Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.stecr.nl

T 023 554 99 40
F 023 554 93 02

Routekaart naar subsidies en sancties bij reïntegratie

Datum Oktober 2003

Auteurs Edwin L. De Vos
Corona J. Smitskam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van STECR.

© 2003 STECR

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

NR. 49900
plaats 68-242

Inhoudsopgave

Voorwoord **5**

1 Toelichting op het boek **7**
1.1 Aanleiding 7
1.1.1 Opzet 7
1.2 Uitgangspunten 7
1.2.1 Historie 7
1.3 Definities 9
1.3.1 Wie is arbeidsgehandicapt? 9
1.3.2 Vaststelling arbeidshandicap 10
1.3.3 Wie is verantwoordelijk voor indicatie, reïntegratie en uitvoering? 12
1.3.4 De reïntegratieketen 13
1.3.5 Instrumenten als prikkels 14
1.4 leeswijzer 15
1.4.1 Tot slot 16

2 Incentives gericht op de werkgever **17**
2.1 Loondispensatie 17
2.2 No-risk polis Ziektewet 19
2.3 No-risk polis WAO 22
2.4 Versnelde toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering 25
2.5 Farbo-regeling 26
2.6 Afdrachtvermindering langdurig werklozen 29
2.7 Afdrachtvermindering lage lonen 32
2.8 Tegemoetkoming kosten kinderopvang 34
2.9 Subsidie reïntegratieactiviteiten 38
2.10 Voorwaarden reïntegratiecontract 39
2.11 Subsidie voor meerkosten reïntegratie 40
2.12 Premiekorting arbeidsgehandicapten 45
2.13 Premiekorting oudere werknemers 48
2.14 Verlenging wachttijd WAO 50
2.15 Eigenrisicodragen ZW 52

3 Verplichtingen gericht op de werkgever **57**
3.1 Reïntegratieverplichting werkgever 57
3.2 De verplichting passende arbeid aan te bieden 60
3.3 Ontslagverbod tijdens ziekte van de werknemer 63
3.4 Verplichte ziekmelding na 13 weken ziekte 65
3.5 Het reïntegratieplan 67
3.6 Verhaalsrecht WAO 72
3.7 Verhaalsrecht WW 74
3.8 Loonsanctie 76
3.9 Ziekmelding bij arbodienst 79
3.10 Oordeel arbodienst 80
3.11 De werkgever is verplicht een plan van aanpak op te stellen 83
3.12 De werkgever is verplicht een reïntegratiedossier bij te houden 85
3.13 De werkgever is verplicht een reïntegratieverslag op te stellen 87
3.14 Premiedifferentiatie WAO 90

3.15 Instroomcijfers WAO 93

4 Incentives gericht op de werknemer 95
4.1 Loonsuppletie 95
4.2 Proefplaatsing met reïntegratie-uitkering 98
4.3 Scholing met reïntegratie-uitkering 101
4.4 Tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering 104
4.5 Na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering 105
4.6 Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten 106
4.7 Uitstel schatting na aanvaarden betaalde arbeid 108
4.8 Herziening naar hoger dagloon 110
4.9 Werknemersvoorzieningen 113
4.10 Persoonsgebonden reïntegratiebudget (voor arbeidsgehandicapte niet-werknemers) . 118
4.11 Persoonsgebonden reïntegratiebudget voor arbeidsgehandicapte werknemers 122
4.12 Financiering kinderopvang 125
4.13 Dagloongarantie 45+ 127

5 Verplichtingen gericht op de werknemer 131
5.1 De verplichting passende arbeid te aanvaarden (art. 7: 660a sub c BW) 131
5.2 De verplichting passende arbeid te aanvaarden (art. 30 ZW) 132
5.3 De verplichting werkloosheid te voorkomen (art. 24 WW) 134
5.4 De verplichting aan scholing deel te nemen 135
5.5 Deelnemen aan scholing 137
5.6 De verplichting mee te werken aan het plan van aanpak 138
5.7 De verplichting mee te werken aan het reïntegratieverslag 140
5.8 De verplichting mee te werken aan reïntegratie-activiteiten 141
5.9 Deelnemen aan scholing 142

6 Incentives voor zelfstandigen 145
6.1 Starterskrediet arbeidsgehandicapten 145
6.2 Toelage arbeidsgehandicapte WAZ-verzekerden 149
6.3 Inkomenssuppletie arbeidsgehandicapte zelfstandigen 150

7 Veranderingen in verband met het wetsvoorstel Verzamelwet sociale verzekeringen 2003. 155

Voorwoord

Met veel genoegen presenteert STECR bij deze het boekwerk 'Routekaart naar subsidies en sancties bij reïntegratie'.

STECR is een nationaal kenniscentrum op het terrein van reïntegratie. Het betreft een initiatief van de Brancheorganisatie Arbodiensten in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, TNO Arbeid en Nationale-Nederlanden.

Reeds vanaf 2001 presenteert STECR op haar website in de databank 'REA instrumenten' een overzicht van wet- en regelgeving rond reïntegratie. Diverse mensen hebben gevraagd het overzicht ook in papieren vorm beschikbaar te stellen. Aan dit verzoek willen wij bij deze graag voldoen. We hebben daarbij gekozen voor een eenvoudige vormgeving.

In dit boek is een systematisch overzicht te vinden van meer dan vijftig wettelijke maatregelen en reïntegratie-instrumenten. Deze regelingen zijn vertaald voor collega's werkzaam in de reïntegratiebranche. De nadruk ligt op (wettelijke) regelingen en instrumenten die arbeidsparticipatie bevorderen. Naast subsidies en aftrek voor werkgevers en werknemers worden de verplichtingen, boetes en andere sancties behandeld. Indien u op zoek bent naar de regelingen die van toepassing zijn specifiek op uw situatie of vraag, dan kunt u deze eenvoudig zoeken in de databank REA instrumenten van de STECR website www.stecr.nl. Doel van de databank en dit boek is om een hulpmiddel te bieden bij het vinden van wettelijke regelingen die reïntegratie bespoedigen.

De auteurs van dit boek werken al ruim zeven jaar samen bij het verzamelen en vertalen van wettelijke regelingen voor gehandicapten en chronisch zieken. Edwin L. de Vos is werkzaam als senior onderzoeker bij TNO Arbeid en is vanaf het begin de inhoudelijke eindredacteur van de databank Rea instrumenten van de STECR website. Hij werkt daarin nauw samen met Corona J. Smitskam. Zij is werkzaam als juridisch adviseur arbeidsrecht en sociaalverzekeringsrecht bij Juridisch adviesbureau Smitskam.

De ervaring leert dat wet- en regelgeving nogal eens wijzigt. We raden u dan ook aan regelmatig de STECR website te consulteren op eventuele wijzigingen. Indien nodig zal ook deze papieren versie worden ge-update.

Mede namens Edwin de Vos en Corona Smitskam, de auteurs van het boek, wens ik u veel succes toe bij uw belangrijke werk. We hopen dat u met deze publicatie snel de weg kunt vinden in het woud van wet- en regelgeving op het terrein van reïntegratie.

Meer informatie over STECR is te vinden op onze website www.stecr.nl

Drs. Marga A. Oostindie
Directeur STECR.

1 Toelichting op het boek

1.1 Aanleiding

Het arbeidsmarktbeleid in Nederland is in de afgelopen tien jaar uitgebreid en geïntensiveerd. Dat geldt ook voor de reïntegratie van de gehandicapte of chronisch zieke werknemer. De subsidies die daarvoor worden ingezet, belopen inmiddels zo'n 1 miljard Euro per jaar. Dit ter ondersteuning van werknemers én die werkgevers die jaarlijks vele miljarden uitgeven aan preventie, gezondheidsbevordering en reïntegratie van zieke werknemers. Sommige subsidies stimuleren werkloze mensen met gezondheidsproblemen op zoek te gaan naar werk. Degenen die werken worden gestimuleerd dit te blijven doen. Een ander deel van de middelen gaat naar werkgevers die mensen met gezondheidsproblemen in dienst houden of nemen.
Activering wordt bewerkt door de inzet van reïntegratie-instrumenten, zoals bemiddeling, scholing, plaatsingsbudgetten en afdrachtvermindering. Met subsidies en vergoedingen tracht de overheid het falen van de private markt voor arbeidsbemiddeling en – reïntegratie van arbeidsgehandicapten te beperken. Tegelijkertijd is er een sanctiebeleid dat zich met sanctiemaatregelen richt op de motivatie van werklozen, werknemers en werkgevers. De maatregelen met negatieve en met positieve prikkels zijn beschreven in wetten met exotische afkortingen zoals TZ Arbo, TAV, TBA, Wulbz, Pemba, REA en Poortwachter. Voor de burger zijn de verschillende regelingen moeilijk te vinden en moeilijk te doorgronden vanwege het ambtelijk taalgebruik.
Daarom biedt dit boek een overzicht van de belangrijkste regelingen.

1.1.1 Opzet

We leggen in dit boek de nadruk op instrumenten die arbeidsparticipatie bevorderen van personen met een chronische ziekte of handicap. Vanaf hoofdstuk 2 vindt u de beschrijving van wettelijke maatregelen en reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten zoals opgenomen in de databank van STECR. In dit eerste hoofdstuk belichten we de indeling van de wettelijke regelingen en het stramien van de beschrijving daarvan. We gaan ook uitvoerig in op de vraag wie arbeidsgehandicapt is en op het zogenaamde Arbeidsgehandicaptenbesluit. In dit besluit staat welke instantie verantwoordelijk is voor indicatie en reïntegratie. In tabel 1 op pagina 10 geven we een overzicht van de maar liefst 11 verschillende typen arbeidsgehandicapten die worden onderscheiden en de verantwoordelijke instanties. Dit overzicht beschrijft de wettelijke regelingen anno oktober 2003. Belangrijke wijzigingen in wet- en regelgeving worden steeds zo snel mogelijk op de Stecr website vermeld. We zullen dan ook deze papieren versie actualiseren.

1.2 Uitgangspunten

1.2.1 Historie

Dit is alweer het derde herziene overzicht. De eerste inventarisatie verscheen op de STECR website in 2001. Vanwege de voortdurende veranderingen in de wet- en regelgeving kwam er in 2002 een nieuwe inventarisatie. In 2003 verandert er weer het nodige, zoals de introductie van de Wet verbetering poortwachter met uitbreiding van de reïntegratieverantwoordelijkheid van de werkgever en introductie van de Wet Eigenrisicodragen ZW.

Met de Wet-Rea is in 1998 de 'arbeidsgehandicapte' geïntroduceerd. Het aantal 'typen' groeide van acht naar tien. In 2003 is er een elfde type arbeidsgehandicapte bij gekomen. In zes jaar tijd zijn 19 nieuwe wettelijke regelingen gericht op reïntegratie van arbeidsgehandicapten en behoud van werk geïntroduceerd. Er zijn in diezelfde periode ook 19 opgeheven, waarvan enkele binnen twee jaar. Het is dan ook geen wonder dat werkgevers en hun arbeidsgehandicapte werknemers het zicht op reïntegratie-instrumenten regelmatig verliezen.

Onder het Kabinet Balkenende verdween een groot aantal reïntegratieregelingen voor gehandicapten. Alleen al het afgelopen jaar zijn tien regelingen definitief geschrapt en andere versoberd (Zie onderstaand schema 1).

Schema 1

Sinds vorig jaar opgeheven reïntegratie-instrumenten die voor de participatie van arbeidsgehandicapten van belang zijn, al dan niet met overgangsregeling	
Werkgeverssubsidie/tegemoetkoming	Bijzonderheden
Herplaatsingsbudget Plaatsingsbudget Pakket op maat Voorziening eigen werk Premiedifferentiatie WAO voor kleine werkgever Eigenrisicodragen WAO voor kleine werkgever Afdrachtvermindering langdurig werklozen (SPAK) Afdrachtvermindering lage lonen	- Volledig vervallen - Volledig vervallen - Nieuwe aanvragen in 2003 niet gehonoreerd - Volledig vervallen - Werkgevers met minder dan 25 werknemers - Nieuwe aanvragen werkgevers met minder dan 25 werknemers niet gehonoreerd - SPAK is met ingang 1 jan. 2003 ingetrokken - lage lonen is met ingang van 1-1-'03 veranderd. Geldt niet meer voor werknemers onder de 23 jaar, voortaan één kortingsbedrag, van Euro 1629, en één toetsloon, van Euro 17.576. De regeling wordt in enkele jaren afgebouwd en verdwijnt per 1 januari 2006
Arbeidsgehandicapte subsidie/ tegemoetkoming (aankomend) werknemer	
Toetrederskorting Experimentele Persoonsgebonden reïntegratiebudget voor **niet**- werknemers Voorzieningen eigenwerk	- overgangsregeling bestaande korting, geen nieuwe gevallen. - Zou per 1 januari '03 landelijk worden ingevoerd, maar dit gaat niet door. De regeling gaat waarschijnlijk verdwijnen. Er is een concept besluit waarin de intrekking geregeld wordt, maar deze is nog niet in werking getreden. - Reïntegratie training en rugtraining worden niet la ger vergoed.

Er zijn in 2003 weinig nieuwe regelingen die participatie van arbeidsgehandicapten bevorderen (zie schema 2). Slechts twee regelingen (sancties voor werkgevers) zijn nieuw ingevoerd. Een aantal voorstellen voor nieuwe regelingen ligt nog ter goedkeuring bij het parlement (zie hoofdstuk 7). Eén nieuwe ontwikkeling is de Wet eigenrisicodragen ZW, welke op 1 maart 2003 in werking is getreden. Op grond van deze wet hebben werkgevers de mogelijkheid om zelf het risico te dragen voor het uitkeren van ziekengeld aan werknemers voor wie geen loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte (meer) geldt, en die onder de zogenoemde vangnetvoorziening van de ZW vallen. Dit is vooral interessant voor werkgevers die veelvuldig met flexibele werknemers te maken hebben (zoals uitzendbureaus) en werkgevers die al eigenrisicodrager zijn voor de WAO.

