



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Versie 1 januari 2015

*Informatie over de rechten en plichten
van de werkgevers en werknemers Rijk
bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en
re-integratie*

Inhoud

Voorwoord	2
1 De ziekmelding	3
2 Langdurig ziekteverzuim	5
3 Loondoorbetaling eerste ziektejaar	9
4 Volledig en blijvend arbeidsongeschikt: Vervroegd aanvragen WIA (IVA)	12
5 Een jaar ziek	13
6 Loondoorbetaling tweede ziektejaar	15
7 Rechten en plichten in eerste twee ziektejaren	17
8 Ziekte en ontslag in eerste twee ziektejaren	19
9 Na twee jaar nog niet volledig hersteld: WIA	20
10 Mogelijk ontslag na twee jaar ziekte	24
11 WIA-uitkeringen	26
12 Aanvullingen op IVA- of WGA-uitkering: ABP Arbeid ongeschiktheidspensioen (AAOP)	28
13 Positie werknemers minder dan 35 procent	31
14 WIA aanvraag en dan?	33
15 Eigen Risicodragerschap WIA/WGA?	35
Bijlage 1: Chronologisch en schematisch stappenplan	36
Bijlage 2: Voorbeelden berekening ABP ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)	38 38
Bijlage 3: Verklaring gebruikte terminologie	42
Bijlage 4: Relevante wet- en regelgeving	44
Bijlage 5: Relevante informatie op internet	46

Voorwoord

In de afgelopen jaren is de wet- en regelgeving op het terrein van ziekte, re-integratie en arbeidsongeschiktheid ingrijpend gewijzigd met als doel het (langdurig) ziekte-verzuim terug te dringen en de re-integratie van werknemers te verbeteren door zowel de werkgever als de werknemer meer verantwoordelijkheid te geven. Om op een goede wijze invulling te kunnen geven aan de toegenomen verantwoordelijkheid op het terrein van arbeid en gezondheid is het belangrijk dat werkgevers en werknemers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en weten wat zij van elkaar mogen verwachten.

Deze brochure biedt een overzicht van:

- (in wet- en regelgeving vastgelegde) rechten en plichten van de werkgever en de werknemer met betrekking tot ziekte, re-integratie en arbeidsongeschiktheid;
- voor de sector Rijk vastgelegde (aanvullende) afspraken.

De uit de rechten en plichten voortvloeiende acties voor partijen zijn in chronologische volgorde weergegeven, vanaf het moment van ziekmelding.

In de bijlagen treft u een WIA-stappenplan aan, een opsomming van alle relevante wet- en regelgeving en op CAO-Rijk niveau gemaakte (aanvullende) afspraken, evenals een overzicht van relevante internetsites.

Deze brochure is in eerste instantie bedoeld voor de P&O-directies binnen de sector Rijk om hen in staat stellen de werknemers en managers van de juiste informatie te voorzien.



1

De ziekmelding

Als een werknemer door ziekte niet in staat is om te werken meldt hij dit zo spoedig mogelijk, dus in beginsel de eerste werkdag dat hij ziek is, aan zijn leidinggevende. (Werkgevers rijk hebben veelal eigen nadere regels/richtlijnen t.a.v. de ziekmelding).

De leidinggevende wil graag een aantal zaken van de medewerker weten in het kader van voortgang werkzaamheden tijdens het verzuim en ten behoeve van de re-integratie. Belangrijke informatie is het verpleegadres en het telefoonnummer waarop iemand bereikbaar is, de vermoedelijke duur van het verzuim en de lopende afspraken en werkzaamheden. Verder kan gevraagd worden of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval en of dat er sprake is van een verkeersongeval. Indien er een verantwoordelijke derde is kan regres aan de orde zijn.

De werkgever zorgt ervoor dat de ziekmelding wordt geregistreerd. De ziekmeldingen worden naar de Arbodienst gezonden. De ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben ieder hun eigen Arbodienstverleningscontracten afgesloten. In deze contracten is onder meer vastgelegd wanneer en op welke wijze de arbodienst contact opneemt met een zieke werknemer. Dit kan bijvoorbeeld door toezending van een ziekte-informatieformulier (ZIF) waarop de zieke werknemer alle gegevens noteert die nodig zijn voor het vaststellen van de aard en vermoedelijke duur van zijn ziekte.

De arbodienst (bv. de arbo-verpleegkundige) kan ook telefonisch contact opnemen met de zieke werknemer om de aard, de vermoedelijke duur van zijn ziekte en de te ondernemen acties vast te stellen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij hieraan zijn medewerking verleent. Daarnaast kan de bedrijfsarts een zieke werknemer uitnodigen voor het spreekuur. Als de werknemer door zijn ziekte niet in staat is om op het spreekuur te verschijnen, meldt

hij dit tijdig aan de bedrijfsarts en zijn leidinggevende.

Voor de vaststelling van de aard en de mogelijke duur van de ziekte kan de bedrijfsarts medische informatie nodig hebben van de huisarts en/of behandeld specialist. De bedrijfsarts verzoekt in zo'n geval de werknemer om hiertoe een toestemmingsformulier te ondertekenen. De huisarts en/of behandeld specialist mag namelijk alleen medische gegevens over een patiënt verstrekken met schriftelijke toestemming van deze patiënt.

De werkgever moet zodanige omstandigheden scheppen dat de zieke werknemer zo snel mogelijk weer kan terugkeren naar zijn werkplek. Het onderhouden van contact is hierbij van belang. Een zieke werknemer moet er op zijn beurt alles aan doen om weer aan het werk te komen.

Beter melden

Even belangrijk als de ziekmelding is de herstelmelding. Van de werknemer wordt verwacht dat hij, zodra hij zijn werkzaamheden (gedeeltelijk) kan hervatten, dit zo spoedig mogelijk aan zijn leidinggevende meldt. Bij voorkeur op de laatste ziekte dag maar uiterlijk op de dag van herstel vóór 09.00 uur, ook als de werknemer gedeeltelijk hersteld is.

WAO

Mocht er sprake zijn van een lopend WAO recht bij desbetreffende zieke medewerker dan gelden ook gewoon de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter zoals in de volgende hoofdstukken uitgelegd. Er is dan echter ook een aantal zaken anders. Zo is b.v. het AAOP van ABP niet aan de orde maar speelt HPT en/of IP van ABP een rol. Ook zullen er bij bijna 2 jaar ziekte andere dingen plaats moeten vinden dan in deze brochure genoemd. Indien het een verzuimdossier betreft waar WAO aan de orde is kunt u de adviseurs van het EC O&P, cluster Bedrijfszorg om advies vragen.

WJONG

Mocht er sprake zijn van een lopend WJONG recht bij desbetreffende zieke medewerker dan gelden ook gewoon de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter zoals in de volgende hoofdstukken uitgelegd. Er is dan echter ook een aantal zaken anders. Zo kan er sprake zijn van een recht op vergoeding vanuit de ZW (zgn. No Risk Polis). Indien het een verzuimdossier betreft waar WJONG aan de orde is kunt u de adviseurs van EC O&P, cluster Bedrijfszorg om advies vragen.



2

Langdurig ziekteverzuim

Er is sprake van langdurig ziekteverzuim als iemand langer dan zes weken ziek is. De wet Verbetering Poortwachter kent bepalingen die relevant zijn bij langdurige ziekte. Deze wet heeft tot doel de kansen op re-integratie van zieke werknemers te verbeteren en instroom in de WIA te voorkomen. In de wet zijn de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten aanzien van de re-integratie vastgelegd.

Rechten en plichten ARAR

Als een medewerker langer ziek is, moet er rekening gehouden worden met de volgende aspecten: Compensatie-uren, verlof, Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, IKAP en levensloopregeling.

Het re-integratiedossier

De werkgever van de zieke werknemer moet bij dreigend langdurig verzuim (vanaf 6 weken) een re-integratiedossier bijhouden. Hierin wordt alle relevante - met de ziekte verband houdende - niet medische vertrouwelijke informatie m.b.t. het re-integratietraject bewaard.

Zes weken ziek: Probleemanalyse en advies

Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, stelt de arbodienst (i.c. de bedrijfsarts) uiterlijk binnen zes weken een probleemanalyse en een advies op. Hoe uitgebreid de probleemanalyse moet zijn, hangt af van de complexiteit van het probleem. Bij een simpele, heldere kwestie kan worden volstaan met een korte probleemanalyse.

De arbodienst rapporteert in ieder geval in de probleemanalyse waarom de betrokken werknemer met zijn specifieke klachten na zes weken het werk nog niet volledig heeft

kunnen hervatten, hoe de terugkeer naar arbeid bevorderd kan worden en wat hierbij de mogelijkheden en beperkingen van de zieke werknemer zijn. De probleemanalyse vormt de basis voor het re-integratietraject.

Blijkt dat er sprake is van (dreigend) langdurig verzuim, maar staat vast dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn, dan kan worden volstaan met een summiere probleemanalyse. Als de arbodienst van mening is dat er (nog) geen sprake is van dreigend langdurig verzuim, dan kan de opstelling van de probleemanalyse gemotiveerd worden uitgesteld of achterwege blijven. Als het verzuim toch onverwachts langer duurt moet er alsnog een probleemanalyse worden opgemaakt. In deze gevallen zal de arbodienst de leidinggevende wel tijdig rapporteren over het oordeel over de ziekte, op welke termijn werkherhervatting kan worden verwacht en of er nadere acties door de zieke werknemer en zijn leidinggevende moeten worden ondernomen.

