeft dan wel een schriftelijke machtiging van u nodig. Dit is niet nodig als uw gemachtigde een advocaat is. Behalve een gemachtigde kunt u ook deskundigen en getuigen meenemen om gehoord te worden.

##### Wat gebeurt er met uw bezwaar

Als u bezwaar maakt, dient het juridische bureau de genomen maatregel opnieuw af te wegen in relatie tot de verplichtingen die een werkgever heeft en de verplichtingen die een werknemer heeft.

De opgelegde sanctie wordt dus opnieuw getoetst aan de feiten en omstandigheden en aan de wet- en regelgeving. U krijgt een nieuwe schriftelijke ‘beslissing op bezwaar’. In deze beslissing staat of er iets is veranderd. Wanneer uw bezwaar ongegrond wordt verklaard, dan blijft de sanctie intact.

Het juridische bureau kan ook besluiten dat de opgelegde sanctie niet in verhouding staat tot de niet nagekomen verplichting en dat de werkgever daarom de sanctie dient te veranderen.

Bij de beslissing op bezwaar vindt u meer informatie over de beroepsmogelijkheden als u het niet met beslissing eens bent. U heeft op dat moment zes weken de tijd om in beroep te gaan tegen de beslissing op bezwaar.

##### In beroep

Wanneer u het niet eens bent met de beslissing op bezwaar kunt u beroep aantekenen bij de rechtbank (sector Bestuursrecht). Dat betekent dat u de bestuursrechter vraagt om een oordeel te geven over de beslissing op bezwaar die het juridische bureau genomen heeft. Het adres waar u uw beroepschrift heen moet sturen, staat in de beslissing op uw bezwaar.

Als u een beroepschrift indient, vraagt de rechtbank de juridische begeleider die bezwaar behandeld heeft om een reactie. Het juridische bureau schrijft een vervolgens verweerschrift en stuurt alle stukken op die de rechter nodig heeft. U krijgt een kopie van de stukken die worden opgestuurd.

De rechter is bevoegd om meer informatie op te vragen of nadere schriftelijke vragen voor te leggen aan het juridische bureau.

De rechter zal veelal u en het juridische bureau uitnodigen voor een hoorzitting zodat u de zaak kunt toelichten. U bent niet verplicht om te komen, behalve als de rechtbank u oproept. In dat geval krijgt u apart bericht van de rechtbank. Op de zitting kunt u een advocaat of een andere deskundige namens u het woord laten voeren. U kunt ook zelf het woord voeren.

De bestuursrechter doet schriftelijk uitspraak. U ontvangt de beslissing meestal binnen zes weken na de zitting.

##### Kosten van beroepsprocedure

Wanneer u besluit om in beroep tegen de opgelegde sanctie te gaan, dan krijgt u te maken met het betalen van griffierechten. Wanneer u in het gelijk wordt gesteld, ontvangt u deze achteraf terug wanneer u dit bij uw eis meeneemt. Zolang er nog geen beslissing is genomen in de beroepszaak, blijft de sanctiemaatregel van kracht.

Als u het met de beslissing van de bestuursrechter niet eens bent, heeft u als laatste mogelijkheid om een procedure te starten via de Centrale Raad van Beroep. U ontvangt hierover meer informatie bij de beslissing van de bestuursrechter. De Centrale Raad van Beroep is het eindpunt. Daarna kunt u geen hoger beroep meer instellen.

##### Aanvragen van voorlopige voorziening

Als u door bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld een financiële noodsituatie, de beslissing van de rechter niet kunt afwachten, kunt u een voorlopige voorziening aanvragen. Met een voorlopige voorziening krijgt u een tegemoetkoming om uw financiële problemen te overbruggen, totdat de definitieve beslissing vaststaat. De tegemoetkoming wordt later verrekend met uw uitkering of inkomsten. U kunt een voorlopige voorziening aanvragen door een verzoekschrift in te dienen bij de voorzieningenrechter van de rechtbank. Als de zaak in hoger beroep dient, kunt u het verzoekschrift indienen bij de voorzieningenrechter van de Centrale Raad van Beroep. Wanneer uw verzoek om een voorlopige voorziening niet wordt ingewilligd kunt u daar geen hoger beroep tegen instellen.