Schema 2

Nieuwe regelingen: Instrumenten gericht op werkgevers
Eigenrisicodragen voor de Ziektewet, vanaf 1 maart 2003
Wet Instroomcijfers WAO vanaf 1 april 2003

De Wet Instroomcijfers WAO, die beoogt de grotere WAO-vervuilers aan de schandpaal te nagelen is per 1 april 2003 ingevoerd. Het UWV publiceerde op 24 juni 2003 voor het eerst de namen van werkgevers met de hoogste percentages werknemers dat in 2002 recht kreeg op een WAO-uitkering.

In de historische ontwikkelingen ontdekken we een lange termijn trend. Deze trend is dat werkgevers steeds meer verantwoordelijk worden gesteld voor de reïntegratie van zieke en oudere werknemers, zonder daar een compensatie voor te ontvangen (Zie kader).

1.3 Definities

We onderscheiden in de wetten en regels meerdere typen arbeidsgehandicapten en verantwoordelijke partijen en instanties. De arbeidsgehandicapte is zelf verantwoordelijk voor zijn reïntegratie evenals één van de volgende drie partijen, de werkgever, het UWV en de gemeente. Deze worden bijgestaan door arbodiensten, reïntegratie bedrijven en/of het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). In 2003 is de verantwoordelijkheid van de werkgever voor reïntegratie van zieke werknemers die niet kunnen terugkeren naar de eigen werkgever uitgebreid tot het moment van beëindiging van de dienstbetrekking (maximaal tot 2 jaar na ziekmelding). Met de mogelijkheid voor werkgevers het eigenrisico Ziektewet te dragen is het aantal typen arbeidsgehandicapten gesteden van tien naar elf. De typen en de verantwoordelijke organisaties beschrijven we hierna.

1.3.1 Wie is arbeidsgehandicapt?

Sinds de Wet REA verstaan we onder een persoon met een arbeidshandicap een ieder die door ziekte of gebrek verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt. Deze omschrijving wordt op twee manieren nader gespecificeerd: de aanwijzing volgt direct uit de wet, ofwel de persoon wordt als zodanig aangewezen door een medisch-arbeidskundig oordeel specifiek gericht op deze aanwijzing. Dit resulteert in twee categorieën arbeidsgehandicapten (zie tabel 1, kolom 1).
De eerste categorie personen, wiens aanwijzing direct uit de wet volgt, zijn arbeidsgehandicapt vanwege de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de toegekende voorziening. Zij blijven 'arbeidsgehandicapt' voor een periode van vijf jaar na beëindiging van de uitkering, de voorziening of de scholing. Deze eerste categorie is van groot belang omdat de verantwoordelijkheid van het UWV zich vooral hierover uitstrekt.
Het gaat in de eerste categorie om de volgende personen (zie tabel 1, kolom 2):

1. een persoon met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering;
2. een persoon die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontving (ex-arbeidsongeschikte);
3. een persoon die in verband met ziekte of gebrek een voorziening tot scholing is toegekend;
4. een persoon aan wie op grond van een wettelijk voorschrift een voorziening is toegekend, die strekt tot behoud en herstel van de arbeidsgeschiktheid, of aanpassing van de werkplek;
5. een persoon met een WSW-indicatie, die niet werkt in WSW-verband.

De tweede categorie betreft personen die bij reactivering voor hulp in aanmerking komen maar niet tot de eerste categorie behoren (tabel 1, kolom 1). Of iemand tot deze categorie behoort, wordt bepaald in de zogenaamde 'arbeidsgehandicaptentoets' die in een Algemene Maatregel van Bestuur is uitgewerkt, het zogenaamde 'Arbeidsgehandicaptenbesluit'. Daarin staat ook welke instantie verantwoordelijk is voor de beoordeling (indicatiestelling) en of een persoon behoort tot één van de groepen arbeidsgehandicapten in deze categorie. (Ook deze indicatie geldt voor vijf jaar.) In eerste aanleg is de gemeente of het UWV verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werkloze arbeidsgehandicapte (zie tabel 1, kolom 3). De uitvoerder vraagt voor het medisch arbeidskundig oordeel een deskundige om advies (tabel 1, kolom 4). In de regel betreft dit een advies van arbo- en verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij het UWV, gemeente of CWI.
Sinds de Wet verbetering poortwachter zijn werkgevers gedurende de (maximaal) twee ziektejaren dat werknemers een dienstbetrekking behouden verantwoordelijk voor de reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever is verantwoordelijk zolang er sprake is van een dienstbetrekking (tabel 1, kolom 2 en 3, groep 8). In de regel wordt een vast dienstverband verbroken twee jaar na de eerste ziekteverzuimdag. Voor een aantal werkgevers met werknemers zonder vast dienstverband zijn er vanaf 1 maart 2003 keuze verantwoordelijkheden mogelijk (tabel 1, kolom 2 en 3, groep 9 en 10).

Het gaat in deze tweede categorie om de volgende arbeidsgehandicapten:

6. een persoon met alleen een bijstandsuitkering (medisch arbeidskundige indicatie van de gemeente);
7. een persoon zonder werk of met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (nabestaanden (weduw(e)naar), medisch arbeidskundig indicatie van de gemeente of CWI);
8. een werknemer met dienstverband die eigen werk niet meer kan verrichten. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie tot maximaal 2 jaar na ziekmelding. Het verplichte reïntegratieplan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte van de werknemer is komen te vervallen. Indicatie van de arbeidshandicap gebeurt door de arbodienst evenals de begeleiding;
9. een werknemer (Vangnet werknemer) met Ziektewetuitkering, uitbetaald door werkgever die eigen risico draagt. Dit is vooral bedoeld voor werkgevers met een laag ziekteverzuim en uitleen/zendorganisaties die direct bij de reïntegratie van werknemers betrokken willen blijven;
10. een werknemer zonder dienstverband in het eerste ziektejaar, waarin het UWV de uitkering uitbetaald (tijdelijke en uitzendkrachten, de vangnetpopulatie, indicatie door UWV);
11. een persoon na einde wachtjaar WAO die arbeidsgeschikt of minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard en mogelijk een werkloosheiduitkering ontvangt.

1.3.2 Vaststelling arbeidshandicap

Niet iedereen met een chronische ziekte of handicap is 'arbeidsgehandicapt', zo blijkt uit het Gehandicaptenbesluit. In Artikel 2 lid 1 van dit besluit staat:

1. Het UWV, het gemeentebestuur of de CWI stelt vast op verzoek van betrokkene of een werkgever dan wel ambtshalve of een persoon arbeidsgehandicapte is als bedoeld in de Wet REA (artikel 3) met inachtneming van het beslisschema behorend bij dit besluit. Dit gebeurt aan de hand van een advies van een of meer deskundigen.

2. Indien de betrokkene zelf niet verzoekt om de vaststelling van een arbeidshandicap (bedoeld in lid 1) geschiedt deze slechts indien betrokkene daarvoor toestemming geeft.

Met de arbeidsgehandicaptentoets voor de groepen in de tweede categorie en de afgrenzing van het arbeidsgehandicaptenbegrip probeert de wetgever twee kwaden te vermijden: een te gemakkelijke toekenning van het predikaat arbeidsgehandicapte brengt het risico van afromen met zich (het instrumentarium komt ten goede aan personen die het niet nodig hebben) en een te zware procedure werkt belemmerend op de reïntegratiekansen.
De wetgever heeft bijvoorbeeld niet bedoeld dat alle werklozen met beperkingen als arbeidsgehandicapt worden beschouwd.
Individuele argumentatie is steeds nodig ten aanzien van het beroepsperspectief van betrokkene in de regio in vergelijking met personen zonder belemmering. Deze laatste beoordeling in de arbeidsgehandicaptentoets is een bijzonder soort beoordeling.
De arbeidsgehandicaptentoets geldt zoals gezegd niet voor de personen in de eerste categorie die bij wet zijn aangewezen.

Tabel 1: Groepen arbeidsgehandicapten, de instanties/werkgevers die verantwoordelijk zijn voor hun reïntegratie en/of indicatie.

1. Categorieën	2. Arbeidsgehandicapten	3. Verantwoordelijk voor indicatie en reïntegratie	4. Opdrachtnemer voor de uitvoering
Categorie 1 Arbeidsgehandicapt op basis van de wet, de aard uitkering /voorziening	1. Persoon met een AO uitkering (WAO, WAZ, WAJONG)	UWV	Basisdienstverlening: UWV, CWI Inkoop bemiddeling en kwalificatie producten bij private reïntegratiebedrijven
arbeidsgehandicapt voor een periode van 5 jaar na beëindiging uitkering, voorziening of scholing	2. Persoon bij wie de onder 1. genoemde uitkering is ingetrokken wegens vermindering AO.	UWV	Idem
	3. Persoon aan wie een scholingsvoorziening is toegekend of die scholing gevolgd heeft bij aange wezen scholingsinstituut	UWV	Idem
	4. Persoon aan wie voorziening is toegekend tot behoud/herstel arbeidsgeschiktheid, of aanpassing van de werkplek.	UWV	Idem
	5.- Ex-WSW-geïndiceerde - WSW-geïndiceerde die niet op een WSW-plaats werkt	Reïntegratie: - Werkgever - UWV	Idem

1.3.3 *Wie is verantwoordelijk voor indicatie, reïntegratie en uitvoering?*

In het kader van de Wet REA, SUWI-wetgeving en de Wet verbetering poortwachter zijn de taken en verantwoordelijkheden van diverse actoren bij reïntegratie en bemiddeling van arbeidsgehandicapten omschreven. (zie tabel 1, kolom 2 en 3).

Het UWV is met name verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten met een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering (de in artikel 10 Wet REA genoemde arbeidsgehandicapten). Het UWV is ook verantwoordelijk voor de reïntegratie van personen zonder dienstverband in het 1e ziektejaar met een Ziektewetuitkering of WW-uitkering en ook voor de zelfstandige WAZ verzekerde en de WAJONG-populatie die jonger is dan 18 jaar. En tenslotte voor personen die aan het eind van het Ziektewetjaar minder dan 15% arbeidsongeschikt worden verklaard en dus geen WAO zullen ontvangen.

Het UWV draagt dus de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van een niet werkende arbeidsgehandicapte die van het UWV een uitkering of voorziening ontvangt (zie tabel 1.1, kolom 3, groepen 1 t/m 4). Indien de arbeidsgehandicapte met een uitkering van het UWV tevens een bijstandsuitkering van de gemeente ontvangt blijft het UWV eerstverantwoordelijke.

De gemeente is verantwoordelijk voor de reïntegratie van de arbeidsgehandicapte met een bijstandsuitkering en tevens voor de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte die noch een uitkering, noch een werkgever heeft (Nugger) en voor de werkloze arbeidsgehandicapte met alleen een Nabestaanden (Anw)-uitkering. En ook voor de in artikel 12 Wet REA genoemde arbeidsgehandicapten en arbeidsgehandicapten die werkzaam zijn in een WIW-dienstbetrekking

De verantwoordelijkheid van de werkgever voor de reïntegratie van werknemers is aanzienlijk toegenomen. Het jaar 2002 was daarbij een 'overgangsjaar'. Op grond van art. 8 Wet Rea is de werkgever verantwoordelijk voor de werknemer voor zolang als de dienstbetrekking voortduurt. Oók wanneer duidelijk is dat de werknemer niet in het bedrijf van de werkgever kan hervatten.
De werkgever dient in dat geval een reïntegratiebedrijf in de arm te nemen om de werknemer te begeleiden naar werk bij een àndere werkgever. Pas als de dienstbetrekking eindigt, houdt de verantwoordelijkheid van de werkgever op en neemt het UWV het over. Deze zwaardere reïntegratietaak geldt met ingang van 1 januari 2003, en alleen voor werknemers die op of na 1 januari 2003 ziek zijn geworden.
De werkgever is verantwoordelijk voor de reïntegratie van werknemers met een dienstverband in het eerste ziektejaar en dus nu ook voor het tweede ziektejaar. (groep 8 in de tabel). Het is na maart 2003 ook mogelijk dat de werknemer eigenrisico draagt voor de Ziektewet en daarom zelf aan zijn (vangnet) werknemer de ZW-uitkering uitbetaalt (groep 9). Voor de overige vangnet werknemers verandert er niets (groep 10). De arbodienst is de eerst aangewezene om deze werknemer al of niet te bestempelen als arbeidsgehandicapte. Hiermee heeft de arbodienst (en de werkgever) extra mogelijkheden om in een vroeg stadium te bevorderen dat de werknemer aan het werk blijft door de inzet van reïntegratie-instrumenten (de werkgever blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie, ook van de werknemer die al het predikaat 'arbeidsgehandicapt' draagt omdat hij bijvoorbeeld een WAO-uitkering ontvangt of ontving).

1.3.4 De reïntegratieketen

Tot zover zijn de doelgroepen helder en lijkt de verantwoordelijkheidsverdeling duidelijk. De praktische uitvoering ervan is echter ingewikkelder doordat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van begeleiding, kwalificatie en bemiddeling naar (ander) werk gescheiden zijn. In de reïntegratieketen onderscheiden we de opdrachtgevers, met name het UWV, de gemeenten en de werkgever. Daarnaast de 'opdrachtnemers' of te wel private reïntegratiebedrijven (RIB's). De RIB's dragen de verantwoordelijkheid voor de uitvoering: het aanbieden van bemiddelingsproducten en kwalificatieproducten (kolom 4). Dit is een logisch voortvloeisel uit het principe van marktwerking bij de uitvoering. Ook de medisch arbeidskundige indicatie kan door derden, arbodienst en CWI, worden uitgevoerd.
Voorkomen moet worden dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapten belemmerd wordt door verantwoordelijkheidskwesties tussen publieke instanties. Het UWV neemt in gevallen waarin de verantwoordelijkheid onduidelijk is, de verantwoordelijkheid.

Zowel het UWV als gemeenten en werkgevers kunnen reïntegratie-instrumenten inzetten. Deze inventarisatie richt zich met name op de instrumenten die de publieke organisaties rechtswege inzetten. De door het UWV of gemeenten ingezette reïntegratie-instrumenten worden onderscheiden naar positieve prikkels of stimulansen (subsidies, vergoedingen, kortingen) en negatieve prikkels, de verplichtingen met daaraan verbonden sancties. Daarbij is van belang of de prikkels zijn gericht op de arbeidsgehandicapte werknemer of werkloze, een zelfstandige of op de werkgever.