Als verwacht wordt dat de werknemer langdurig ziek zal zijn, informeert de arbodienst de zieke werknemer tijdens het spreekuur over de consequenties van langdurig verzuim.

Plan van aanpak re-integratie

Als de zieke werknemer, zijn leidinggevende en de arbodienst verwachten dat de werknemer op termijn weer aan het werk kan, dient een plan van aanpak voor re-integratie te worden opgesteld. De leidinggevende stelt dan uiterlijk twee weken na ontvangst van de probleemanalyse, op basis van het advies, samen met de werknemer een plan van aanpak op voor de re-integratie.

In het plan van aanpak worden afspraken over werkherhervatting vastgelegd en over wie het initiatief neemt tot vervolgacties en vervolgesprekken. Deze afspraken gaan bijvoorbeeld over aanpassingen in de werkzaamheden, de werkplek of over trainingen en therapieën om de klachten aan te pakken. De werkgever kan voor de re-integratie van een zieke werknemer een re-integratiebedrijf inschakelen. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever. Dat geldt voor therapieën, maar ook voor werkplekaanpassingen. Ook als iemand op dit moment niet kan werken moet er een plan worden opgesteld. Dit plan kan echter zeer summier zijn.

Afhankelijk van de situatie kan het van belang zijn dat in het plan van aanpak aandacht wordt besteed aan wat evt. kan worden gedaan om te voorkomen dat de werknemer opnieuw ziek wordt. De gemaakte afspraken in het plan van aanpak moeten zowel door de werknemer als door de leidinggevende voor akkoord worden ondertekend. Het plan van aanpak wordt door de direct leidinggevende opgenomen in het re-integratiedossier. De werknemer en de arbodienst krijgen hiervan een afschrift. De afspraken uit dit plan dienen door de werknemer en zijn leidinggevende te worden nageleefd en periodiek (richtlijn is 1 maal per 6 weken) geëvalueerd. Verandert de situatie van de werknemer, dan wordt de probleemanalyse en het plan van aanpak bijgesteld in een bijstelling plan van aanpak.

Het plan van aanpak voor re-integratie is niet nodig als vrijwel meteen duidelijk is dat voor de terugkeer naar werk niets meer kan worden gedaan. Als er duidelijk sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kan een vervroegde aanvraag worden ingediend voor de uitkeringsregeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Een vervroegde aanvraag moet voor week 68 zijn ingediend. Zie voor meer informatie hoofdstuk 4.

(Vergoeding) kosten re-integratie en werkplekaanpassing

Sommige re-integratiekosten kunnen evt. worden verhaald op de zorgverzekering van de werknemer of worden bekostigd via de Wet Langdurige Zorg. Voor bepaalde aanpassingen kan een bijdrage worden verkregen van het UWV (bv. aangepast vervoer van en naar het werk of vergoeding van een werkplekaanpassing). De werknemer hoeft hiervoor niet twee jaar ziek te zijn of bij een WIA-keuring gedeeltelijk arbeidsongeschikt te zijn bevonden. Afhankelijk van het soort voorziening moet dit door de medewerker of door de werkgever worden aangevraagd. Voorzieningen die de werknemer kan meenemen (bv. als hij bij een andere werkgever aan de slag gaat) moet hij zelf aanvragen. Voorzieningen voor overige werkplekaanpassingen kan de werkgever bij het UWV aanvragen. Hierbij gelden wel bepaalde voorwaarden (de werknemer moet een contract hebben van minimaal 6 maanden of met elkaar opvolgende contracten minimaal zes maanden in dienst zijn) en het UWV hanteert een drempelbedrag. Het UWV heeft formulieren om dit drempelbedrag te berekenen (zie website UWV: www.uwv.nl).

Plichten werknemer t.a.v. re-integratie

Van de zieke werknemer wordt verwacht dat hij een positieve bijdrage levert aan zijn herstel. Zo is in het ARAR (hoofdstuk 6) vastgelegd dat:

- de zieke werknemer binnen een redelijke termijn gezondheidskundige hulp moet inroepen;
- hij de voorschriften van de behandelend arts moet opvolgen;
- hij geen activiteiten mag verrichten of nalaten waardoor zijn genezing wordt belemmerd;
- hij moet meewerken aan zijn re-integratie;
- hij moet informeren of bestaande nevenactiviteiten mogen worden verricht en
- hij passende arbeid moet aanvaarden waartoe de deskundige persoon of arbodienst hem in staat acht.

Indien de zieke werknemer deze plichten niet of onvoldoende nakomt dan dient de werkgever een sanctie op te leggen. Indien aan de orde moet de werkgever de loondoorbetaling stopzetten.

Aanvraag deskundigenoordeel bij het UWV

Ter ondersteuning van de re-integratie of als men het gezamenlijk niet eens is over de aanpak van de re-integratie dan kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV (zie hoofdstuk 5).

Toetsing oordeel bedrijfsarts door commissie van drie geneeskundigen

Werknemer kan het oordeel van de bedrijfsarts ook in een hernieuwd onderzoek laten toetsen door een commissie van drie geneeskundigen.

Ziekmelding bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)

De zieke medewerker wordt in de 42e week ziek gemeld bij het UWV. Deze melding wordt schriftelijk bevestigd door het UWV, waarbij ook informatie wordt gegeven over de verdere re-integratieactiviteiten. Als de medewerker weer volledig hersteld is, dan is er geen verplichting om dit te melden bij het UWV.

Particuliere Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Een zieke werknemer kan een particuliere Arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben afgesloten (b.v. via een collectief aanbod van de personeelsvereniging of bij het afsluiten van een hypotheek). Elke verzekering kent eigen polisvoorwaarden. De werkgever heeft hier feitelijk niets mee te maken. De werknemer moet, indien hij zo'n verzekering heeft afgesloten, de polisvoorwaarden tot zich nemen en indien nodig de verzekeraar informeren over het verzuim.



3

Loondoorbetaling eerste ziektejaar

Tijdens het eerste ziektejaar wordt het loon volledig doorbetaald (ARAR, art. 37, eerste lid). De werkgever moet voor zieke medewerkers het loon tijdens ziekte doorbetalen. Voor werknemers die recht hebben op een Ziektewetuitkering van UWV (vangnet Ziektewet) dient de uitkering in mindering gebracht te worden op het door te betalen loon. Zij hebben namelijk recht op een Ziektewetuitkering van UWV (vangnet Ziektewet). De werkgever draagt hiervoor premie af.

Bij deze ‘vangnetgevallen Ziektewet’ gaat het om zieke (voormalige) werklozen, werknemers die arbeidsongeschikt zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie en om zieke medewerkers met een structurele functionele beperking. Ook uitkeringen tijdens verlof bij zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg, of in het kader van de Toeslagenwet worden betaald door het UWV.

Als een werknemer buiten zijn schuld letsel oploopt en daardoor (tijdelijk) niet in staat is om (volledig) te werken kan de werkgever via BSA Schaderegeling evt. loonschade, re-integratiekosten en evt. kosten behorend bij ERD WGA vanaf de eerste verzuimdag proberen te verhalen (regresrecht) indien er sprake is van een verantwoordelijke derde.

Evaluatie voortgang re-integratietraject

Het is belangrijk dat de werknemer en zijn leidinggevende geregeld de voortgang van het re-integratietraject evalueren. Zijn gemaakte afspraken nagekomen en wat zijn de resultaten, moeten afspraken evt. worden bijgesteld? Bijgestelde afspraken moeten door medewerker en leidinggevende vastgelegd en ondertekend worden in een bijstelling plan van aanpak. Ook is het belangrijk dat de leidinggevende de bedrijfsarts geregeld informeert over het verloop van de re-integratie van zijn zieke werknemer.

De bedrijfsarts heeft een eigen verantwoordelijkheid in het volgen van het medisch herstel van arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat ook de bedrijfsarts regelmatig contact heeft met de zieke werknemer. De werkgever ontvangt van de contacten tussen bedrijfsarts en werknemer hiervan periodieke evaluaties/terugkoppelingen. Indien de bedrijfsarts vindt dat het plan van aanpak moet worden bijgesteld, ontvangen de werknemer en zijn leidinggevende hierover advies.

Loondoorbetalingsverplichting bij ontslag/Ziek uit dienst

Als een werknemer voor ontslag (anders dan wegens ziekte) ziek wordt en de ziekteperiode loopt door na het ontslag, dan wordt op grond van het ARAR (art. 38, lid 1 sub a) maximaal 52 weken 100 procent van de laatstgenoten bezoldiging plus vakantie-uitkering plus eindejaarsuitkering doorbetaald en is er vervolgens gedurende maximaal 26 weken (art. 38, lid 1 sub b) nog aanspraak op 70 procent van de laatstgenoten bezoldiging plus vakantie-uitkering plus eindejaarsuitkering. Indien er sprake is van een beroepsincident is de loondoorbetaling maximaal 2 jaar 100 procent. Het UWV heeft de re-integratietrajecten en het re-integratiedossier moet aan het UWV na ontslag worden overgedragen. Indien het dienstverband eindigt binnen 6 weken na de eerste ziektedag hoeft de werkgever geen plan van aanpak op te stellen of re-integratieverslag in te dienen bij het UWV. Eindigt het dienstverband binnen 10 weken na de eerste ziektedag en verwacht de arbodienst dat de werknemer binnen 3 maanden volledig zijn eigen werk kan doen dan hoeft er geen uitgebreid plan van aanpak gemaakt te worden. Een verkort re-integratieverslag is dan voldoende. Bij een aflopend dienstverband waarbij de re-integratie langer duurt dan het dienstverband of waarbij de re-integratie duurder is dan 70 procent van de brutoloonkosten kan bij het UWV een verzoek tot participatie in re-integratietraject worden ingediend.

Wanneer een werknemer zich binnen een maand na ontslag ziekmeldt dan heeft de werkgever op grond van het ARAR (art. 38, lid 2) een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken (100 procent van de laatstgenoten bezoldiging) indien hij gedurende tenminste twee maanden direct voorafgaand aan dat ontslag in dienst is geweest. Aangezien de werknemer na ontslag onder de vangnetbepaling van de Ziektewet valt (zie hiervoor), wordt een deel van de kosten van loondoorbetaling (70 procent van de loondoorbetaling gemaximeerd tot 70 procent van het maximum dagloon) door het UWV aan de werkgever vergoed. Als de werknemer gedurende de loondoorbetalingsverplichting bij ontslag weer gedeeltelijk hersteld wordt verklaard, dan kan de werknemer voor het deel dat hij in feite beschikbaar is voor de arbeidsmarkt geen WW-uitkering aanvragen (ziekte is een uitsluitinggrond voor de WW). De werkgever moet het loon door blijven betalen omdat de Ziektewet geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kent: iemand is ziek of niet. Het UWV heeft de arboverantwoordelijkheid en de re-integratietrajecten maar voor de werkgever is het wel zinvol om zelf periodiek te controleren of er nog recht is op de loondoorbetaling (kortom, is de ex-werknemer nog ziek?). De betaling vanuit de Ziektewet door het UWV moet wel worden aangevraagd door de werkgever.

Werkgevers worden door wijzigingen in de ziektewet ook verantwoordelijk en via premies belast voor ex-werknemers die vanuit de ZW instromen in de WIA. Het is daarom van belang om de medewerkers die ziek uit dienst gaan of ziek worden binnen een maand na ontslag in het vizier te houden en hun re-integratie te volgen.



4

Volledig en blijvend arbeidsongeschikt: Vervroegd aanvragen WIA (IVA)

Als duidelijk is dat de zieke werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, zonder kans op volledig herstel, dan kan hij vanaf de eerste ziektedag tot de 68e week een vervroegde aanvraag doen bij het UWV voor toekenning van de uitkeringsregeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De eventuele ingangsdatum is niet eerder dan na de 13e ziekte week. De aanvraag hoeft dan niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag. De aanvrager moet wel een verklaring van de bedrijfsarts/arbo-arts of medisch specialist meesturen. De werknemer moet in het geheel niet meer kunnen werken (medisch ongeschikt) of slechts in staat zijn om (duurzaam) minder dan 20% van het loon voor ongeschiktheid te kunnen verdienen (arbeidsdeskundig ongeschikt). Omdat de werknemer deze aanvraag maar één keer kan doen, is het raadzaam dat hij hierover vooraf met zijn werkgever en zijn arts overlegt. Ook de re-integratieadviseur van EC O&P kan u van advies voorzien. Zij zijn op de hoogte van de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om in aanmerking te komen voor een IVA-uitkering. Als de aanvraag voor de (vervroegde) WIA-keuring na de 68e ziekte week wordt ingediend, dan geldt gewoon een wachttijd van 104 weken.

Indien de IVA-uitkering vervroegd wordt toegekend, dan kan de werkgever de uitkering in mindering brengen op de verplichte loondoorbetaling of de loondoorbetaling aanvullen tot het niveau van de uitkering. Op het moment van 52 weken ziek (korten van bezoldiging in verband met langdurige ziekte) zal zich dit laatste voor kunnen doen. Een werkgever kan een werknemer aan wie vervroegd een IVA-uitkering is toegekend niet wegens ziekte ontslaan binnen de periode van 104 weken van verplichte loondoorbetaling, een vervroegde toekenning betekent wel dat werkgever en werknemer mogen stoppen met de re-integratieinspanningen en het opbouwen van het poortwachterdossier voor UWV.



5

Een jaar ziek

Eerstejaarsevaluatie

Als de werknemer (bijna) 52 weken ziek is, vindt een verplichte eerstejaarsevaluatie plaats waarin de werknemer samen met zijn leidinggevende het re-integratieverloop van het eerste jaar en eventueel toekomstige stappen bespreekt. Samen stellen zij, uiterlijk in week 52, vast of het plan van aanpak evt. moet worden bijgesteld. De rapportage over deze evaluatie maakt onderdeel uit van het re-integratieverslag. Het UWV heeft hiervoor een digitaal formulier ontwikkeld dat via de UWV-website (www.uwv.nl) kan worden gedownload. Het UWV stuurt de zieke werknemer tussen de 42e en 52e ziekteweek een brief om hem aan de eerstejaarsevaluatie te herinneren.

De eerstejaarsevaluatie moet door werknemer en leidinggevende ondertekend worden.

Deskundigenoordeel UWV

Het UWV kan op verzoek van werkgever of werknemer een onafhankelijk oordeel geven over:

- de vraag of sprake is van (on)geschiktheid tot werken,
- de passendheid van andere arbeid, of
- de door de werkgever ondernomen of te ondernemen acties op het gebied van begeleiding en re-integratie.

Doel van het deskundigenoordeel (ook wel second opinion genoemd) is om de werkgever en werknemer verder te helpen bij hun wederzijdse re-integratie-activiteiten. De behoefte aan zo'n oordeel kan zich bv. voordoen bij het opstellen of bijstellen van het doorwerkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak voor de re-integratie. Het deskundigenoordeel kan worden aangevraagd als sprake is van een geschil tussen werkgever en werknemer. Het deskundigenoordeel is echter niet bindend. Het is geen formele beslissing en er kan dus ook geen bezwaarschrift tegen worden ingediend.

De kosten van het deskundigenoordeel bedragen voor een werknemer die aanvraagt €100, voor een werkgever die aanvraagt zijn de kosten € 400.

Doet de werknemer de aanvraag, dan kan het UWV een deskundigenoordeel geven zonder dat de werkgever zijn medewerking verleent. Vraagt de werkgever het deskundigenoordeel aan, dan hoeft de werknemer niet mee te werken als hij dat niet wil. In dat geval kan er geen deskundigenoordeel worden gegeven.

Het UWV geeft over elk onderwerp maar eenmaal een deskundigenoordeel. Er kan alleen een tweede deskundigenoordeel aangevraagd worden als het om een andere situatie gaat. Als werkgever en werknemer er met het deskundigenoordeel samen niet uit komen, dan kunnen zij naar de rechter stappen.

Het UWV heeft een speciaal aanvraagformulier voor het deskundigenoordeel ontwikkeld (zie de website van het UWV www.uwv.nl). De kosten van het Deskundigenoordeel bedragen voor een werknemer die aanvraagt €100, voor een werkgever die aanvraagt zijn de kosten €400.



6

Loondoorbetaling tweede ziektejaar

Na 52 weken ziekte is sprake van loondoorbetaling van 100 procent over de uren waarin wordt gewerkt (of men inzetbaar is maar geen werk wordt aangeboden) en 70 procent over de uren waarin niet wordt gewerkt tenzij er sprake is van een beroepsincident. Dit is geregeld in het ARAR (art. 37). Voor de gewerkte uren ontvangt de werknemer zijn volledige bezoldiging. Het dient hierbij wel te gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. In deze uren kan naast reguliere werkzaamheden ook sprake zijn van activiteiten op het gebied van scholing, opleiding, stage en re-integratie. Voor medewerkers die langer doorwerken dan 65 jaar geldt de eerste 52 weken een loondoorbetalingsverplichting van 100%. Vanaf week 52 tot week 104 ontvangt men 70% (gemaximeerd tot 70% van het maximumdagloon).

Samentellen van ziekteperiodes

Na een tijdvak van 52 weken ziekte heeft een werknemer recht op doorbetaling van 70 procent van zijn bezoldiging over de uren waarin niet wordt gewerkt. Het tijdvak van 52 weken vangt aan op de eerste dag waarop wegens ziekte niet of gedeeltelijk niet is gewerkt of het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is gestaakt. Indien de werknemer, tijdens een periode van buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging, ziek wordt vangt het tijdvak aan op de eerste dag na beëindiging van het buitengewoon verlof. Indien een werknemer na een periode van ziekte volledig herstelt maar binnen vier weken weer ziek wordt, worden de ziekteperiodes samengeteld.