De arbeidsparticipatie heeft zowel betrekking op herintrede (reïntegratie) in het arbeidsproces, als op intrede (integratie) van nieuwkomers op de arbeidsmarkt zonder eerdere werkervaring.
Herintrede vindt plaats bij de eigen werkgever of bij een andere/nieuwe werkgever, waar men na een periode van arbeidsongeschiktheid terugkeert naar eigen werk of naar ander werk. Onderscheid wordt verder gemaakt naar arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de periode dat het dienstverband voortduurt (maximaal 2 jaar), wanneer de werkgever volledig verantwoordelijk is voor reïntegratie van zieke werknemers, en de periode (daarna) wanneer het UWV verantwoordelijk is voor reïntegratie. Het UWV kan na een jaar, wanneer de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het kader van de WAO plaatsvindt, al dan niet een uitkering vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid verstrekken.

1.3.5 Instrumenten als prikkels

Met wet- en regelgeving wil de overheid prikkelen tot het juiste gedrag van werkgevers en werknemers.

Positieve prikkel (incentive) voor de werkgever
Hieronder vallen instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren.
De instrumenten worden aangewend om werknemers met een arbeidshandicap in dienst van het bedrijf te houden en om arbeidsgehandicapten van buiten het bedrijf aan te trekken. Enerzijds gaat het om een tegemoetkoming in de reële kosten die een werkgever maakt. Anderzijds gaat het om de vrees bij werkgevers weg te nemen voor de (veronderstelde) negatieve gevolgen van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld verschoond blijven van loondoorbetaling bij ziekte en kosten bij WAO-instroom.

Werkgeversverplichting (sanctie)
Dit zijn verplichtingen die bij het niet nakomen ervan kunnen leiden tot financieel nadeel voor de werkgever.
Het betreft regelingen die erop gericht zijn de werkgever te stimuleren zijn arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te houden door bijvoorbeeld het voeren van een adequaat verzuim- en arbobeleid, het opstellen van een plan van aanpak en het bieden van aangepast werk. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot sancties zoals verlenging van de loonbetalingsplicht en verhoging van de premie afdracht. Een belangrijk deel van de sancties zijn niet zozeer bedoeld om te gebruiken maar meer om mee te dreigen. Het Centraal Planbureau (CPB) pleit voor daadwerkelijk gebruik van sancties.

Positieve prikkel (incentive) voor de arbeidsgehandicapte werknemer
Instrumenten die in overwegende mate op de arbeidsgehandicapte zijn gericht en die hem financieel of anderszins stimuleren tot werkhervatting of intrede.
De vele regelingen die onder deze noemer vallen hebben gemeen dat zij de arbeidsmarktpositie van de werknemer verbeteren door vergoeding van de kosten van bemiddeling/begeleiding of door mogelijke financiële risico's voor de werknemer van werkhervatting te compenseren.

Verplichting (sanctie) van de arbeidsgehandicapte
Verplichtingen die bij het niet nakomen kunnen leiden tot financieel nadeel voor de arbeidsgehandicapte werknemer.
Deze regelingen stimuleren de werknemer het werk bij de eigen of een andere werkgever te hervatten, met name door de verplichting aangeboden passend werk of scholing

te aanvaarden. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot korting op een uitkering of andere sancties.

Positieve prikkel (incentive) voor de zelfstandige
Een beperkt aantal regelingen beoogt zelfstandigen met een arbeidshandicap te ondersteunen bij het voortzetten dan wel het starten van hun bedrijf.

1.4 leeswijzer

De indeling van instrumenten
Zoals gezegd is een belangrijk onderscheid bij de rubricering van het reïntegratie-instrumentarium dat tussen positieve prikkels of stimulansen (subsidies, vergoedingen, kortingen) en negatieve prikkels, de verplichtingen met daaraan verbonden sancties. Wij onderscheiden: Positieve prikkels voor de werkgever (hoofdstuk 2) en negatieve prikkels (hoofdstuk 3). Hetzelfde onderscheid wordt gemaakt voor de arbeidsgehandicapte werknemer of werkloze: Positieve prikkels (hoofdstuk 4) en negatieve prikkels (hoofdstuk 5). Verder beschrijven we positieve prikkels voor de (startende) zelfstandige met een arbeidshandicap (hoofdstuk 6). We sluiten af met een kort hoofdstuk 7 over mogelijke veranderingen in 2004 in verband met het wetsvoorstel Verzamelwet sociale verzekeringen.

Stramien van de beschrijving van instrumenten
Behalve de doelgroepen en strekking hebben de regelingen vaak nog andere zaken gemeen die wij gebruiken bij de systematische beschrijving. Het stramien bij de beschrijving van de instrumenten staat in het volgende kader.

Doelgroep
Beschrijving van de groepen van werknemers, arbeidsgehandicapten en/of werkgevers op wie de maatregel van toepassing is.

Vindplaats
Vindplaats van de regeling in de wet en in overige regelgeving, onder meer in koninklijke besluiten, maatregelen van bestuur, overige besluiten, circulaires of mededelingen van het UWV.

Uitvoeringsinstantie
De instantie die de regeling uitvoert en/of controleert (UWV, gemeente, CWI).

Inhoud
Beschrijving van de inhoud van de regeling.

Voorwaarden
Beschrijving van de voorwaarden waaronder de regeling wordt toegepast, een subsidie wordt toegekend, een sanctie wordt getroffen en/of een boete wordt opgelegd.

Aanvragen
Beschrijving van de aanvraagprocedure die gevolgd wordt voor toepassing van de regeling/verkrijging van de subsidie. Gegevens die overgelegd moeten worden en de aanvraagtermijnen.

Ingangsdatum
Datum/tijdstip waarop de subsidie of overdracht aanvangt.

Hoogte
De hoogte van het bedrag van de subsidie, overdracht of sanctie.

Duur
De duur van de periode waarover een bedrag wordt toegekend/uitbetaald of een sanctie van toepassing is.

Uitbetaling
De wijze waarop een subsidie wordt uitbetaald.

Weigeringgronden of terugvordering
Voor zover van toepassing is aangegeven onder welke voorwaarden een aanvraag wordt geweigerd of een toegekende subsidie teruggevorderd.

Bezwaar en beroep
Aanduiding van de bezwaar- of beroepsprocedure die gevolgd kan worden tegen een beslissing van de uitvoerende instantie.

Financiering
Aanduiding van het fonds of budget waaruit de financiering plaatsvindt.

(Anti-) Cumulatie
Aanduiding van eventuele anti-cumulatiebepalingen in de regeling, en een opsomming van interessante combinaties met andere regelingen en instrumenten.

1.4.1 Tot slot

Uit verzoeken in het verleden is ons gebleken dat dit boek met een actuele inventarisatie nodig is, zodat arbeidsgehandicapten, werkgevers en hun raadgevers weten waar en hoe zij hun recht halen. De in 1998 in de Wet REA verzamelde reïntegratie-instrumenten zijn snel en zonder protest verdwenen. De situatie van daarvoor, waarbij de diverse reactiveringregelingen waren ondergebracht bij diverse kaderwetten, is daarmee teruggekeerd. In dit Europese jaar van de gehandicapten is de regelgeving rond de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten niet eenvoudig. Vandaar dat ondanks een recente afname van het aantal regelingen, de beschrijving en uitleg daarvan in deze rapportage weer omvangrijk is.

2 Incentives gericht op de werkgever

2.1 Loondispensatie

Naam
Loondispensatie

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt of in dienst houdt.
De loondispensatie is niet van toepassing op overheidspersoneel. Het overheidspersoneel wordt volgens eigen bezoldigingsregelingen beloond. Het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer, in dienst van de overheid, kan worden verminderd in overeenstemming met de voor de overheidswerknemer geldende bezoldigingsvoorschriften (art. 7 lid 3 REA). Dit is geregeld in art. 11b BBRA 1984.

Vindplaats
De loondispensatie is geregeld in:
- Art. 7 lid 2 Wet REA;
- Besluit loondispensatie Wet Rea, Besluit Lisv 9 september 1998, Stcrt, 1998, 217;
- Art. 11b Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Op grond van art. 7 lid 1 Wet REA heeft iedere arbeidsgehandicapte werknemer voor de door hem te verrichten werkzaamheden recht op een loon dat gelijk is aan het loon dat de niet-arbeidsgehandicapte collega voor dezelfde werkzaamheden ontvangt. Zou men onverkort vasthouden aan dit beginsel van gelijke beloning, dan zou dat de arbeidsparticipatie van de arbeidsgehandicapte werknemer die duidelijk minder presteert dan zijn niet-arbeidsgehandicapte collega, kunnen schaden. Om dit te voorkomen is het middel van de loondispensatie in het leven geroepen. Krachtens art. 7 lid 2 Wet REA kan het UWV, op verzoek van de werkgever of de werknemer, het loon naar rato van de verminderde arbeidsprestatie verlagen. Zo nodig kan hierbij worden afgeweken van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.

Voorwaarden
Loondispensatie is alleen mogelijk wanneer de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer in een bepaalde functie als gevolg van ziekte of gebreken "duidelijk minder" is, dan de arbeidsprestatie die in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd. Het gaat er hierbij om of de werknemer een prestatie levert die lager is dan de "bandbreedte" van de normaal te achten prestatie in die functie. In het verleden (toen de loondispensatie nog op de WAGW was gebaseerd) gold bij sommige Uvi's als voorwaarde dat er sprake moest zijn van ten minste 15% lagere loonwaarde. Het

voormalige Lisv benadrukt echter in zijn Besluit dat er geen aanleiding is om een dergelijke toekenningsdrempel toe te passen.

Aanvragen
Zowel de werkgever als de werknemer kan bij het UWV loondispensatie aanvragen. Hiervoor zijn speciale formulieren verkrijgbaar bij het UWV. Het UWV dient uiterlijk binnen 8 weken op de aanvraag te beslissen.

Ingangsdatum
Een besluit tot het verlenen van de loondispensatie gaat in vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is gedaan. In de beschikking waarin de loondispensatie is verleend, staat het percentage van het wettelijk minimumloon of het functieloon genoemd, dat over de aangegeven periode aan de betrokken werknemer ten minste moet worden betaald.

Hoogte
De hoogte van het percentage van de loondispensatie is afhankelijk van de omvang van de verminderde arbeidsprestatie. Bijvoorbeeld: presteert de werknemer 20% minder dan een gezonde werknemer, dan kan het loonbedrag dat de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst of de CAO zou moeten ontvangen, met 20% worden verminderd.

Duur
De loondispensatie kan worden verleend voor een periode van minimaal zes maanden, en maximaal vijf jaar. De termijn van zes maanden wordt toegepast in geval van een nog niet stabiele situatie; na zes maanden kan het UWV dan opnieuw beslissen. Indien er een duidelijke reden aanwezig is (bijvoorbeeld een gepland heronderzoek), kan er ook tot een kortere termijn dan vijf jaar worden besloten.
Het uitgangspunt is dat loondispensatie is bedoeld voor een beperkt verdienvermogen in de beginfase van het dienstverband. Het is duidelijk niet de bedoeling dat loondispensatie wordt toegekend tot in lengte van jaren. Toch zullen er in de praktijk werknemers zijn die niet in staat blijken te zijn een normaal verdienvermogen te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die werken met een jobcoach-ondersteuning (art. 31 REA: noodzakelijke persoonlijke ondersteuning). In dit soort situaties kan de termijn van vijf jaren worden verlengd.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.
Hetzelfde geldt voor de werknemer die het niet eens is met een toegekende loondispensatie.

Cumulatie
De toepassing van loondispensatie kan met andere reïntegratie-instrumenten worden gecombineerd (voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan). Bijvoorbeeld met ziekengeld op grond van art. 29b ZW, of met de premiekorting arbeidsgehandicapten.

Loondispensatie wordt vaak gecombineerd met art. 11 van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid (Regeling van 15 februari 1994, Stcrt. 1994, 250). Deze regeling is van toepassing op de arbeidsgehandicapte

met een WAO-, WAZ-, of Wajong uitkering die bij een werkgever in dienst treedt, en op wie:
- art. 44 lid 1 WAO, art. 58, lid 1 WAZ, of art. 50 lid 1 Wajong van toepassing is, en die
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning geniet, als bedoeld in art. 31 Wet REA.

Is aan deze voorwaarden voldaan, dan mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering zodanig worden verhoogd, dat de som van arbeidsongeschiktheidsuitkering en (gedispenseerd) loon gelijk is aan het rechtens geldende loon, met een maximum van 120% van het wettelijk minimumloon. Door deze combinatie van regelingen wordt voorkomen dat de arbeidsgehandicapte werknemer als gevolg van de loondispensatie onder het wettelijk minimumloon niveau zakt.

2.2 No-risk polis Ziektewet

Naam
No-risk polis Ziektewet

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen.
De regeling is ook van toepassing op de werkgever die eigenrisicodrager is voor de ZW (op grond van artikel 63 ZW).

Vindplaats
- Art. 29b ZW;
- Art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit, Besluit van 20 juli 1998, Stb. 1998, 488;
- Beleid met betrekking tot gewijzigde en niet gewijzigde onderdelen van artikel 29b ZW, Mededeling Lisv M 99.027, van 9 april 1999.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
De werkgever is op grond van art. 7:629 lid 1 BW verplicht gedurende maximaal 52 weken (70% van) het loon van de zieke werknemer door te betalen. Zolang de werknemer aanspraak heeft op doorbetaling van het loon, heeft hij geen recht op een ZW-uitkering (art. 29 lid 1, sub a ZW). Art. 29b ZW maakt op deze regel een uitzondering: werknemers die onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA, hebben wel recht op ZW-uitkering als zij binnen 5 jaar na aanvang van die arbeidsovereenkomst ziek worden. De werkgever mag deze ZW-uitkering aftrekken van het loon dat hij tijdens de ziekteperiode aan de werknemer moet doorbetalen. Op deze manier neemt het UWV feitelijk het verzuimrisico over. Dit reïntegratie-instrument beoogt de kansen van arbeidsgehandicapten om weer terug te keren in het arbeidsproces te verbeteren. Werkgevers zijn niet gauw bereid een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen, omdat ze bang zijn voor een hoog ziekteverzuim bij deze groep werknemers. Het feit dat bij eventuele ziekte de volledige loondoorbetalingsplicht als het ware door het UWV wordt overgenomen, kan

voor de werkgever een argument zijn om toch een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen.