Ook worden ziekteperiodes samengeteld indien zij direct voorafgaan aan - en aansluiten op - een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten. Hierbij (dus indien er sprake was van een onderbrekende periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof) geldt het voorbehoud dat deze ziektes wel moeten voortvloeien uit

dezelfde oorzaak. De tussenliggende periode(n) van minder dan vier weken dat iemand volledig hersteld was wordt niet meegeteld bij de registratie van de ziekteduur ten behoeve van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar. De datum waarop de bezoldiging beperkt wordt bij 52 weken ziekte schuift dus op met de periode(n) van volledig herstel. Indien iemand in het 2e ziektejaar b.v. 2 weken volledig hersteld is geweest maar toch weer uitvalt treedt de beperking van de bezoldiging direct weer in werking.



7

Rechten en plichten in eerste twee ziektejaren

In de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2004 zijn aanvullende afspraken gemaakt over re-integratie. Deze afspraken zijn een aanvulling op de al bestaande (wettelijke) rechten en plichten.

Zo is afgesproken dat:

- de werkgever zich maximaal inspant de zieke werknemer te plaatsen in een andere bestaande of te creëren functie indien deze werknemer volgens het advies van de bedrijfsarts weer in staat is om geheel of gedeeltelijk te werken, maar niet kan terugkeren in de eigen functie;
- ter nadere invulling van het begrip ‘passende arbeid’, als bedoeld in art. 35 ARAR, geldt dat de voor de andere functie geldende salarisschaal in beginsel niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de werknemer;
- bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer daarbij passende arbeid wordt aangeboden;
- bedoelde werknemer (medisch herplaatsingskandidaat), net als de herplaatsingskandidaat bij reorganisaties, een voorrangpositie heeft bij het vervullen van vacatures bij de sector Rijk;
- voorafgaand aan de duurzame plaatsing in een andere functie de werkgever verplicht is om de werknemer werk aan te bieden voor het deel dat deze werknemer in staat is om te werken. Daarbij moet het gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. Indien de werknemer bereid is de hier bedoelde arbeid te verrichten, krijgt hij voor de uren dat hij kan werken zijn bezoldiging voor 100 procent doorbetaald (in plaats van de voor het tweede ziektejaar afgesproken 70 procent).

Wat nu als re-integratie in een andere functie binnen de eigen organisatie en binnen de sector Rijk niet lukt? Als vastgesteld is dat er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie dan moet de werkgever het initiatief nemen om, samen met de werknemer, te zoeken naar duurzame re-integratiemogelijkheden buiten de sector Rijk. Hierbij zal in ieder geval worden bekeken of de werknemer binnen één van de andere overheidssectoren of extern kan worden gereïntegreerd. Re-integratie binnen de eigen organisatie (dit betreft alle organisatieonderdelen met hetzelfde aansluitnummer bij het UWV) noemt het UWV re-integratie spoor 1. Re-integratie buiten de eigen organisatie (bij een werkgever met een ander aansluitnummer bij het UWV) noemt het UWV re-integratie spoor 2.

Langdurig ziek en vakantie

Het is van belang om tijdens langdurige ziekte aandacht te hebben voor al dan niet genieten van vakantieverlof. Zie de tijdelijke circulaire opbouw vakantie bij langdurige ziekte d.d. 4 februari 2010 en de bijbehorende factsheet.



8

Ziekte en ontslag in eerste twee ziektejaren

De werkgever mag de werknemer in de eerste twee jaar van zijn ziekte volgens het ARAR niet ontslaan wegens ziekte. De werkgever moet dan wel steeds in dringend overleg, al dan niet in combinatie met een maatregel op grond van het art. 40 en art. 40a ARAR hebben gevoerd met de medewerker.

Voor ontslag op grond van art. 98b ARAR is een advies van het UWV noodzakelijk (deskundigenoordeel). Verder is ontslag bij ziekte mogelijk tijdens de proeftijd of vanwege het aflopen van een tijdelijke aanstelling of een reorganisatieontslag. De betaling vanuit de Ziektewet door het UWV moet wel worden aangevraagd door de werkgever (zie ook pagina 10).



9

Na twee jaar nog niet volledig hersteld: WIA

Indien de zieke werknemer na bijna twee jaar nog niet volledig aan het werk is, dient door de medewerker een aanvraag op grond van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor een WIA keuring ingediend te worden.

De WIA kent twee uitkeringen:

- De Arbeidsongeschiktheidsuitkering voor Volledig Arbeidongeschikten. Deze uitkering is bestemd voor mensen die volledig, dwz. 80 procent of meer, en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Als er nog een geringe kans is op herstel, vindt jaarlijks een herkeuring plaats. De uitkomst kan zijn dat iemand in de IVA-uitkering blijft dan wel dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard.
- De uitkering Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze uitkering is bestemd voor:
 - gedeeltelijk arbeidsgeschikten die ten minste 35 procent arbeidsongeschikt zijn en
 - volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten.

In de WIA staat werk voorop. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan het werk te helpen of te houden. Werknemers worden gestimuleerd om te werken naar vermogen. Er is echter ook inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer kunnen werken (de IVA-uitkering).

WIA-aanvraag

Het UWV informeert bij week 88 van het verzuim de werknemer over de WIA- aanvraag en de noodzakelijke formulieren die daarvoor ingediend moeten worden. Indien de werknemer deze herinnering in de 90e week nog niet heeft ontvangen, dient hij contact op te nemen met het UWV. De werkgever krijgt ook een attenderingsbrief WIA.

Rond de 86e week wordt gestart met het opstellen van het re-integratieverslag. Dit verslag stelt de werknemer samen met zijn leidinggevende op, aan de hand van het re-integratiedossier.

De bedrijfsarts evalueert het verloop van de re-integratie op basis van de contacten tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Hij beschrijft dit in een zogeheten actueel oordeel. Ook stelt de bedrijfsarts de medische informatie op en levert deze aan in een gesloten envelop. In tegenstelling tot het actueel oordeel is de medische informatie niet voor werkgever maar alleen voor de UWV verzekeringsarts.

Het re-integratieverslag wordt uiterlijk twee weken voor de uiterste datum van inzending van de WIA-aanvraag opgesteld.

Het re-integratieverslag bevat de volgende stukken:

- de probleemanalyse (oordeel en advies van de bedrijfsarts)
- het plan van aanpak
- de diverse (zeswekelijkse) bijstellingen plan van aanpak uit het eerste ziektejaar
- de eerstejaarsevaluatie
- de diverse bijstellingen plan van aanpak uit het tweede ziektejaar
- indien aan de orde bijstellingen van de probleemanalyse
- actueel oordeel van de bedrijfsarts
- medische informatie van de bedrijfsarts (in gesloten envelop)
- aanvraagformulier WIA met oordeel werknemer
- eindevaluatie plan van aanpak WIA
- alle andere documenten die van belang zijn en een beeld geven van de re-integratieinspanningen

De werknemer dient de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag vóór de 93ste ziekteweek op te sturen naar het UWV. Als het re-integratieverslag nog niet compleet is, moet hij het UWV hierover zo snel mogelijk te informeren. Hij krijgt dan nog twee weken de tijd om het verslag aan te vullen. Zijn leidinggevende is verantwoordelijk voor het aanleveren van het werkgeversdeel en het deel van de bedrijfsarts.

Loondoorbetalingsverplichting/Loonsanctie

Als de werknemer de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag te laat naar het UWV toezendt, dan kan het UWV de uitkering verlagen. Het UWV kan in het uiterste geval besluiten om de WIA-aanvraag niet in behandeling te nemen. Indien de werkgever te laat is met het aanleveren van de gegevens kan het UWV een loondoorbetalingsverplichting opleggen. Ook indien het UWV bij de RIV toets van mening is dat de werkgever onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan kan UWV een loondoorbetalingsverplichting opleggen. Deze loondoorbetalingsverplichting is standaard maximaal 52 weken en kan verkort worden door de genoemde tekortkomingen op te lossen.

Het UWV toetst bij de aanvraag WIA eerst administratief het re-integratiedossier: “zijn alle stukken er (compleet en ondertekend)?”. Vervolgens doet UWV een kwalitatieve check van het re-integratiedossier (zijn de juiste re-integratieactiviteiten ingezet, de zogenaamde RIV

toets). Dan volgt of een loonsanctie of een WIA Claimbeoordeling. Indien de WIA Claimbeoordeling plaatsvindt zal de werknemer worden opgeroepen voor de beoordeling van zijn arbeidsongeschiktheid. Er wordt beoordeeld of hij voor een WIA uitkering in aanmerking komt. Zie pag 21.

Vrijwillige Verlenging Loondoorbetaling

Normaal gesproken komt een zieke werknemer na twee jaar in aanmerking voor een WIA-uitkering. Het hoeft echter niet altijd zo ver te komen. Zo kunnen werknemer en werkgever in overleg besluiten het UWV te verzoeken de wachttijd voor de WIA te verlengen (minimaal voor 13 weken en met geen maximum), bijvoorbeeld als de werknemer verwacht binnen afzienbare tijd volledig hersteld te zijn. Hij heeft dan extra tijd om te werken aan zijn re-integratie.

De werkgever betaalt dan het loon langer door. Het is de taak van de werknemer, mits de werkgever akkoord is, om het verzoek tot verlenging van de WIA wachttijd bij het UWV in te dienen. Het UWV beslist binnen twee weken over een verzoek tot verlenging van de WIA-wachttijd. Verlenging van de loondoorbetaling/uitstel WIA dient een weloverwogen beslissing van werkgever en medewerker te zijn in een re-integratie traject.