Voorwaarden
De no-risk polis Ziektewet is van toepassing indien:
- de werknemer arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet REA;
- de werknemer een nieuwe dienstbetrekking aangaat, hetzij met een nieuwe werkgever, hetzij met zijn oude werkgever. Als een arbeidsgehandicapte binnen een bestaand dienstverband van functie wisselt, is er geen sprake van een "nieuwe" dienstbetrekking in de zin van de ZW, maar slechts van verandering van werkzaamheden. Dus dan is art. 29b ZW niet van toepassing. Diverse rechtspersonen binnen één concern worden juridisch als aparte werkgevers beschouwd. Hervatting van een werknemer in een ander bedrijfsonderdeel van één concern moet dus worden beschouwd als een hervatting in een nieuw dienstverband. Voorwaarde is wel dat de rechtspersoon kan aantonen dat sprake is van een nieuwe dienstbetrekking.
- de werknemer ziek wordt binnen een tijdvak van vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

N.B. Art. 29b ZW is niet van toepassing indien de werknemer werkzaam is in een dienstbetrekking in de zin van de WSW of de WIW.

N.B. art. 29b ZW is wel van toepassing op de werknemer die een dienstbetrekking in de zin van art. 7 WSW heeft (begeleid werken op basis van een arbeidsovereenkomst met een "gewone" werkgever).

Omvang
De werknemer heeft aanspraak op een ZW-uitkering van 70% van zijn dagloon. Deze toekenning vindt ambtshalve plaats. De werkgever kan echter het UWV verzoeken de ZW-uitkering te stellen op maximaal 100% van het dagloon. Deze verhoging is bijvoorbeeld nodig wanneer de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst verplicht is meer dan 70% van het loon door te betalen tijdens ziekte van de werknemer.
Bijvoorbeeld: zou de werkgever op grond van CAO-verplichtingen gehouden zijn tijdens ziekte 90% van het loon door te betalen, dan kan hij het UWV verzoeken het ziekengeld te verhogen tot 90% van het dagloon.

De wetstekst gaat uit van een expliciet verzoek tot verhoging van het bedrag door de werkgever. De werkgever kan dit verzoek doen via het ziekmeldingsformulier. Hij moet dan op het formulier aangeven wat de hoogte en de ingangsdatum zijn van zijn loondoorbetalingsverplichting. Als er wachtdagen gelden, kan het UWV de eerste dagen slechts 70% uitkeren. Gelden er geen wachtdagen, dan vult het UWV ook de eerste dagen aan boven de 70%.

Let op: bepaalde beloningselementen die niet in het dagloon worden verdisconteerd, blijven voor rekening van de werkgever. Denk aan vakantietoeslag, werkgeversdeel pensioenpremie, spaarloon, premiespaarregeling etc.

Eigenrisicodragers ZW
Als de werkgever eigenrisicodrager in de zin van artikel 63 ZW is, heeft de No Risk-polis tot gevolg dat het UWV de ZW-uitkering zal uitbetalen. De werkgever hoeft deze uitkering dan niet voor zijn rekening te nemen.
Gaat het om een werknemer in de zin van artikel 4 of 5 ZW (fictieve dienstbetrekking), dan kan het ziekengeld niet meer bedragen dan 70% van het dagloon. Gaat het om een werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft (artikel 3 ZW), dan kan de eigenrisicodrager net zoals een gewone werkgever het UWV verzoeken de ZW-uitkering te verhogen.

Duur
De werknemer kan zich gedurende een maximum periode van 5 jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst op art. 29b ZW beroepen. Dus de werkgever kan er van uitgaan dat hij gedurende die periode van 5 jaar geen financieel risico loopt wanneer de werknemer wegens ziekte verzuimt.

De termijn van 5 jaar kan worden verlengd als er sprake is van een "verhoogd gezondheidsrisico" (art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit). Het gaat dan om werknemers met een sterk progressieve aandoening, of met een sterk wisselend ziektebeeld. Bijvoorbeeld: stofwisselingsziekten, spierziekten, infectieziekten of vormen van kanker.
De duur van de verlenging is doorgaans 5 jaar. Dit kan mede afhangen van de zwaarte van het risico. Verlenging vindt ambtshalve plaats.

Aanvragen
Het UWV keert het ziekengeld ambtshalve uit, zodra de werkgever de werknemer heeft ziek gemeld bij het UWV. Het UWV is er immers van op de hoogte dat de werknemer voor aanvang van de dienstbetrekking een arbeidsgehandicapte was in de zin van de Wet REA.

Cumulatie
Art. 29b ZW bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus worden toegepast met andere reïntegratie-instrumenten. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, kan bijvoorbeeld tevens gebruik maken van de premiekorting arbeidsgehandicapten. De werknemer kan zelf ook gebruik maken van bijvoorbeeld de werknemersvoorzieningen (zoals vergoeding woon-werkvervoer) of loonsuppletie.

Wanneer art. 29b ZW van toepassing is, kunnen werkgever en werknemer niet een verzoek tot verlenging van de wachttijd WAO indienen (art. 19 lid 7 WAO).

Als de arbeidsgehandicapte vanuit een WAO-situatie in dienst komt, treedt er bij ziekte samenloop van WAO- en ZW-uitkering op. Dan zijn de regels van art. 32 en 32a ZW van toepassing. De ZW-uitkering wordt dan alleen uitbetaald, voor zover het de WAO-uitkering overtreft. Deze anticumulatieregel geldt ook ingeval van samenloop van ZW-uitkering en WAZ- of Wajong uitkering.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van de uitvoeringsinstantie eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

2.3 No-risk polis WAO

Naam
No-risk polis WAO

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen.

Vindplaats
- Art. 75a lid 3 WAO;
- Art. 76f lid 5 sub c WAO;
- Art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit, Besluit van 20 juli 1998, Stb. 1998, 488.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De werkgever is gedurende 5 jaar verantwoordelijk voor de WAO-lasten, wanneer een werknemer tijdens het dienstverband met die werkgever, ziek is geworden.
Is de werkgever eigenrisicodrager, dan moet hij gedurende 5 jaar de WAO-uitkering van deze werknemer betalen. Is de werkgever omslaglid, dan telt deze werknemer gedurende 5 jaar mee voor de omvang van de gedifferentieerde WAO-premie.
Deze regeling zou tot gevolg kunnen hebben, dat werkgevers liever geen arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Het risico is immers groot dat deze werknemers na verloop van tijd opnieuw ziek worden en uiteindelijk in de WAO belanden. Met als gevolg dat de werkgever 5 jaar lang de WAO-lasten moet dragen.

Om dit te voorkomen is de no-risk polis WAO ingevoerd: als de werkgever een arbeidsgehandicapte (in de zin van de Wet REA) in dienst neemt, is hij niet verantwoordelijk voor de WAO-lasten indien deze arbeidsgehandicapte binnen 6 jaar arbeidsongeschikt wordt. Deze zesjarentermijn kan verlengd worden, als er sprake is van een werknemer met een verhoogd gezondheidsrisico.
De eigenrisicodrager hoeft dus niet gedurende 5 jaar de WAO-uitkering te betalen, en het omslaglid loopt niet het risico van verhoging van de gedifferentieerde premie.

Voorwaarden
De no-risk polis WAO is van toepassing wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- de arbeidsovereenkomst is aangegaan op of na 1 januari 1998;
- bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is de werknemer arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA;
- vanaf de dag van indiensttreding tot het moment waarop de WAO wordt toegekend is de werknemer arbeidsgehandicapt gebleven;
- de WAO-uitkering wordt toegekend binnen een periode van 6 jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Let op: in verband met de voorwaarde dat de werknemer arbeidsgehandicapte gebleven moet zijn, is de no-risk polis niet van toepassing op de werkgever die met een arbeidsgehandicapte werknemer een arbeidsovereenkomst sluit in de zin van artikel 7 WSW (begeleid werken). Want op grond van artikel 2 lid 5 Wet REA is een dergelijke WSW-werknemer geen arbeidsgehandicapte.

N.B. de zesjarentermijn geldt niet wanneer de werkgever een arbeidsgehandicapte met een nog lopende WAZ-, Wajong-, of WAO-uitkering in dienst heeft genomen. Voor deze arbeidsgehandicapten geldt immers dat de werkgever niet hoeft op te draaien voor de WAO-lasten in geval van toenemende arbeidsongeschiktheid.

Duur
De no-risk polis duurt zes jaren, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

De zesjarentermijn kan worden verlengd als er sprake is van een "verhoogd gezondheidsrisico". Dit is geregeld in art. 8 Arbeidsgehandicaptenbesluit. Een werkgever die een werknemer in dienst neemt wiens aandoening als een sterk verhoogd risico moet worden beschouwd, krijgt dus geen premie-opslag WAO opgelegd als betrokkene arbeidsongeschikt wordt, zolang het verhoogde risico aan de orde is.
Bij een verhoogd gezondheidsrisico kan men denken aan stofwisselingsziekten, spierziekten, infectieziekten of vormen van kanker.

Aanvragen
Het UWV moet deze regeling ambtshalve toepassen. Daarvoor is het wel nodig dat de werknemer bij het UWV bekend staat als arbeidsgehandicapte.

Cumulatie
De no-riskpolis WAO kan naast de andere reïntegratie-instrumenten van toepassing zijn. Als de werkgever de arbeidsgehandicapte in dienst neemt, is bijvoorbeeld de no-risk polis Ziektewet ook meteen van toepassing. De no-riskpolis WAO sluit hier mooi op aan: gedurende de eerste 5 jaar van het dienstverband, hoeft de werkgever tijdens ziekte geen loon door te betalen. Zou de werknemer na 52 weken ziekte instromen in de WAO, dan komt dat niet voor risico van de werkgever.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV weigert de no-risk polis WAO toe te passen dient de werkgever eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

Versnelde herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een werknemer met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WAZ, of Wajong) in dienst nemen.

Vindplaats
- Art. 39a WAO;
- Art. 16 WAZ;
- Art. 15 Wajong;
- Beleidsadvies toegenomen arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak, Tica Mededeling 96.93B van 21 juni 1996.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de in dienst genomen werknemer binnen 5 jaar na de toekenning of de herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering toeneemt, en wanneer die toename veroorzaakt wordt door dezelfde ziekte waarvoor de werknemer al een uitkering ontving, dient het UWV de lopende uitkering binnen vier weken na de toename te herzien (dus: te verhogen).
Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische, of zich verergerende ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens een grotere zekerheid biedt op het krijgen van een hogere uitkering na een gedeeltelijke afschatting, zodra de ziekte daarna terugkeert of verergert.
Omdat het UWV al binnen 4 weken de uitkering verhoogt, hoeft de werkgever dus niet eerst 52 weken loon te betalen tijdens de ziekte van de werknemer. Dit instrument is dus van belang in de situaties waarin de no-risk polis Ziektewet (art. 29b ZW) niet (meer) van toepassing is.

Voorwaarden
- de toename van de arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 5 jaar na de datum van toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- de toegenomen arbeidsongeschiktheid moet vier weken onafgebroken hebben voortgeduurd. Voor het bepalen van de periode van 4 weken worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld, indien ze elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken. Dus bij een onderbreking van meer dan 4 weken, vangt een nieuwe wachtperiode van 4 weken aan;
- er moet sprake zijn van een toegenomen arbeidsongeschiktheid uit dezelfde ziekte. Met andere woorden: de oorspronkelijke klachten nemen toe, de kwaal verergert of keert terug e.d.

Aanvragen
De verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vindt op aanvraag (door de werknemer) of ambtshalve plaats. De werknemer moet de toename van arbeidsongeschiktheid zelf melden bij het UWV.

Cumulatie
In het algemeen zal tijdens de overbruggingsperiode van 4 weken de no-risk polis Ziektewet van toepassing zijn. De werkgever moet gedurende die 4 weken het loon doorbetalen (op grond van art. 7:629 BW), maar hij mag de ZW-uitkering van het loon aftrekken.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV weigert de arbeidsongeschiktheidsuitkering te herzien dient de werknemer eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

2.4 Versnelde toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een van de volgende personen in dienst nemen:
- personen van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ingetrokken, omdat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 15 of 25%;
- personen die aan het einde van de wachttijd van 52 weken niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 15 of 25%.

Vindplaats
- Art. 43a WAO;
- Art. 20 WAZ;
- Art. 19 Wajong;
- Beleidsadvies toegenomen arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak, Tica Mededeling 96.93B van 21 juni 1996.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de in dienst genomen werknemer binnen 5 jaar na het intrekken van zijn uitkering, dan wel na afloop van de wachtperiode weer terugkeert, en wanneer die arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door dezelfde ziekte, dient het UWV de arbeidsongeschiktheidsuitkering toe te kennen, zodra die arbeidsongeschiktheid 4 weken heeft geduurd.
Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens de zekerheid biedt op snelle toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, zodra de ziekte terugkeert of verergert.
Omdat het UWV de arbeidsongeschiktheidsuitkering al binnen 4 weken verhoogt, hoeft de werkgever dus niet eerst 52 weken loon te betalen tijdens de ziekte van de werknemer. Dit instrument is dus enkel van belang in situaties waarin de no-risk polis Ziektewet niet (meer) van toepassing is.

Voorwaarden
- de hernieuwde arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 5 jaar na het intrekken van de voorafgaande arbeidsongeschiktheidsuitkering, of binnen 5 jaar na het einde van de wachtperiode van 52 weken;
- de arbeidsongeschiktheid moet 4 weken onafgebroken voortgeduurd hebben, waarbij perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen;
- de arbeidsongeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak, waarvoor de betrokkene de ingetrokken uitkering ontving, dan wel waarvoor hij na einde wachtperiode was gekeurd en arbeidsgeschikt was verklaard.

Let op: deze regeling is niet van toepassing, wanneer de werknemer recht heeft op ZW-uitkering op grond van art. 29b ZW. Echter, indien de ZW-uitkering lager uitvalt

dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt de regeling wel toegepast. Dus dan gaat de arbeidsongeschiktheidsuitkering voor.

Aanvragen
De werknemer moet zelf de arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij het UWV.

Cumulatie
Wanneer tegelijkertijd de no-risk polis Ziektewet (art. 29b ZW) van toepassing is, gaat deze regeling voor, behalve wanneer de toe te kennen arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger zou zijn dan de ZW-uitkering.

Als op grond van art. 47 WAO/21 WAZ/20 Wajong recht bestaat op heropening van de uitkering, gaan deze artikelen voor.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV weigert de arbeidsongeschiktheidsuitkering versneld toe te kennen dient de werknemer eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

2.5 Farbo-regeling

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Ondernemers die in Nederland belastingplichtig zijn voor de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting.
Sinds 1 januari 2001 is de doelgroep uitgebreid met organisaties en instellingen in de non-profit sector. Omdat deze organisaties niet onderworpen zijn aan de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting, is voor hen een voorziening in het leven geroepen die nauw aansluit bij de Farbo-regeling. Instellingen die arbo-investeringen hebben gepleegd kunnen in aanmerking komen voor een korting op de afdracht van loonbelasting en premies volksverzekeringen.

Vindplaats
- art. 3.32 Wet op de inkomstenbelasting 2001;
- art. 1.16 en 1.17 Arbeidsomstandighedenregeling;
- Wijziging Arbeidsomstandighedenregeling betreffende fiscale faciliëring arbo-investeringen, 3 december 2002, Stcrt. 2002, 238 (bevat Arbolijst 2003);
- art. 26a lid 3 Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

Uitvoeringsinstantie
- de belastingdienst waar de ondernemer onder valt;
- het Bureau IRWA in Breda;
- het Centraal Kantoor van de Arbeidsinspectie

Inhoud

Art. 3.32 lid 1 Wet op de Inkomstenbelasting biedt de mogelijkheid om bedrijfsmiddelen die dienen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden "willekeurig" af te schrijven. Dat wil zeggen dat de werkgever de gehele investering al in het jaar van aanschaf op de winst in mindering mag brengen. Hiermee kan hij een financieel voordeel behalen: sneller afschrijven drukt de fiscale winst, waardoor er minder inkomsten- of vennootschapsbelasting betaald hoeft te worden in het jaar van afschrijven.
In art. 3.32 lid 2 Wet IB is bepaald dat de bedrijfsmiddelen die kwalificeren voor deze faciliteit worden aangewezen door de minister SZW in overeenstemming met de minister van Financiën. De aangewezen bedrijfsmiddelen staan op de zogenaamde Arbolijst. Deze Arbolijst wordt jaarlijks aangepast aan de recente ontwikkelingen in het arbeidsomstandighedenbeleid en aan de voortgang van de technische ontwikkeling.

De Arbolijst is sinds 2001 uitgebreid met bedrijfsmiddelen die in het bijzonder door de organisaties in de non-profit sector (kunnen) worden aangeschaft met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

Voorwaarden
Om gebruik te kunnen maken van de Farbo-regeling, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Het bedrijfsmiddel moet op het moment van investeren voorkomen op de dan geldende Arbolijst.
- Het op de Arbolijst voorkomende bedrijfsmiddel moet de bestemming hebben die op deze lijst is aangegeven.
- Het op de Arbolijst voorkomende bedrijfsmiddel moet ten minste bestaan uit de bestanddelen die op de lijst worden vermeld. Tot de bestanddelen kunnen ook gerekend worden voorzieningen (zoals leidingen, appendages, en meet- en regelapparatuur) die technisch noodzakelijk zijn voor en uitsluitend dienstbaar zijn aan deze bedrijfsmiddelen en dus geen zelfstandige betekenis hebben.
- Bedrijfsmiddelen waarvan het eventuele hydraulische systeem meer dan 3 liter olie bevat, moeten gevuld zijn met biologisch afbreekbare en niet-toxische olie.
- Bedrijfsmiddelen die op de Arbolijst met een asterisk gemarkeerd zijn, moeten vergezeld zijn van een EG-verklaring van overeenstemming en van een gebruiksaanwijzing, die beiden zijn opgesteld in de Nederlandse taal.
- Bedrijfsmiddelen die op de lijst zijn gemarkeerd met het symbool # kunnen ongewenste milieueffecten veroorzaken. Als de werkgever een dergelijk bedrijfsmiddel wil aanschaffen, dient hij eerst contact op te nemen met de gemeentelijke of provinciale milieudienst.
- Het bedrijfsmiddel moet voldoen aan de wettelijke lawaaivoorschriften.

Hoogte
De ondernemer die investeert in een bedrijfsmiddel dat op de Arbolijst voorkomt, mag deze investering willekeurig afschrijven. Hij mag dus zelf bepalen in welk jaar en in welk tempo hij de investeringskosten zal afschrijven. Sneller afschrijven drukt de fiscale winst, de ondernemer hoeft minder belasting te betalen.
Een ander verschil met de "normale" afschrijvingsregeling: een "gewone" investering kan pas worden afgeschreven nadat het in gebruik is genomen. Investeringen in bedrijfsmiddelen uit de Arbolijst kunnen al afgeschreven worden vanaf het moment dat het bedrijfsmiddel is gekocht, of vanaf het moment waarop de onderneming er kosten voor maakt.

De arbo-afdrachtvermindering voor non-profit organisaties bedraagt 3,5% van de aanschaffings- en voortbrengingskosten van bedrijfsmiddelen die op de Arbolijst staan.

Dus 3,5% van de investering kan in mindering worden gebracht op de door de instelling verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen.

Voorbeeld Farbo-afschrijving

a. Een ondernemer koopt een op de Arbolijst voorkomende machine. De machine heeft een levensduur van 10 jaar, kost EURO 15.000 en heeft geen restwaarde. Volgens de "normale" investeringsaftrekregeling moet de ondernemer deze investering afschrijven door jaarlijks een vast bedrag van de fiscale winst af te trekken. Het bedrag dat afgetrokken mag worden, bestaat uit de kostprijs min de restwaarde, gedeeld door afschrijvingsduur. Dus: (EURO 15.000 - EURO 0):10 = EURO 1500 per jaar. Omdat de machine op de Arbolijst staat, mag de ondernemer het tijdstip van afschrijving zelf bepalen. Hij kan bijvoorbeeld in het jaar van aanschaf het gehele investeringsbedrag op de fiscale winst in mindering brengen. Hij betaalt in dat jaar dus minder belasting dan bij de "normale" afschrijving het geval zou zijn geweest.

b. Een ondernemer koopt in 2003 voor EURO 20.000 een machine die op de Arbolijst voor 2003 staat. De normale afschrijvingsperiode is 8 jaar. De restwaarde na 8 jaar is bepaald op EURO 1000. Volgens de normale afschrijving zou de ondernemer per jaar EURO 2375 kunnen afschrijven (kostprijs min restwaarde, gedeeld door levensduur). De ondernemer mag echter zelf het tijdstip van afschrijving bepalen. Hij kan bijvoorbeeld de eerste twee jaar niets afschrijven, en in het derde jaar EURO 19.000. Hij kan ook besluiten om de eerste vier jaar niets af te schrijven en daarna vier jaar lang elk jaar EURO 4750.

Welke kosten afschrijven?

De Farbo-afschrijving is van toepassing op de aanschafkosten en op de zogenaamde voortbrengingskosten van de bedrijfsmiddelen uit de Arbolijst. Ook aanpassingskosten vallen er onder.

- aanschafkosten: de koopsom plus de bijkomende kosten die nodig zijn om het bedrijfsmiddel bedrijfsklaar te maken;
- voortbrengingskosten: wanneer de onderneming zelf een bedrijfsmiddel vervaardigt, horen alle kosten die daarmee gemoeid zijn tot de voortbrengingskosten. Hieronder vallen ook de arbeidskosten van een werknemer die een in delen geleverde machine in elkaar zet;
- aanpassingskosten: wanneer de ondernemer een bestaand bedrijfsmiddel zodanig aanpast, dat het voldoet aan de eisen van de Arbolijst, komen de kosten van die aanpassing voor de Farbo-afschrijving in aanmerking, evenals de kosten van de nieuwe toegevoegde onderdelen.

Omzetbelasting

Is de ondernemer vrijgesteld van omzetbelasting, dan hoort de omzetbelasting die hij aan de leverancier van het bedrijfsmiddel heeft betaald eveneens tot de aanschaf- of voortbrengingskosten. Is hij niet vrijgesteld, dan hoort de betaalde omzetbelasting er niet bij.

Subsidie

Heeft de ondernemer subsidie ontvangen voor het bedrijfsmiddel, dan moet het subsidiebedrag worden afgetrokken van de aanschaf- en voortbrengingskosten.

Vervanging van een bedrijfsmiddel

Als de ondernemer een niet-arbovriendelijk bedrijfsmiddel vervangt door een bedrijfsmiddel van de Arbolijst, krijgt hij te maken met de regeling van de vervangingsreserve. Meestal zal hij voor de vervanging van het niet-arbovriendelijke bedrijfsmiddel een vervangingsreserve gevormd hebben. Dit bedrag moet hij eerst in mindering

brengen op de aanschaf- en voortbrengingskosten. Slechts het restant komt voor willekeurige afschrijving in aanmerking.

Voor organisaties in de non-profit sector geldt: de arbo-afdrachtvermindering is alleen van toepassing op de kosten van aanschaffing en voortbrenging van arbo-bedrijfsmiddelen, indien die kosten ten minste EURO 454 bedragen.

Aanvragen
De ondernemer (of de non-profit organisatie) moet het bedrijfsmiddel dat hij willekeurig wil afschrijven, aanmelden met het formulier "Melding willekeurige afschrijving Arbo-investeringen". Dit formulier is verkrijgbaar bij de Belastingdienst, of bij de Belastingtelefoon voor ondernemers: 0800-0443, of via de website van de belastingdienst. Bij het formulier moet een kopie van de koopovereenkomst of een factuur gevoegd worden.
Het formulier moet opgestuurd worden naar het Bureau IRWA van de belastingdienst in Breda (postbus 3338, 4800 DH Breda). Dus niet naar de eenheid van de belastingdienst waar de ondernemer onder valt! (IRWA = Investeringsregelingen en willekeurige afschrijving).

Is de ondernemer lid van een maatschap of vennootschap onder firma, dan dient elke maat of vennoot een eigen meldingsformulier in te leveren, en naar rato van de winstdeling een gedeelte van het investeringsbedrag te vermelden.

Aanvraagtermijn:
- bij de aanschaf van een bedrijfsmiddel moet het Bureau IRWA de melding binnen drie maanden na het aangaan van de verplichting (bijvoorbeeld het tekenen van de koopovereenkomst) hebben ontvangen;
- als het gaat om de voortbrengingskosten geldt: het Bureau IRWA moet de melding binnen drie maanden na het eind van elk kalenderkwartaal waarbinnen de voortbrengingskosten zijn gemaakt, hebben ontvangen. Neemt de ondernemer het bedrijfsmiddel in de loop van het kalenderkwartaal in gebruik, dan moet de melding binnen drie maanden na de ingebruikneming binnengekomen zijn bij Bureau IRWA.

Cumulatie
De Farbo-regeling kan niet cumuleren met subsidies die de ondernemer heeft ontvangen voor de aanschaf van het bedrijfsmiddel. Het ontvangen subsidiebedrag moet afgetrokken worden van de aanschaf- en voortbrengingskosten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan subsidie op grond van art. 16 REA (subsidie voor meerkosten).

Voor de overige reïntegratie-instrumenten bevat deze regeling geen anti-cumulatiebepalingen.

Bezwaar en beroep
De belastingdienst is uiteindelijk de instantie die de belastingaanslag vaststelt, en die dus bepaalt of de Farbo-regeling kan worden toegepast op de manier die de ondernemer voor ogen stond. Is de ondernemer het met deze beslissing niet eens, dan kan hij de normale bezwaar- en beroepsprocedure volgen.

2.6 Afdrachtvermindering langdurig werklozen

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een langdurig werkloze in dienst neemt. Onder het begrip langdurig werkloze verstaat deze regeling ook de arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA.

Vindplaats
- Artikel 8 tot en met 13 Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen;
- Uitvoeringsregeling langdurig werklozen, Regeling van 20 december 1995, Stcrt. 1995, 249;
- Uitvoeringsregeling afdrachtvermindering, Regeling van 21 december 1995, Stcrt. 1995, 251.

Uitvoeringsinstantie
- CWI
- Belastingdienst

Inhoud
De werkgever die vóór 1 januari 2003 een langdurig werkloze in dienst heeft genomen tegen een loon dat niet hoger is dan 130% van het wettelijk minimumloon, kan in aanmerking komen voor een korting op de afdracht van loonbelasting en premie volksverzekeringen. Deze korting bedraagt EURO 2296 per jaar en kan gedurende maximaal 4 jaar worden toegepast. De regeling heeft tot doel de werkgelegenheid voor langdurig werklozen te vergroten. Omdat onder de categorie langdurig werklozen ook de arbeidsgehandicapten in de zin van de Wet REA vallen, kan deze regeling ook de werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten verbeteren.
De werkgever kan de afdrachtkorting zelf toepassen. Hij hoeft hiervoor niet eerst in overleg te treden met de belastingdienst. De toepassing is niet aan een maximum aantal personen gebonden. De werkgever kan dus voor elke in dienst getreden langdurig werkloze de korting toepassen.

Let op: deze regeling is met ingang van 1 januari 2003 ingetrokken. Werkgevers die vóór 1 januari 2003 een langdurig werkloze in dienst hadden genomen, kunnen echter nog gebruik maken van de afdrachtkorting, tot de periode van 4 jaar verstreken is.

Voorwaarden
a. De werknemer is vóór 1 januari 2003 in dienst getreden.
b. De in dienst getreden werknemer moet vallen onder de categorie langdurig werklozen.
c. De werkgever moet voor de werknemer een verklaring langdurig werkloze hebben ontvangen. Deze verklaring moet worden aangevraagd bij het CWI waar de werknemer stond ingeschreven. De werkgever moet de verklaring bij zijn loonadministratie bewaren.
d. Het loon van de in dienst getreden werknemer mag niet hoger zijn dan het zogenaamde toetsloon. Het toetsloon bedraagt voor werknemers tot 50 jaar EURO 18.914 per jaar (circa 130% van het wettelijk minimumloon) en voor werknemers die bij indiensttreding 50 jaar of ouder zijn EURO 21.713 per jaar (circa 150% van het wettelijk minimumloon). Het afwijkende bedrag voor 50-plussers geldt sinds 1 januari 2001.

e. De dienstbetrekking moet voor een duur van minimaal 12 weken zijn aangegaan, en moet een arbeidsomvang van ten minste 15 uur per week hebben.