Toetsing re-integratie inspanningen

Het UWV toetst op basis van het re-integratieverslag of de werknemer en zijn leidinggevende voldoende re-integratie inspanningen hebben geleverd. Als dit niet het geval is, kan dit voor de werknemer of voor de werkgever sancties tot gevolg hebben. In het beoordelingskader met betrekking tot re-integratie inspanningen (te vinden op de UWV-website) is informatie te vinden over de criteria die het UWV hanteert bij de toetsing van het re-integratieverslag en de re-integratieverplichtingen.

Het UWV kan de werkgever een sanctie opleggen als de werknemer er alles aan doet om snel weer aan het werk te kunnen, maar de werkgever werkt onvoldoende mee. Zo'n sanctie kan bestaan uit het opleggen van de verplichting aan de werkgever om de bezoldiging van de werknemer voor een door het UWV vast te stellen periode door te blijven betalen. Deze periode is maximaal 52 weken. Als tekortkomingen in de re-integratie zijn opgelost kan een bekortingsverzoek worden ingediend.

Het UWV kan ook de zieke werknemer een sanctie opleggen in de vorm van een korting op de WIA-uitkering, wanneer hij zonder goede redenen weigert mee te werken aan de re-integratie.

WIA-claimbeoordeling

De WIA-claimbeoordeling vindt plaats op het districtskantoor van het UWV. Het onderzoek bestaat uit een medisch deel en eventueel een gesprek met een arbeidsdeskundige. Een verzekeringsarts voert het medische onderzoek uit. Dit bestaat uit een gesprek en eventueel een lichamelijk onderzoek. Hij kijkt naar wat de werknemer nog kan en waar hij moeite mee heeft. Ook kan hij gegevens opvragen bij de huisarts en medische specialist van de werknemer.

Na het onderzoek bericht het UWV de werknemer en zijn werkgever over de uitslag van het onderzoek en de hoogte van de WIA-uitkering. Als de werknemer volgens de verzekeringsarts voldoende mogelijkheden heeft om te werken, dan nodigt UWV de werknemer uit voor een gesprek met een arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige brengt de opleidingen en het arbeidsverleden van de werknemer in kaart en stelt vast welk werk de werknemer theoretisch nog kan verrichten. Het salaris dat de werknemer met dit werk kan verdienen wordt vergeleken met de oude bezoldiging van de werknemer. Op grond daarvan wordt de restverdien capaciteit en het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer bepaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan de werknemer in aanmerking komen voor een uitkering Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Als de werknemer duurzaam geen mogelijkheden heeft om werkzaamheden te verrichten, kan hij in aanmerking komen voor de regeling Inkomensverzekering Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).



10

Mogelijk ontslag na twee jaar ziekte

Een zieke werknemer heeft meestal recht op ontslagbescherming. Maar de werkgever kan een zieke werknemer onder strikte voorwaarden na 2 jaar ziekte ontslaan. Voorwaarde is dat hij samen met de werknemer alles heeft gedaan om hem weer terug te laten komen op het werk (re-integratie). Dat kan door hem een andere functie aan te bieden binnen de organisatie.

Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, geldt dat de werkgever hen in dienst moet houden tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Zo'n zwaarwegend dienstbelang zal er binnen een grote, diverse sector als het Rijk niet snel zijn.

De ontslagprocedure

Het verzuimtraject en de rechtspositionele aanstelling zijn feitelijk 2 gescheiden rechtsgebieden die ergens in de tijd met elkaar in verbinding gebracht moeten worden, het moment van (bijna) 2 jaar ziek is daar het meest geschikte moment voor omdat dan de ontslaggrond arbeids-ongeschiktheid een mogelijkheid kan zijn.

De werkgever moet de werknemer tijdig schriftelijk laten weten dat hij een ontslagprocedure wil starten (voorgenomen besluit tot ontslag). Een goed tijdstip is het moment waarop de WIA-aanvraag ingediend moet worden. Als de WIA claimbeoordeling is afgerond en de beschikking is ontvangen kan werkgever het voorgenomen besluit uitvoeren of niet. De werkgever moet het ontslagbesluit onderbouwen door te verwijzen naar de beschikking van het UWV. Indien werknemer en werkgever het eens zijn en het ontslag/de herplaatsing is conform de WIA claimbeoordeling (die niet ouder dan 1 jaar is) kan het besluit worden uitgevoerd. Indien de WIA claimbeoordeling ouder is dan 1 jaar of werkgever en werknemer zijn het oneens over het voorgenomen ontslag moet de werkgever een

deskundigenoordeel Overheid en Onderwijs (O&O) aanvragen. Het UWV beoordeelt dan of de werknemer twee jaar lang het eigen werk niet heeft kunnen doen door ziekte. Ook oordeelt het UWV of herstel binnen 6 maanden te verwachten is. Tenslotte beoordeelt het UWV ook of er ander werk beschikbaar is dat aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer.



11

WIA-uitkeringen

Na 104 weken ziekte zal in veel gevallen, na keuring door het UWV, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing zijn.

De WIA kent, zoals reeds vermeld, uit twee uitkeringen.

- De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), bestemd voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (arbeidsongeschiktheidspercentage vanaf 80 procent).
- De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA), bestemd voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die tenminste 35 procent arbeidsongeschikt zijn en voor volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten.

Alle uitkeringen in het kader van de WIA zijn gemaximeerd (maximumdagloon per 01-01-2015 is € 199,15). Actuele informatie is te vinden op www.szw.nl

a IVA-uitkering (wettelijk)

De IVA-uitkering bedraagt 75% van het dagloon (gemaximeerd tot 75% van het maximum dagloon). De uitkering loopt - onder gelijkblijvende omstandigheden - door tot 65 jaar.

b WGA-uitkering (wettelijk)

De WGA-uitkering bestaat uit een loongerelateerde uitkering en aansluitend een loonaanvulling indien een ambtenaar minimaal 50 procent van zijn verdiencapaciteit benut óf een vervolguiterkering indien een ambtenaar niet werkt of minder dan 50 procent van zijn verdiencapaciteit benut.

De loongerelateerde uitkering duurt minimaal 3 en maximaal 38 maanden. Hoe lang precies, hangt af van het arbeidsverleden. De eerste twee maanden bedraagt de uitkering 75 procent vervolgens 70 procent. Men moet in ieder geval in minimaal 26 van de laatste

36 weken voordat men ziek werd, gewerkt hebben.

Volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten behouden recht op een uitkering (van zeventig procent) tot de AOW gerechtigde leeftijd, zolang er geen wijziging in hun arbeidsongeschiktheid optreedt.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (tussen 35 en 80 procent arbeidsongeschiktheid) die voldoende werken (minstens vijftig procent van hun resterende verdien capaciteit) hebben na de loongerelateerde fase recht op een loonaanvulling.

De WGA vult het loon dan aan met zeventig procent van het verschil tussen het oude loon (met een maximum) en het loon bij volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. Het loont dus om te werken naar vermogen.

Gedeeltelijke arbeidsongeschikten die na afloop van de loongerelateerde periode niet of onvoldoende (d.w.z. voor minder dan vijftig procent van de verdien capaciteit) werken, krijgen een WGA-vervolguitkering. De uitkering is dan een bepaald percentage van het minimumloon, waarbij het percentage afhankelijk is van de arbeidsongeschiktheidsklasse. Voor de WGA-gerechtigden bestaat geen recht op WW-uitkering (de WW is verdisconteerd in de WGA) en dus ook geen recht op een bovenwettelijke WW-uitkering.

Indien men over wil gaan tot een arbeidsongeschiktheidsontslag van een medewerker die 60+ is, is het relevant om met het ABP de eventuele aanspraken op voorwaardelijk pensioen te bespreken.

Bij langdurige ziekte en een eventueel eervol arbeidsongeschiktheidsontslag kan inzicht in de financiële gevolgen van te maken keuzes relevant zijn. Naast P&O of de re-integratieadviseur kan hierbij soms het kennispunt financiële rechtspositie van EC O&P een rol spelen. Meer informatie: kfr@ecop.wmrijk.



12

Aanvullingen op IVA- of WGA-uitkering: ABP Arbeids- ongeschiktheidspensioen (AAOP)

De overheid (en dus ook de sector Rijk) kent een aanvullende regeling bij arbeidsongeschiktheid, het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP). Het gaat hier om een aanvulling bovenop de WIA-uitkering. De regeling is per 1 jan 2007 van kracht geworden en is neergelegd in de ABP-pensioenregeling. Het hierna volgende overzicht geeft in hoofdlijn een beeld van het AAOP. Voor de periode “toekenning WIA-uitkering tot datum ontslag/herplaatsing” kan de werkgever aanspraak maken op het AAOP. Hiervoor moet een aanvraag worden ingediend bij het ABP. Op moment van ontslag/herplaatsing moet de omzetting van AAOP van werkgever naar (ex)werknemer plaatsvinden.

IVA- uitkering

Wettelijk: Vijfenenzeventig procent van het dagloon (gemaximeerd tot vijfenzeventig procent van het gemaximeerde dagloon).

AAOP: Aanvulling tot 75% van het verschil tussen het pensioengevend inkomen en het (gemaximeerde) dagloon.