Omvang/hoogte
De afdrachtvermindering bedraagt per kalenderjaar maximaal EURO 2296, bij een voltijds dienstverband. Voltijds wil zeggen: 36 uur per week. Als het dienstverband minder dan 36 uren omvat, wordt het kortingsbedrag naar evenredigheid verminderd. Dus voor een werknemer met een arbeidsomvang van 20 uur per week, bedraagt de korting 20/36 van EURO 2296.
Evenredige vermindering moet ook plaatsvinden wanneer de dienstbetrekking korter duurt dan een jaar, of wanneer de werknemer halverwege het kalenderjaar in dienst treedt.

Duur
De afdrachtvermindering is maximaal 4 jaar van toepassing op dezelfde werknemer. De regeling is met ingang van 1 januari 2003 ingetrokken. Dat betekent dat wanneer een werkgever in 2002 een langdurig werkloze in dienst had genomen, hij nog tot en met 2005 gebruik kan maken van de regeling. Zie ook: overgangsrecht.

Aanvragen
De werkgever kan alleen van de korting gebruik maken wanneer hij beschikt over de verklaring langdurig werkloze. Hij moet deze verklaring schriftelijk aanvragen bij de CWI waar de werkloze als werkzoekende stond ingeschreven. Hij moet hierbij een kopie van de arbeidsovereenkomst overleggen.

Aanvraagtermijn: de verklaring moet uiterlijk binnen 4 maanden na de dag van indiensttreding worden aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn wordt het verzoek van de werkgever niet meer in behandeling genomen.

In verband met het vervallen van de regeling per 1 januari 2003 geldt op grond van de Regeling van 18 december 2002, Stcrt. 2002, 246 een afwijkende aanvraagtermijn voor werkgevers die nog snel voor de afdrachtkorting in aanmerking willen komen. Met een 'verklaring langdurig werkloze' wordt gelijkgesteld een kopie van de aanvraag van zo'n verklaring bij het CWI, mits deze aanvraag uiterlijk 31 december 2002 bij het CWI is ingediend. De aanvraagtermijn van 4 maanden is dan niet van toepassing.

Weigeringsgronden
De CWI zal geen verklaring langdurige werklozen afgeven indien:
- de dienstbetrekking voor bepaalde tijd is aangegaan, voor een duur die korter is dan 12 weken;
- de omvang van de dienstbetrekking minder is dan 15 uur per week;
- de werkgever in de periode van 6 maanden, voorafgaand aan de indiensttreding van de langdurig werkloze, één of meer arbeidsovereenkomsten heeft beëindigd met ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen;
- een aanvraag voor een ontslagvergunning wegens bedrijfseconomische redenen in behandeling is bij het arbeidsbureau;
- de afgifte van de verklaring in strijd zou zijn met doel en strekking van de wet.

Cumulatie
De afdrachtvermindering langdurig werklozen kan worden gecombineerd met de andere afdrachtkortingen die geregeld zijn in de WVA. Heeft de werknemer bijvoorbeeld een loon dat lager is dan 115% van het wettelijk minimumloon, dan kan de afdracht-

korting lage lonen worden toegepast. Geen cumulatie is mogelijk met de afdrachtkorting onderwijs.
Neemt de werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst, dan kan hij de afdrachtvermindering combineren met de reïntegratie-instrumenten voor de arbeidsgehandicapten, zoals bijvoorbeeld de premiekorting arbeidsgehandicapten, en de no-risk polis ZW.

Begrip langdurig werkloze
Een langdurige werkloze is iemand die langer dan 12 maanden zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staat ingeschreven bij de CWI. De periode van 12 maanden wordt verkort tot 6 maanden voor de werkloze die woont in de provincie Groningen, Friesland of Drenthe, of in één van de volgende gemeenten: Amsterdam, Arnhem, Den Haag, Heerlen, Nijmegen, Rotterdam, Utrecht.

De volgende personen vallen ook onder het begrip langdurig werkloze:
- de arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA;
- degene die op grond van de Vreemdelingenwet in Nederland is toegelaten als vluchteling en die nog niet eerder in Nederland heeft gewerkt;
- de werkloze of ex-zelfstandige die op de leeftijd van 50 jaar of ouder in dienst treedt;
- degene die in het kader van een WIW-werkervaringsplaats bij de werkgever in dienst treedt;
- degene die in het kader van begeleid werken in de zin van de WSW bij de werkgever in dienst treedt;
- degene die bij de gemeente in dienst treedt in het kader van de WSW of de WIW;
- degene die in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen bij een werkgever in dienst treedt.

Voor al deze personen geldt dat zij op de arbeidsmarkt een achterstandspositie innemen, zodat zij als langdurig werkloos beschouwd kunnen worden. De eis van 12 maanden inschrijving bij de CWI is op hen niet van toepassing.

Overgangsrecht
De afdrachtvermindering langdurig werklozen is met ingang van 1 januari 2003 ingetrokken. Dit instrument kan dus niet meer worden toegepast op werknemers die vanaf 1 januari 2003 in dienst treden bij een werkgever. Voor werknemers die voor die datum al in dienst waren van een werkgever geldt dat de afdrachtvermindering doorloopt. Dus als de werkgever in 2002 gebruik maakte van die instrument, kan hij hier ook in 2003, 2004 en 2005 nog gebruik van maken.

2.7 Afdrachtvermindering lage lonen

Bedoeld voor
Werkgever

Soort
Incentive

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst neemt of heeft die een loon ontvangt dat niet hoger is dan 115% van het wettelijk minimumloon.

Vindplaats
- Artikel 3 tot en met 7 Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen;

- Uitvoeringsregeling afdrachtvermindering, Regeling van 21 december 1995, Stcrt. 1995, 251.

Uitvoeringsinstantie
Belastingdienst

Inhoud
De werkgever die een werknemer in dienst neemt tegen een loon dat niet hoger is dan 115% van het wettelijk minimumloon, kan in aanmerking komen voor een korting op de afdracht van loonbelasting en premie volksverzekeringen. De korting is alleen van toepassing op werknemers van 23 jaar en ouder, en bedraagt EURO 1629 per kalenderjaar.
De regeling heeft tot doel laagbetaalde werkgelegenheid te creëren en te behouden door de loonkosten voor laagbetaalde werknemers te verlagen en meer in overeenstemming te brengen met hun productiviteit. De regeling is niet specifiek bedoeld als reïntegratie-instrument voor arbeidsgehandicapten. Maar omdat arbeidsgehandicapten vaak aangewezen zijn op de laagbetaalde banen, kan dit instrument wel relevant zijn in het kader van hun reïntegratie.

De afdrachtvermindering lage lonen is ook bekend onder de afkorting SPAK.

Voorwaarden
a. De werknemer moet 23 jaar of ouder zijn;
b. Het loon van de werknemer mag niet hoger zijn dan het zogenaamde toetsloon. Het toetsloon bedraagt in 2003 EURO 17.576.
   Het toetsloon is van toepassing op een voltijds dienstverband, dat wil zeggen een dienstverband van 36 uur of meer per week. Is de werknemer in deeltijd werkzaam, dan wordt het toetsloon naar evenredigheid verlaagd.
   Bijvoorbeeld het toetsloon van een 23-jarige werknemer die 20 uur per week werkt, wordt als volgt berekend: 20/36 x EURO 17.576.
   Hetzelfde geldt als de werknemer halverwege het kalenderjaar in dienst treedt.

Hoogte
De afdrachtvermindering bedraagt EURO 1629 per kalenderjaar.
Dit bedrag is van toepassing op een voltijds dienstverband, dat wil zeggen een dienstverband van 36 uur per week. Is de werknemer in deeltijd werkzaam, dan wordt het kortingsbedrag naar evenredigheid verlaagd. Hetzelfde geldt als de werknemer halverwege het kalenderjaar in dienst treedt.

Duur
De afdrachtvermindering is niet aan een maximum duur gebonden, en kan dus elk jaar opnieuw worden toegepast, mits het loon van de betrokken werknemer maar onder het toetsloon blijft.

Aanvragen
De werkgever hoeft de afdrachtvermindering niet eerst bij de belastingdienst aan te vragen. Hij kan het bedrag waarop hij aanspraak kan maken via de aangifte loonbelasting in mindering brengen op de afdracht loonbelasting en premies volksverzekeringen. In veel salaris boekhoudprogramma's is deze regeling ingeprogrammeerd. De administratieve kosten blijven hierdoor voor de werkgever beperkt.
De belastingdienst controleert bij de aangifte of de afdrachtvermindering correct is toegepast.

Bezwaar en beroep
Als de werkgever het niet eens is met een beschikking van de belastingdienst inzake de door hem toegepaste afdrachtvermindering, kan hij een bezwaarschrift indienen bij de belastingdienst. Vervolgens kan hij in beroep bij de belastingkamer van het gerechtshof, en daarna in cassatie bij de Hoge Raad.

Cumulatie
De afdrachtvermindering lage lonen kan worden gecombineerd met de andere afdrachtkortingen die geregeld zijn in de WVA.
Had de werkgever vóór 1 januari 2003 een arbeidsgehandicapte in dienst genomen, dan kan hij de afdrachtvermindering langdurig werklozen toepassen. Er is geen cumulatie mogelijk met de afdrachtkorting onderwijs.

Voorbeeld: een werkgever neemt een 30-jarige arbeidsgehandicapte in dienst, voor 36 uur per week, op een vast contract, tegen het wettelijk minimum loon. Dan kan hij de afdrachtvermindering lage lonen toepassen (EURO 1924 per jaar) plus de afdrachtvermindering langdurig werklozen (EURO 2296 per jaar), plus gebruik maken van de premiekorting arbeidsgehandicapten (EURO 2042 in het eerste jaar), en de no-risk polis ZW is ook van toepassing. Een opeenstapeling van voordelen dus.

Nieuwe ontwikkelingen
Op grond van het Belastingplan 2003 Deel I wordt de afdrachtvermindering lage lonen langzaam aan afgeschaft. In de komende jaren wordt het kortingsbedrag verminderd.
In 2004 zal de korting EURO 1104 per kalenderjaar bedragen, en in 2005 EURO 552. In 2006 komt de regeling geheel te vervallen.

2.8 Tegemoetkoming kosten kinderopvang

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in de zin van art. 10 Wet REA in dienst neemt (dus een arbeidsgehandicapte werknemer die onder verantwoordelijkheid van het UWV valt).

Vindplaats
De tegemoetkoming kinderopvang is geregeld in:
- Art. 22a lid 2 Wet REA;
- Besluit uitvoeringsregels financiering kinderopvang, Besluit Lisv van 23 mei 2001, Stcrt. 2001, 106;
- Uitvoeringsbeleid regeling financiering kinderopvang, Mededeling Lisv van 29 mei 2001, nr. M 01.038;
- Regeling aanvraagtermijn Wet Rea 2001, Besluit Lisv van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud

Met ingang van 1 juli 2001 is de Wet financiering kinderopvang uitkeringsgerechtigden in werking getreden. Op grond van deze wet kan de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang voor deze werknemer, gedurende maximaal 12 maanden. Door het toekennen van een tegemoetkoming aan de werkgever hoopt de wetgever te voorkomen dat arbeidsgehandicapten geen werk kunnen aanvaarden wegens het gebrek aan betaalbare kinderopvang. Dankzij de tegemoetkoming in de kosten is de arbeidsgehandicapte niet langer aangewezen op gesubsidieerde kinderopvang waarvoor lange wachtlijsten bestaan.
De tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang wordt door het UWV betaald. De werkgever dient hiertoe met het UWV contact op te nemen en de tegemoetkoming aan te vragen.

Voorwaarden
Om voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang in aanmerking te kunnen komen moet de werkgever aan de volgende voorwaarden voldoen:
- hij moet een dienstbetrekking aangaan met een arbeidsgehandicapte werknemer;
- deze arbeidsgehandicapte werknemer moet onder een van de volgende twee categorieën vallen:

Categorie 1:
a. de werknemer heeft een scholing of opleiding gevolgd als bedoeld in art. 22 Wet REA (werknemersvoorziening), of hij heeft gewerkt op een proefplaats als bedoeld in art. 23 Wet REA;
b. tijdens deze scholing of tijdens het werk op de proefplaats had het UWV voor deze werknemer een kinderopvangovereenkomst gesloten;
c. de werknemer is binnen 6 maanden na het aflopen van de door het UWV gesloten kinderopvangovereenkomst bij de werkgever in dienst getreden.

Categorie 2:
a. de werknemer heeft een uitkering op grond van de WAO, WAZ of de Wajong;
b. de werknemer is pas 6 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheidsuitkering bij de werkgever in dienst getreden.

- de dienstbetrekking moet minimaal voor de duur van 6 maanden zijn aangegaan.
  Het gaat hier om de duur van de dienstbetrekking die contractueel tussen werkgever en werknemer is overeengekomen. Als de dienstbetrekking feitelijk korter duurt dan was overeengekomen, bijvoorbeeld omdat de werknemer tussentijds ontslag neemt om elders te gaan werken, dan kan de werkgever dus toch in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang die hij al heeft gemaakt.

Aanvragen
De werkgever dient schriftelijk bij het UWV een aanvraag in te dienen voor de tegemoetkoming. Hij moet hierbij gebruik maken van een door het UWV verstrekt aanvraagformulier.
Bij de aanvraag moet de werkgever de volgende gegevens overleggen:
- een plaatsingsbewijs van de kinderopvangplaats;
- een berekening van de netto kosten van de kinderopvang, dat wil zeggen de kosten van de kinderopvang minus de door de werknemer te betalen ouderbijdrage. De berekening van de door de werknemer verschuldigde ouderbijdrage moet plaatsvinden door hetzij de werkgever, hetzij de aanbieder van de kinderopvangplaats, hetzij het bemiddelingsbureau.

Aanvraagtermijn:
De aanvraagtermijn bedraagt twee maanden. Deze gaat in per het moment waarop de kinderopvang daadwerkelijk een aanvang neemt. Bij overschrijding van de termijn

wordt geen tegemoetkoming verstrekt in de kosten, over de periode voorafgaande aan de aanvraag.

Het UVW heeft maximaal 8 weken de tijd om een beslissing te nemen.

Hoogte
De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de gezinssituatie van de arbeidsgehandicapte werknemer:
- is deze ongehuwd, of is hij gehuwd met een partner die geen inkomen uit arbeid geniet, dan bedraagt de tegemoetkoming: de kosten die de werkgever feitelijk in verband met de kinderopvang heeft gemaakt minus de ouderbijdrage die de werknemer geacht wordt te betalen. Ook indien de werknemer geen ouderbijdrage betaalt, wordt dit bedrag toch van de kosten afgetrokken;
- is deze gehuwd met een partner die inkomsten uit arbeid geniet, dan bedraagt de tegemoetkoming: 50% van de kosten die de werkgever in verband met kinderopvang heeft gemaakt, minus de ouderbijdrage die de werknemer geacht wordt te betalen. In deze situatie wordt er namelijk van uit gegaan dat de werkgever van de partner de resterende 50% voor zijn rekening neemt. Als de werkgever van de partner dat niet doet, moet de werkgever van de arbeidsgehandicapte de resterende 50% zelf financieren.

Als peildatum voor het al dan niet gehuwd zijn met een partner met inkomsten, geldt het moment waarop de werkzaamheden zijn aangevangen. Dus als er na dat tijdstip iets veranderd in de privé-situatie van de werknemer, kan dat niet tot een wijziging leiden in de omvang van de tegemoetkoming.

Onder het begrip gehuwd valt ook: een gezamenlijke huishouding voeren met een partner (samenwonen), of het geregistreerd partnerschap.
De omvang van de ouderbijdrage is gelijk aan de ouderbijdrage voor kinderopvang die door de minister van VWS aan de gemeenten wordt geadviseerd in de adviestabel ouderbijdrage.

Uitbetaling
Het UWV betaalt de werkgever op basis van een declaratie achteraf op maandelijkse basis, of ineens op basis van de werkelijk gemaakte kosten minus de door de werknemer te verstrekken ouderbijdrage.

Duur
De tegemoetkoming aan de werkgever duurt maximaal 12 maanden, vanaf de aanvang van de dienstbetrekking.

Weigeringsgronden
Op grond van art. 22a lid 3 Wet REA kan het UWV de kinderopvangregeling op maximaal 4000 werknemers per kalenderjaar toepassen. Als dit maximum in een kalenderjaar is bereikt, kan de regeling niet meer worden toegepast. Dit kan dus een weigeringsgrond opleveren.

Als de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt die valt onder categorie 1 (zie Voorwaarden), maar waarbij om een of andere reden niet wordt voldaan aan de voorwaarden om voor de tegemoetkoming in aanmerking te komen, kan de werkgever niet via de omweg van categorie 2 de tegemoetkoming aanvragen. Het UWV acht dit ongewenst, omdat onder categorie 2 alleen die arbeidsgehandicapten vallen die zonder voorafgaand reïntegratietraject, op eigen kracht bij een werkgever in

dienst zijn getreden. Het UWV wil het onderscheid tussen de twee categorieën arbeidsgehandicapten helder houden.

Vb weigering tegemoetkoming
Stel dat de werkgever een arbeidsgehandicapte WAO'er in dienst neemt die tijdens scholing of proefplaatsing gebruik maakte van een via het UWV gefinancierde kinderopvangplaats. Deze werknemer valt onder categorie 1. Hij treedt echter pas in dienst na verloop van 6 maanden na beëindiging van de gefinancierde kinderopvang. In dat geval voldoet de werkgever niet aan alle voorwaarden voor toekenning van de tegemoetkoming, want de werknemer is te laat in dienst getreden. In deze situatie zou de werkgever kunnen stellen dat de werknemer ook valt onder categorie 2 (hij ontvangt immers een WAO-uitkering) en dat hij dus via die categorie alsnog een beroep kan doen op de tegemoetkoming. Het UWV acht dit echter ongewenst, omdat onder categorie 2 alleen die arbeidsgehandicapten vallen die zonder voorafgaand reïntegratietraject, op eigen kracht bij een werkgever in dienst zijn getreden. Een heel andere doelgroep dus als die van categorie 1. Het UWV wil het onderscheid tussen de twee categorieën arbeidsgehandicapten helder houden. Vandaar dat de werkgever in dit voorbeeld geen tegemoetkoming kan aanvragen.

Wat is kinderopvang?
Onder kinderopvang wordt bedoeld: het in georganiseerd verband tegen vergoeding verzorgen en opvoeden van kinderen door anderen dan de eigen ouder, pleeg- of stiefouder op uren dat deze zelf hiervoor niet beschikbaar is.
Het incidenteel oppassen op een kind van een ander – bijvoorbeeld in het geval een kind voor een paar uur bij een buurvrouw wordt ondergebracht – is geen kinderopvang in de zin van art. 22a Wet REA (want er is geen sprake van opvang "in georganiseerd verband"). Dergelijke kinderopvang komt dus niet voor een tegemoetkoming in aanmerking. De kinderopvangplaats moet bovendien voldoen aan de kwaliteitseisen die worden gesteld in het Tijdelijk besluit kwaliteitsregels kinderopvang, dat is gebaseerd op de Welzijnswet 1994.

Onder kinderopvang kunnen de volgende voorzieningen vallen:
- een plek in een kinderdagverblijf;
- opvang door een gastouder;
- buitenschoolse opvang;
- 24-uurs kinderopvang.

De kinderopvangregeling is alleen bedoeld voor de opvang van kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar, voor wie de arbeidsgehandicapte werknemer recht op kinderbijslag heeft.

Financiering
De tegemoetkoming wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
Art. 22a Wet REA bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus gecombineerd worden met andere reïntegratie-instrumenten die van toepassing zijn wanneer een werkgever een arbeidsgehandicapte in dienst neemt. Bijvoorbeeld de premiekorting arbeidsgehandicapten.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector be-

stuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de Rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

2.9 Subsidie reïntegratieactiviteiten

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die reïntegratiewerkzaamheden laten verrichten met het doel de arbeidsgehandicapte werknemer in het bedrijf van een andere werkgever te plaatsen.

Vindplaats
Deze subsidie is geregeld in:
- art. 15 Wet REA;
- Besluit Suwi, Besluit van 20 december 2001, Stb. 2001, 688.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Met ingang van 1 januari 2003 is de werkgever verplicht de arbeidsgehandicapte werknemer buiten het eigen bedrijf te reïntegreren, wanneer binnen het eigen bedrijf geen andere passende arbeid voorhanden is. Deze verplichting geldt in ieder geval voor de duur van het dienstverband (meestal 2 jaar). De werkgever kan hiertoe een reïntegratietraject inkopen bij een reïntegratiebedrijf of een externe arbodienst. Het UWV kan een subsidie verstrekken voor de kosten die met de uitvoering van dit reïntegratietraject gemoeid zijn. Deze subsidie valt in twee delen uiteen:
1. een basissubsidie, die wordt toegekend wanneer het reïntegratietraject wordt uitgevoerd;
2. een plaatsingssubsidie, die wordt toegekend wanneer het daadwerkelijk gelukt is de werknemer te laten hervatten in betaalde arbeid.
   De basissubsidie en plaatsingssubsidie bedragen ieder 50% van de kosten van het traject, zodat de werkgever bij een geslaagde plaatsing 100% van de kosten vergoed krijgt.

Voorwaarden basissubsidie
- De werkgever moet aan het UWV een advies van zijn arbodienst overleggen, waaruit blijkt dat de werknemer arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet REA, en dat voor de werknemer geen passende arbeid gevonden kan worden in het bedrijf van de werkgever.
- De werkgever moet aan het UWV een trajectplan overleggen, waarin in elk geval is opgenomen:
- het opleidingsniveau van de werknemer;
- het sofi-nummer van de werknemer;
- een beschrijving van de ingekochte reïntegratieactiviteiten;
- de verwachte begin- en einddatum van deze activiteiten.
- De werkgever moet de facturen overleggen, die hij reeds aan het reïntegratiebedrijf heeft betaald voor de uitvoering van de activiteiten.

- De werkgever moet de in het trajectplan genoemde reïntegratieactiviteiten inkopen bij een reïntegratiebedrijf waarmee hij een schriftelijk reïntegratiecontract heeft gesloten. Hij kan de activiteiten dus niet door zijn eigen arbodienst laten verrichten. In het Besluit Suwi wordt opgesomd welke zaken in ieder geval in dit contract moeten worden vastgelegd (Zie Voorwaarden reïntegratiecontract).
- De werkgever moet het reïntegratiecontract aan het UWV overleggen.

Voorwaarden plaatsingssubsidie
- De betrokken arbeidsgehandicapte is, binnen drie maanden nadat de reïntegratietaak van de werkgever is beëindigd, een dienstbetrekking aangegaan met een andere werkgever.
- Deze dienstbetrekking is aangegaan voor een aaneengesloten periode van minimaal 26 weken. Het maakt hierbij niet uit of er sprake is van een fulltime of een parttime dienstverband.
- De werkgever moet aan het UWV gegevens overleggen, op grond waarvan kan worden vastgesteld dat de arbeidsgehandicapte bij een andere werkgever voor een duur van minimaal 26 weken in dienst is getreden. Het gaat dan om gegevens als: datum indiensttreding, naam van de werkgever, en functie van de werknemer.

Een andere mogelijkheid is dat de arbeidsgehandicapte als zelfstandige is gaan werken. In dat geval kan de werkgever voor plaatsingssubsidie in aanmerking komen, wanneer de arbeidsgehandicapte met die zelfstandige werkzaamheden in een periode van een jaar ten minste gedurende 26 weken inkomsten heeft verworven. Die inkomsten moeten zodanig van omvang zijn, dat hij geen werkloosheidsuitkering meer nodig heeft.
De zelfstandige status wordt getoetst aan de hand van inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

2.10 Voorwaarden reïntegratiecontract

In het reïntegratiecontract dat de werkgever sluit met het reïntegratiebedrijf, moet in ieder geval geregeld worden dat het reïntegratiebedrijf verplicht is:
1. op verzoek aan het UWV alle gegevens en inlichtingen te verstrekken die van belang zijn voor de vaststelling van de rechtmatigheid en doelmatigheid van de uitvoering van art. 15 Wet REA;
2. inzage te verlenen in alle gegevens die een accountant nodig heeft om een nader onderzoek in te stellen;
3. de persoonlijke levenssfeer te beschermen van de arbeidsgehandicapte werknemers, overeenkomstig een reglement dat aan die werknemers en de werkgever moet worden overgelegd;
4. in geval van een geschil tussen de arbeidsgehandicapte werknemer en het reïntegratiebedrijf een klachten- en geschillenregeling toe te passen die door het reïntegratiebedrijf aan de werknemer en de werkgever is overgelegd;
5. op verzoek aan de werkgever een schriftelijk oordeel van een accountant te overleggen, over de verwerking van informatie en de genomen maatregelen ter beveiliging van informatie door het reïntegratiebedrijf;
6. de gegevens die het reïntegratiebedrijf in verband met de reïntegratieactiviteiten verkrijgt, alleen te verwerken voorzover dat noodzakelijk is voor het verrichten van die activiteiten, of voor de naleving van de hierboven genoemde verplichtingen.

Als het reïntegratiebedrijf de werkzaamheden laat verrichten door een ander reïntegratiebedrijf, moet tussen deze bedrijven een schriftelijke overeenkomst gesloten worden, waarin de bovengenoemde verplichtingen worden vastgelegd.

Aanvragen
De werkgever moet de subsidie aanvragen bij het UWV. Hij kan dit eventueel ook uitbesteden aan het reïntegratiebedrijf dat het reïntegratietraject uitvoert.

Hoogte
Basissubsidie: 50% van de werkelijk gemaakte kosten. Dit bedrag blijkt uit de facturen van het reïntegratiebedrijf dat de werkzaamheden uitvoert.
Let op:
- reïntegratieactiviteiten die niet in het trajectplan waren opgenomen, worden niet vergoed, tenzij het UWV voor die activiteiten schriftelijke toestemming heeft verleend;
- reïntegratieactiviteiten die zijn verricht door een intern reïntegratiebedrijf of een interne arbodienst in het eigen concern, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Plaatsingssubsidie: de resterende 50% van de werkelijk gemaakte kosten.

Uitbetaling
Basissubsidie:
De werkgever moet eerst de door het reïntegratiebedrijf ingediende facturen betalen. Daarna kan de werkgever de facturen naar het UWV sturen, waarna deze 50% zal vergoeden. Het UWV schiet dus geen bedragen voor, de werkgever moet het voorfinancieren.

Plaatsingssubsidie:
Eerst moet blijken of de reïntegratie succesvol is. Dus de uitbetaling kan pas plaatsvinden nadat de werknemer gedurende 26 weken bij een andere werkgever heeft gewerkt, of gedurende een jaar als zelfstandige heeft gewerkt. Pas dan is duidelijk dat de reïntegratie geslaagd is, en zal het UWV overgaan tot uitbetaling van de resterende 50%. Het UWV kent geen voorschot toe.

Ingangsdatum
De subsidie reïntegratieactiviteiten is met ingang van 1 januari 2002 in werking getreden.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Financiering
De subsidie wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

2.11 Subsidie voor meerkosten reïntegratie

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep

1. De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, en wiens reïntegratiekosten hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting arbeidsgehandicapten.
2. De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, en wiens kosten in verband met de herplaatsing of de aanpassing van de arbeidsplaats hoger zijn dan het bedrag van de premiekorting arbeidsgehandicapten.
3. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst heeft genomen of gehouden, en die na afloop van de termijn van de premiekorting arbeidsgehandicapten, (opnieuw) kosten moet maken die nodig zijn om de arbeidsgehandicapte in dienst te houden.

Vindplaats

Deze subsidie is te vinden in:
- art. 16 Wet REA;
- Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293, zoals gewijzigd bij Besluit van 20 december 2001, Stb. 2001, 694.
- Tijdelijke regeling medisch geïndiceerde reïntegratietrainingen Wet REA, ministeriele regeling van 20 december 2001, Stcrt. 2001, 249.