WGA-loongerelateerde uitkering

Wettelijk:

- Voor degene die geen inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het dagloon (gemaximeerd, eerste 2 maanden: 75 procent).
- Voor degene die wel inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (gemaximeerd) en het nieuwe inkomen (eerste 2 maanden: 75 procent).

- AAOP:
- Voor degene die geen inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het ongemaximeerde laatstverdiende pensioengevend inkomen (eerste 2 maanden: 75 procent).
 - Voor degene die wel inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (ongemaximeerd) en het nieuwe inkomen (eerste 2 maanden: 75 procent).
Alleen voor personen die erin slagen hun restverdiencapaciteit volledig (= 100 procent) te benutten met arbeid, wordt dit percentage verhoogd naar 80%.

WGA-loonaanvullingsuitkering

De WGA-loonaanvullingsuitkering is van toepassing als de restverdiencapaciteit voor vijftig procent of meer wordt benut na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering:

Wettelijk: Voor degene die de restverdiencapaciteit volledig (=100 procent) benut met arbeid: 70% van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (gemaximeerd) en het nieuwe inkomen;
voor degene die de restverdiencapaciteit voor vijftig procent of meer maar niet volledig benut met arbeid: 70% van het verschil tussen het laatstverdiende loon (gemaximeerd) en de restverdiencapaciteit.

AAOP: Het uitkeringspercentage van de WGA-loonaanvullingsuitkering wordt verhoogd tot 80 procent en verder wordt ook het inkomen boven het maximumdagloon WIA aangevuld.

WGA-vervolguitkering

De WGA-vervolguitkering is van toepassing als de restverdiencapaciteit voor minder dan vijftig procent wordt benut na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering:

Wettelijk: 70 procent maal het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het minimumloon.

AAOP: 65 procent maal het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het ongemaximeerde laatstverdiende pensioengevend inkomen, gedurende een periode van maximaal tien jaar.

Wanneer een persoon erin slaagt (meer) te werken, zodanig dat hij meer dan vijftig procent van zijn restverdiencapaciteit gaat invullen, krijgt deze persoon onder voorwaarden (onder meer de minimale duur van de dienstbetrekking betreffende) een eenmalige bonus. De hoogte van deze bonus loopt af van maximaal 6 maandsalarissen op basis van het laatstverdiende salaris aan het begin van de periode van tien jaar tot nul maandsalarissen op basis van het laatstverdiende salaris aan het einde van de periode van tien jaar.

De reeds bestaande aanvullende regelingen zijn, met de invoering van het AAOP, vervallen. Voor sommige overgangssituaties blijven bestaande regelingen (invaliditeitspensioen, herplaatsingtoelage, suppletieregeling) van toepassing.

In de bijlage treft u rekenvoorbeelden aan waarin afhankelijk van het inkomen, de arbeidsongeschiktheid en de mate van benutting van de restcapaciteit wordt aangegeven wat de hoogte van de WGA-uitkering is. Voor meer informatie over het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen kunt u terecht op de ABP-website: www.abp.nl



13

Positie werknemers minder dan 35 procent arbeidsongeschikt

Personen die op grond van de WIA-keuring minder dan 35 procent arbeidsongeschikt worden verklaard, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Voor deze groep geldt dat werkgever en werknemer alles moeten doen om de werknemer in dienst te houden dan wel elders herplaatst te krijgen. Over de mogelijke compensatie van inkomensverlies, zijn in het sectoroverleg Rijk afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat de ambtenaar die door het UWV minder dan 35 procent arbeidsongeschikt is bevonden in beginsel niet wordt ontslagen. Alleen indien er zwaarwegende belangen zijn (i.v.m. de dienst) die zich verzetten tegen het in dienst houden, behoort ontslag van ambtenaren met een arbeids-ongeschiktheidspercentage van minder dan 35 procent tot de mogelijkheden. Zo'n zwaarwegend dienstbelang zal er binnen een grote, diverse sector als het Rijk niet snel zijn.

Deeltijdontslag is mogelijk in het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen niet langer het oorspronkelijke aantal uren kan werken. In het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen deels wordt ontslagen ontstaat in beginsel geen recht op WW. De desbetreffende ambtenaar is immers voor dat deel niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In geval van ontslag voor de gehele arbeidsduur bestaat er mogelijk wel recht op WW (en bovenwettelijke WW).

Afspraken sector Rijk over minder dan 35 procent arbeidsongeschikten

Ingeval van inkomensverlies, omdat de ambtenaar minder moet gaan werken of op een lager niveau moet gaan werken, wordt voor deze categorie ambtenaren voor een periode van 5 jaar 70 procent van het inkomensverlies gecompenseerd. Voorwaarde voor toekenning van een aanvullende uitkering is dat er een keuring is van het UWV met als uitkomst een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35 procent. Voor de ambtenaar die als gevolg van een beroepsincident minder dan 35 procent arbeids-ongeschikt is geworden, geldt de maximumduur van 5 jaar niet.

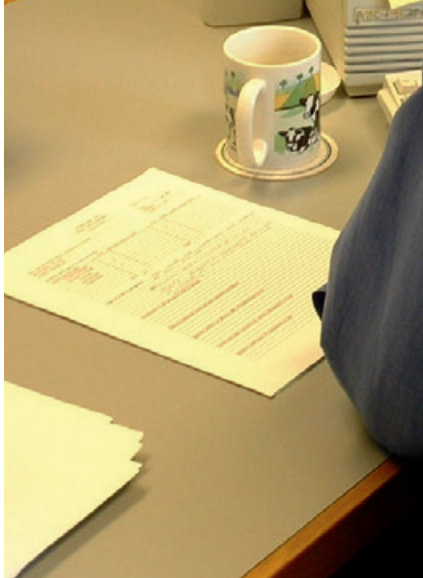
De bedrijfsarts zal de betreffende ambtenaar minimaal éénmaal per jaar blijven zien en de werkgever zal blijven zorgen voor begeleiding. De werkgever is hierop aanspreekbaar.

Verder vindt, in aansluiting hierop, jaarlijks een gesprek plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar. Dit gesprek vindt plaats in het kader van het jaarlijkse functioneringsgesprek. In dit gesprek komt in ieder geval aan de orde hoe het afgelopen jaar is gegaan en wat de afspraken zijn voor het komende jaar (terugblik en vooruitblik).

In het kader van de terugblik dient expliciet de vraag aan de orde te zijn of er al dan niet sprake is van te weinig inspanningen om tot uitbreiding van uren/verdienvermogen te komen. Indien blijkt dat er te weinig inspanningen zijn verricht, dient te worden aangegeven aan wie dat te wijten is (werkgever, werknemer of beide partijen).

In het verslag van het gesprek staat in ieder geval opgenomen een terugblik, met een oordeel over de inspanningen en mogelijke verwijtbaarheid, en een vooruitblik.

De hierboven aangegeven regeling was overeengekomen voor een periode van 5 jaar, dat wil zeggen van 2005-2010. In de jaren 2010, 2011, 2012, 2013 en 2014 is jaarlijks in het sectoroverleg afgesproken om de regeling te verlengen. Op 24-04-2015 is in het sectoroverleg de afspraak gemaakt dat de tijdelijk regeling structureel wordt. Voor iedere werknemer die -35% ongeschikt wordt beoordeeld en die herplaatst wordt geldt genoemde regeling (maximaal 5 jaar lang 70% compensatie, art. 37b ARAR).



14

WIA aanvraag en dan?

Op het moment dat een WIA-aanvraag is ingediend komt er een beslissing van het UWV. Deze beslissing kan als volgt zijn.

Een loonsanctie:

- indien stukken te laat zijn ingediend dan betreft de opgelegde loonsanctie dezelfde periode als de stukken te laat waren;
- indien het re-integratieverslag administratief onvoldoende is beoordeeld dan krijgt de werkgever een loonsanctie die standaard 52 weken is en zal het UWV geen WIA beoordeling doen. Door het oplossen van de tekortkomingen kan deze loondoorbetalingsperiode echter bekort worden waardoor het UWV alsnog de WIA beoordeling doet. De werkgever moet zelf aangeven bij het UWV dat de tekortkoming is opgelost en verzoeken om de WIA aanvraag alsnog in behandeling te nemen.
- indien het re-integratieverslag kwalitatief onvoldoende is beoordeeld dan krijgt de werkgever een loonsanctie die standaard 52 weken is en zal het UWV geen WIA beoordeling doen. Door het oplossen van de tekortkomingen kan deze loondoorbetalingsperiode echter bekort worden. De werkgever moet zelf aangeven bij het UWV dat de tekortkoming is opgelost en verzoeken om de WIA aanvraag alsnog in behandeling te nemen.

Een WIA beslissing. Er zijn de volgende mogelijkheden:

- geen recht op een WIA uitkering, sprake van geschiktheid voor eigen werk. Hervatting in eigen werk voor volledige omvang moet plaatsvinden;

- -35 procent arbeidsongeschikt: geen recht op een WIA uitkering maar wel sprake van gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid voor eigen werk;
- 35-80 procent arbeidsongeschikt WGA: recht op een gedeeltelijke WGA uitkering;
- 80-100 procent arbeidsongeschikt WGA: recht op WGA uitkering maar mogelijkheid tot herstel;
- 80-100 procent arbeidsongeschikt IVA: recht op IVA uitkering en geen mogelijkheid tot herstel meer.

Het is van belang dat de werkgever zodra hij een beslissing van het UWV ontvangt (veelal in overleg met personeelsadviseurs en/of re-integratieadviseurs) belangrijke rechtspositionele beslissingen neemt.

Zo moet de afweging worden gemaakt of er wel of geen bezwaar zal worden gemaakt tegen de beslissing en zal er een (gedeeltelijk) ontslag danwel herplaatsing danwel verdere re-integratie (met gestelde doelen en afgesproken periodes) moeten plaatsvinden met alle bijbehorende handelingen. In een aanstelling wijzigt namelijk niets na een WIA beslissing als er geen rechtspositionele stappen worden gezet.



15

Eigen Risicodragerschap WIA/WGA?

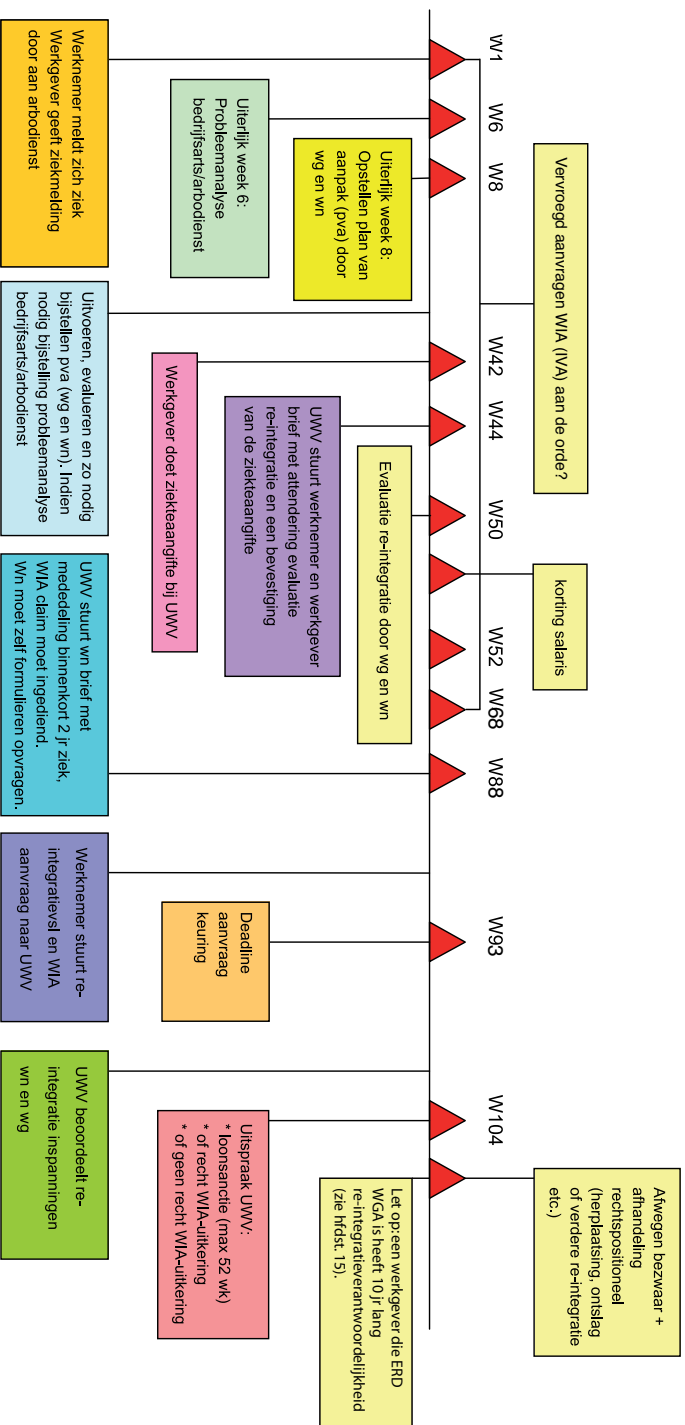
Voor de WIA/WGA kan een werkgever kiezen om Eigen Risicodragers (ERD) te worden. In de sector Rijk zijn sommige werkgevers dit wel en andere werkgevers niet. Eigen Risicodragers zijn betekent dat de werkgever minder premie afdraagt maar het betekent ook dat de werkgever de eventuele WGA uitkeringen 10 jr lang zelf (deels) betaalt en het betekent dat de werkgever voor (ex)-werknemers, na instroom in de WIA, nog 10 jr lang de re-integratietaak heeft.



Bijlage

1

Chronologisch en
schematisch stappenplan





Bijlage 2

Voorbeelden berekening ABP Arbeids- ongeschiktheidspensioen (AAOP)

N.B. In alle onderstaande rekenvoorbeelden wordt uitgegaan van een arbeidsongeschiktheidspercentage van boven de 35 procent.

Situatie 1: Werknemer ontvangt een WGA-loongerelateerde uitkering

Voorbeeld 1, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximum dagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 2.000

De WGA-uitkering is 70 procent ($€ 3.200 - € 2.000$) = € 840. Het AAOP vult dit inkomen aan met 10 procent omdat de restverdiencapaciteit volledig wordt ingevuld.

Het AAOP is dus 80 procent van ($€ 3.200 - € 2.000$) = € 960.

De aanvulling is $€ 960 - € 840 = € 120$.

Het totale inkomen bedraagt $€ 2.000 + € 840 + € 120 = € 2.960$.

Voorbeeld 2, de werknemer benut niet de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 1.500

De WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt dan 70 procent ($€ 3.200 - € 1.500 = € 1.190$).

Het AAOP komt niet tot uitbetaling omdat betrokkene minder verdiende dan het maximum dagloon (vanaf 01-01-2015 € 199,90) en omdat niet de hele restverdiencapaciteit wordt benut. Het totale inkomen bedraagt $€ 1.500 + € 1.190 = € 2.690$.

Voorbeeld 3, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen boven het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 5.000
Restverdiencapaciteit	€ 3.000
Nieuwe inkomen	€ 3.000

Deze persoon heeft in totaal recht op 80 procent ($€ 5.000 - € 3.000 = € 1.600$).

Hij zou, als hij alleen een wettelijke WGA-uitkering zou krijgen, slechts ontvangen 70 procent ($€ 3.704 - € 3.000 = € 492,80$). Dit mede in verband met de maximering van het dagloon. Samen met de € 3.000 aan inkomsten zou hij dan dus € 3.492,80 hebben.

Het AAOP is in dit geval: $€ 1.600 - € 492,80 = € 1.107,20$.

Totale inkomen met AAOP bedraagt: $€ 3.000 + € 1.600 = € 4.600$.

Situatie 2: Werknemer met WGA-loonaanvulling (dus: benutting van meer dan 50 procent van de restverdiencapaciteit)

Voorbeeld 4, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 2.000

Na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering bestaat er bij het benutten van minimaal 50 procent van de restverdiencapaciteit recht op een WGA-loonaanvulling. Volgens het akkoord bedraagt de bovenwettelijke uitkering een aanvulling tot 80 procent van het (oude inkomen - nieuwe inkomen). De nieuwe inkomsten worden gelijk gesteld aan de restverdiencapaciteit (is alleen van belang als niet de volledige restverdiencapaciteit wordt benut).

Aan WGA-loonaanvulling wordt in dit geval ontvangen 70 procent ($€ 3.200 - € 2.000 = € 840$).

Het AAOP is dan 80 procent ($€ 3.200 - € 2.000 = € 960$), dit is dus in casu € 120 (onder aftrek van de € 840 aan uitkering).

Het totale inkomen bedraagt $€ 960 + € 2.000 = € 2.960$.

Voorbeeld 5, de werknemer benut niet de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximumdagloon

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 1.000

De nieuwe inkomsten bedragen precies 50 procent van de vastgestelde restverdiencapaciteit. De WGA-loonaanvulling bedraagt dan € 840: 70 procent ($€ 3.200 - € 2.000$). Het AAOP is 80 procent ($€ 3.200 - € 2.000$) = € 960 - € 840 = € 120. Het totale inkomen bedraagt € 1.960: € 1.000 + € 960.

Situatie 3: Werknemer met WGA-vervolguitkering (dus: benutting van minder dan 50 procent van de restverdiencapaciteit)

Voorbeeld 6, werknemer benut zijn restverdiencapaciteit niet en heeft een inkomen onder het maximum dagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 0
Arbeidsongeschiktheidspercentage	37,50

De vervolguitkering is een bepaald percentage van het minimumloon, waarbij het percentage afhankelijk is van de arbeidsongeschiktheidsklasse. De vervolguitkering bedraagt in dit geval het bij deze arbeidsongeschiktheidsklasse (35 - 45 procent) behorend percentage, te weten 28 procent, van het wettelijk minimumloon (sinds 01-01-2015 € 1501,80 ofwel € 420,50). In het akkoord is afgesproken dat betrokkene recht houdt op een aanvulling die ervoor zorgt dat hij in totaal een uitkering ontvangt ter hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage behorende bij zijn klasse (bij klasse 35 - 45 procent is dat 40 procent) x 65 procent van zijn oorspronkelijke inkomen. Dus $(40 \times 65 \text{ procent}) \times € 3.200 = 26 \text{ procent van } € 3.200 = € 832$.

Het AAOP bedraagt dan $€ 832 - € 420,50 = € 411,50$.
Het totale inkomen bedraagt in dit geval: € 832.

Let op: de wijze van bepaling van de hiervoor genoemde percentages is bij het bepalen van de WGA-vervolguitkering anders dan bij het bepalen van het AAOP.

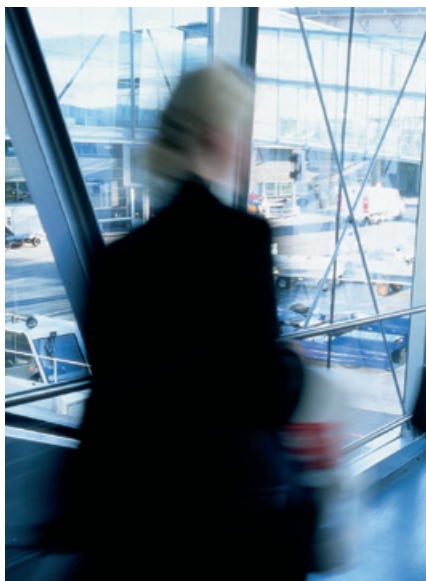
Situatie 4. Werknemer is -35 procent arbeidsongeschikt en wordt herplaatst in een andere functie waarbij sprake is van inkomensverlies

Een werknemer is in het kader van de WIA gekeurd, waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld op -35 procent. Hij wordt herplaatst in andere functie met een lagere schaal.

Oude inkomen	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 1.800

Op grond van de compensatieregeling voor -35 procent arbeidsongeschikten ontvangt betrokkene een compensatie ter grootte van 70 procent van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen = $(2.000 - 1.800) \times 70 \text{ procent} = € 140$.

Het nieuwe inkomen en compensatie bedragen samen: $€ 1.800 + € 140 = € 1.940$.



Bijlage

3

Verklaring gebruikte terminologie

AAOP

ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen

Arbeidsongeschiktheidspercentage

Bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering wordt gekeken naar wat een werknemer nog kan verdienen en wat hij zou verdienen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden. Het verschil tussen die twee bedragen is de schade ofwel het verlies aan verdienvermogen. Het UWV stelt vast hoeveel procent dat verlies is ten opzichte van het vroegere loon. Dit percentage is het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidsklasse

De WIA-uitkering wordt niet precies berekend naar het percentage van arbeidsongeschiktheid. Het gaat trapsgewijs. De arbeidsongeschiktheid is ingedeeld in drie klassen:

- 0-35% Bij dit percentage ontstaat geen recht op een WIA-uitkering, er zijn wel sectorspecifieke afspraken gemaakt (zie H13) en er is een sectorspecifieke inkomensaanvulling
- 35-80% WGA Gedeeltelijk arbeidsgeschikt, recht op een WGA-uitkering
- 80-100% WGA Volledig maar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt (kans op herstel), recht op een WGA uitkering
- 80-100% IVA Volledig en duurzaam volledig arbeidsongeschikt. Recht op een IVA-uitkering.

Dagloon

Het dagloon is het loon dat u gemiddeld per dag verdiende voordat u ziek werd. Het UWV gebruikt het dagloon om de hoogte van de uitkering te berekenen.

Gemaximeerd dagloon (UWV/Belastingdienst-begrip)

Voor de berekening van de ZW, WW, WAO en WIA is de toe te kennen uitkering gelimiteerd tot een zg. maximum dagloon. Het maximumdagloon is per 01-01-2015 vastgesteld op € 199,90.

Sociale Verzekeringsloon (SV-loon)

Loon dat geldt voor de berekening van werknemersverzekeringen (WIA, WW, ZW).

UWV

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Verdiencapaciteit of verdienvermogen

Dit is het inkomen dat iemand met zijn vaardigheden en bekwaamheden kan verdienen. Bij een WIA-beoordeling berekent UWV een salaris dat iemand met zijn huidige mogelijkheden kan verdienen. Is dit verdienvermogen lager dan het laatstverdiende loon, dan is er sprake van een verlies aan verdienvermogen wegens arbeidsongeschiktheid. UWV gebruikt het verdienvermogen om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen.



Bijlage

4

Relevante wet- en regelgeving

- ABP Pensioenreglement (AAOP)
- Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)
- Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (BBUW)
- Circulaire Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2004, van 30 juni 2005
- Circulaire nadere uitleg Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (Arbeid en Gezondheid), van 29 mei 2006
- Circulaire verlengen tijdelijke compensatieregeling voor arbeidsongeschikten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.
- Circulaire wijzigingen in de financiële arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2011 voor de ambtenaren werkzaam in de sector Rijk
- (tijdelijke) Circulaire Doorwerken na 65 jaar bij de sector Rijk van 14 februari 2008
- (tijdelijke) Circulaire Opbouw vakantie bij langdurige ziekte van 4 feb 2010
- Definitieve circulaire Arbeidsvoorwaarden sector Rijk 2005-2006, van 2 maart 2006

- Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar
- Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Nadere regelgeving op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Wet BeZaVa)
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)
- Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ)
- Wet Verbetering Poortwachter (WVP)
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
Deze wet omvat twee arbeidsongeschiktheidsuitkeringen:
 - de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), en
 - de Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)
- Werkloosheidswet (WW)
- Ziektewet (ZW)



Bijlage 5

Relevante informatie op internet

www.abp.nl

ABP is het pensioenfonds van overheid en onderwijs (waaronder de sector Rijk). Biedt o.m. informatie over inkomen bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Individuele informatie kan men vinden op www.mijnabp.nl.

www.ango.nl

Site van algemene landelijke vereniging van, voor en door mensen met een functiebeperking en chronisch zieken.

www.apg.nl

APG is de pensioenuitvoerder van het pensioenfonds ABP.

www.bsabv.nl

Contractpartij rijksoverheid voor uitvoering van regresrecht. EC O&P beheert het contract namens BZK.

www.ec-op.nl

Digitaal informatiepunt voor de HR adviseur in de sector Rijk.

www.rijksportaal.nl

www.portal.rp.rijksweb.nl/irj./portal/anonymous/personeel

Digitaal informatiepunt voor de rijksmedewerker. Informatie over ziekte en arbeidsongeschiktheid alsmede deze brochure is te vinden onder de kop personeel, gezondheid en veiligheid, lang ziek zijn.

<i>www.rechtspraak.nl</i>	Site van rechtbanken, gerechtshoven, CrvB, CBB, Hoge Raad en Raad voor de Rechtspraak. De site is bedoeld voor iedereen die op zoek wil gaan naar het recht in Nederland en naar juridische uitspraken.
<i>www.rijksoverheid.nl</i>	Biedt informatie van o.a. de Ministeries van BZK (waar oa informatie staat bij het onderwerp overheidspersoneel en bij documenten en publicaties onder de noemer circulaire) en van SZW (waar o.a. informatie staat over sociale zekerheidswetgeving voor zowel werkgever als werknemer). Ook informatie van postbus51 is te vinden op deze site.
<i>www.stecr.nl</i>	website van expertisecentrum participatie. Stecr is ontstaan vanuit Min SZW en vanuit de branchevereniging van arbodiensten. Op de site algemene informatie over re-integratie en een aantal nuttige werkwijzers.
<i>www.uwv.nl</i>	UWV voert in opdracht van het Ministerie van SZW de werknemersverzekeringen uit zoals WW, WIA, WAO, Wajong en Ziektewet. Biedt o.m. informatie over de rechten en plichten van werknemers en werkgevers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Individuele informatie kan men vinden op www.mijnuwv.nl
<i>www.visusrijk.nl</i>	website van het netwerk van blinde en slechtziende ambtenaren, die werkzaam zijn bij de Rijksoverheid.
<i>www.weethoehetzit.nl</i>	Website van Min SZW, UWV, SVB, Belastingdienst en gemeenten over de rechten en plichten van de sociale zekerheid.
<i>www.weldergroep.nl</i>	Landelijk onafhankelijk kenniscentrum dat zich bezig houdt met werk, uitkeringen en verzekeringen in relatie tot gezondheid en handicap (voorheen Breed Platform Verzekerden).
<i>www.werk.nl</i>	Deze site van UWV biedt informatie over werk zoeken, vacatures, ontslag, uitkering en re-integratie.

Colofon

Uitgave

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-Generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk
Directie Organisatie- en Personeelsbeleid Rijk
W. Hagg

Contactadres

EC Organisatie en Personeel/cluster Bedrijfszorg
Indien u vragen of opmerkingen heeft over deze brochure, kunt u deze e-mailen naar:
contactecop@rijksoverheid.nl o.v.v. *brochure wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sector Rijk januari 2015*. Ook kunt u bellen met 070-7000523. Vermeld ook dan dat uw vraag betrekking heeft of wordt gesteld n.a.v. de *brochure wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid sector Rijk januari 2015*.

Vormgeving

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Communicatie

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend. Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan, mits deze uitgave als bron wordt vermeld.

Januari 2015
85042



Dit is een uitgave van:
Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties
Directie Organisatie- en Personeelsbeleid Rijk
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag
Januari 2015 | 85042