Uitvoeringsinstantie

Het UWV

Inhoud

Wanneer een werkgever op of na 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, of in dienst houdt, komt hij in aanmerking voor de premiekorting arbeidsgehandicapten. Het gaat hierbij om een korting op de premie WW en WAO van EURO 2042 per jaar (Zie premiekorting arbeidsgehandicapten). Verdient de werknemer echter minder dan 50% van het wettelijk minimumloon, dan bedraagt de korting EURO 454 per jaar.
Als de werkgever kan aantonen dat de kosten die hij in het kader van de reïntegratie heeft moeten maken, meer bedragen dan het bedrag van de premiekorting (dus meer dan EURO 2042 of EURO 454), kan hij bij het UWV een subsidie aanvragen ter vergoeding van die meerkosten.

De volgende kosten komen voor subsidie in aanmerking:
- kosten die voortvloeien uit scholing, training en begeleiding van de werknemer;
- kosten die voortvloeien uit noodzakelijke aanpassingen van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen;
- kosten die voortvloeien uit de aanpassing van de inrichting van het bedrijf voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van de arbeidsgehandicapte werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.
  In feite gaat het om dezelfde opsomming van kostenposten, die voor 1 januari 2002 werden genoemd in het oude art. 15 Wet REA (voorzieningen behoud eigen werk) en het oude art. 18 Wet REA (pakket op maat).

Het is ook mogelijk de meerkosten op een later moment te vergoeden. Dit doet zich bijvoorbeeld voor indien de door een werkgever aangeschafte apparatuur na een aantal jaren moet worden vervangen. Op dat moment heeft de werkgever geen aanspraak meer op de premiekorting arbeidsgehandicapten, maar hij kan dan toch vergoeding vragen van de meerkosten in verband met de vervanging van de apparatuur.

Voorwaarden
- De dienstbetrekking met de arbeidsgehandicapte werknemer moet voor een duur van tenminste zes maanden zijn aangegaan;
- De werkgever moet een plan van aanpak (art. 71a WAO) overleggen;
- Het totale bedrag van de meerkosten moet hoger zijn dan het totale bedrag van de premiekorting arbeidsgehandicapten per jaar;
- De meerkosten mogen niet te gering zijn. De meerkosten worden niet vergoed, wanneer zij lager zijn dan 1,85 maal het wettelijk minimumloon per dag;
- De getroffen voorziening mag niet 'algemeen gebruikelijk' zijn. Het is niet de bedoeling dat kosten of diensten worden vergoed die door de meeste mensen (in een bepaalde bedrijfstak) worden aangeschaft of gebruikt, bijvoorbeeld een bureau dat op verschillende hoogten af te stellen is. Als de voorziening uitsluitend nodig is voor de werksituatie, kan vergoeding wel mogelijk zijn. Bijvoorbeeld: orthopedische werkvoorzieningen of speciale gehoorapparatuur. Dergelijke voorzieningen zijn in een werksituatie niet algemeen gebruikelijk;
- De subsidie wordt niet verstrekt, indien deze dient ter vergoeding van kosten die al op grond van een andere wettelijke regeling vergoed kunnen worden. Verstrekkingen die bijvoorbeeld vanuit de ZFW, AWBZ en standaardpakketpolis vergoed kunnen worden, vallen niet onder het bereik van de Wet REA.

Reïntegratietrainingen
Met ingang van 1 februari 2003 is het niet meer mogelijk om medisch geïndiceerde reïntegratietrainingen te financieren met een REA-subsidie. In de praktijk werd op grond van artikel 16 Wet REA vaak subsidie verstrekt voor rugtrainingen en traumabegeleiding. Deze trainingen werden meestal bij wijze van preventie ingezet, dus zonder dat er sprake was van uitval van een werknemer. Voor verzuimpreventie was de subsidie echter niet bedoeld. De minister besloot daarom expliciet in het Reïntegratie-instrumentenbesluit vast te leggen dat dit soort trainingen niet meer voor REA-subsidie in aanmerking kunnen komen. Met ingang van 1 februari 2003 kan dus geen subsidie meer worden aangevraagd voor de meerkosten van reïntegratietrainingen.
Subsidieaanvragen die zijn ingediend voor die datum worden nog afgehandeld volgens de regels van de Tijdelijke Regeling medisch geïndiceerde reïntegratietrainingen.

Aanvragen
De werkgever kan het aanvraagformulier voor de aanvraag premiekorting en subsidie meerkosten arbeidsgehandicapten downloaden vanaf www.uwv.nl of aanvragen bij de Afdeling Premie & Polis van het UWV-onderdeel waarbij hij is aangesloten. Voor het invullen van het formulier zijn de volgende gegevens van belang:
- gegevens werkgever, waaronder zijn aansluitnummer bij het UWV;
- gegevens werknemer, waaronder zijn sofi-nummer;
- op welke grond de werknemer de status van arbeidsgehandicapte heeft gekregen;
- met ingang van welke datum de werknemer arbeidsgehandicapte is;
- of de werknemer jonggehandicapte is;
- ingangsdatum dienstverband en duur van het dienstverband;
- het premieplichtige loon van de werknemer;
- de getroffen voorziening(en) (bijvoorbeeld scholing, training, aanpassing van de werkplek);
- de kosten van de getroffen voorziening(en). Hierbij moet de originele factuur of offerte meegestuurd worden.

Overheidswerkgevers die per 1 januari 2003 aanspraak willen maken op deze subsidie dienen een afwijkend formulier in te dienen bij UWV USZO. Dit formulier is te down-

loaden van www.uwv.nl of kan worden aangevraagd bij de Afdeling Premie en Polis van UWV USZO.

Aanvraag termijn:
Dit is nog niet geregeld. Onder het oude recht gold voor de aanvraag van werkgeversvoorzieningen een termijn van 1 jaar na de realisering van de voorziening.
Het UWV moet binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing nemen.

Hoogte
De subsidie is gelijk aan de omvang van de meerkosten. Er zijn hierbij twee situaties te onderscheiden:

Situatie 1:
De werkgever heeft recht op de premiekorting arbeidsgehandicapten.
In deze situatie heeft de werkgever recht op vergoeding van de 'meerkosten'. Hiermee wordt bedoeld: alle kosten die de werkgever meer heeft gemaakt dan de som van de premiekortingen. Het UWV berekent de omvang van de meerkosten als volgt:
- Eerst wordt berekend hoeveel naar verwachting het totaalbedrag van de premiekorting zal bedragen over de gehele periode waarin een werkgever recht heeft op toepassing van deze korting;
- Vervolgens wordt het totaalbedrag van de premiekorting afgetrokken van het bedrag van de gemaakte kosten. Aldus vindt men het bedrag dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Situatie 2:
De werkgever kan ook subsidie aanvragen, wanneer hij kosten moet maken om een eerder in dienst genomen of in dienst gehouden arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te kunnen houden. De periode van premiekorting is dan al verstreken.
In die situatie wordt met het bedrag van de voordien verleende premiekorting geen rekening gehouden. De werkgever krijgt de kosten dus geheel vergoed. Deze situatie doet zich voor, wanneer de werkgever een in de premiekortingperiode aangeschafte voorziening moet vervangen.

Verder gelden de volgende regels:
- Bij de berekening van de meerkosten wordt de BTW buiten beschouwing gelaten, tenzij de werkgever aantoont dat hij de BTW niet kan verrekenen.
- Als het totaal van de kosten meer bedraagt dan € 22.689, wordt bij de bepaling van de hoogte van de subsidie rekening gehouden met het bedrijfseconomische voordeel voor de werkgever van de te treffen voorziening.

Voorbeeld berekening meerkosten
Voorbeeld 1:
Een werkgever neemt een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst. Hij heeft recht op een premiekorting arbeidsgehandicapten gedurende drie jaar. Het totale bedrag van de premiekorting is dus 3 x EURO 2042 = EURO 7136.
De werkgever moet de arbeidsplaats aanpassen aan deze werknemer. Kosten: EURO 8000. De meerkosten bedragen EURO 8000 - EURO 7136 = EURO 864. De werkgever kan voor dit laatste bedrag de subsidie meerkosten aanvragen.

Voorbeeld 2:
Een werkgever past de arbeidsplaats van een bij hem werkende arbeidsgehandicapte werknemer aan, zodat deze in staat is de eigen arbeid te hervatten. Hij heeft recht op een premiekorting van EURO 2042 gedurende 1 jaar. De kosten van de aanpassing

bedragen EURO 8000. De meerkosten bedragen EURO 8000 - EURO 2042 = EURO 5958. De werkgever kan voor dit laatste bedrag de subsidie meerkosten aanvragen.

Subsidie bij ontslagname werknemer
Stel dat een werkgever kosten heeft gemaakt om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen of in dienst te houden. De werknemer neemt echter korte tijd daarna ontslag, zodat de werkgever geen recht meer heeft op de premiekorting arbeidsgehandicapten.
In deze situatie heeft de werkgever toch aanspraak op vergoeding van de gemaakte kosten (art. 5c Reïntegratie-instrumentenbesluit).

Subsidie bij mislukte reïntegratie
Stel dat een werkgever kosten heeft gemaakt om een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te nemen of in dienst te houden. Het UWV stelt echter uiteindelijk vast dat bij de werkgever geen passende arbeid aanwezig is voor deze werknemer. De werkgever heeft dan geen aanspraak op premiekorting, maar komt toch in aanmerking voor vergoeding van de gemaakte kosten (art. 5c Reïntegratie-instrumentenbesluit).

Cumulatie
Art. 16 Wet REA bevat geen anti-cumulatiebepaling. De werkgever kan dit reïntegratie-instrument dus combineren met andere instrumenten, voor zover die van toepassing zijn op het in dienst nemen of in dienst houden van een arbeidsgehandicapte werknemer. Bijvoorbeeld:
- premiekorting oudere werknemers (als de werknemer 58 jaar of ouder is);
- loondispensatieregeling.

Financiering
De subsidie meerkosten wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ingangsdatum
Art. 16 Wet REA, alsmede de premiekorting arbeidsgehandicapten, zijn op 1 januari 2002 in werking getreden. Het is dan ook uitsluitend van toepassing, indien de werkgever op of na 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft genomen of gehouden. De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft gehouden, valt alleen onder deze regeling, indien de werknemer op of na 1 januari 2002 de arbeid heeft hervat, dan wel indien de arbeidsplaats van de werknemer op of na die datum is aangepast.

Werkgevers die vóór 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst hebben genomen of in dienst hebben gehouden, vallen nog onder het oude recht. Zij kunnen een beroep doen op het herplaatsingsbudget of de voorziening eigen werk (bij het in dienst houden van de werknemer) of op het plaatsingsbudget (bij het in dienst nemen van de werknemer). Ook kunnen zij een beroep doen op het pakket op maat.

2.12 Premiekorting arbeidsgehandicapten

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
1. De werkgever die op of na 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt;
2. De werkgever die op of na 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, door aanpassing van de arbeidsplaats of door hervatting in een andere functie.

Vindplaats
- Art. 79b WAO;
- Art. 91a WAO;
- Art. 82 en 82a WW;
- Art. 97c WW;
- Art. 130g WW;
- Regeling onderbroken en opeenvolgende dienstverbanden, ministeriële regeling van 20 december 2001, Stcrt. 2001, 249.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Met ingang van 1 januari 2002 zijn de oude REA-subsidies (herplaatsingsbudget, plaatsingsbudget, pakket op maat, voorziening eigen werk) vervangen door een forfaitaire korting op de WW- en WAO-premie. De oude regeling over de vrijstelling en korting van de basispremie WAO voor werkgevers die tenminste 3% arbeidsgehandicapten in dienst hadden, is hierbij ook komen te vervallen. De premiekorting arbeidsgehandicapten is voor deze oude instrumenten in de plaats gekomen.
De premiekorting is eenvoudiger en leidt tot minder administratieve lasten voor de werkgever. De regering hoopt dat dit het in dienst nemen of houden van arbeidsgehandicapten zal bevorderen.

De regeling onderscheidt twee afzonderlijke situaties:
- de werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, heeft gedurende drie jaar recht op een premiekorting van EURO 2042 per jaar;
- de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, heeft gedurende een jaar recht op een premiekorting van EURO 2042;
- is de arbeidsgehandicapte tevens jonggehandicapte (in de zin van de Wajong), dan komt daar nog een extra premiekorting bij van EURO 1360 per jaar.

Voorwaarden
1. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
- de in dienst genomen werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA;

- de werkgever moet de premiekorting bij het UWV aanvragen (geen ambtshalve toepassing);
- de werknemer moet op of na 1 januari 2002 in dienst getreden zijn.

2. De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
- de werknemer is arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA;
- de werknemer heeft in zijn eigen arbeid, of in een andere functie bij dezelfde werkgever geheel of gedeeltelijk hervat, eventueel na aanpassing van de arbeidsplaats;
- de werkhervatting heeft plaats gevonden op of na 1 januari 2002, ofwel
- de aanpassing van de arbeidsplaats heeft plaatsgevonden op of na 1 januari 2002;
- de werkgever moet gelijktijdig met de aanvraag een plan van aanpak overleggen (deze voorwaarde geldt pas met ingang van 1 april 2002);
- de werkgever moet de premiekorting bij het UWV aanvragen.

Aanvragen
De werkgever moet de premiekorting aanvragen bij het UWV.

Aanvraagtermijn:
- de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, moet de premiekorting binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking aanvragen;
- de werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, moet de premiekorting aanvragen:
- binnen een jaar nadat de werknemer heeft hervat, of
- binnen een jaar nadat de arbeidsplaats is aangepast.

Ingangsdatum
De premiekorting arbeidsgehandicapten is met ingang van 1 januari 2002 in werking getreden.

Duur
1. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, heeft gedurende drie jaar recht op de premiekorting;
2. De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst houdt, heeft gedurende een jaar recht op de premiekorting.
3. Als de dienstbetrekking eindigt binnen de termijn van drie, resp. een jaar, eindigt de premiekorting uiteraard ook.

Hoogte
De premiekorting is als volgt samengesteld:
- EURO 1021 per jaar op de premie WAO;
- EURO 1021 per jaar op de premie WW.

Samen EURO 2042 per jaar.

Let op:
Indien de werknemer een loon verdient dat lager is dan 50% van het wettelijk minimumloon, bedraagt de korting EURO 454 per jaar (2 x EURO 227).

De werkgever kan in aanmerking voor een extra korting van (2 x EURO 680 =) EURO 1360 per jaar, indien het gaat om een werknemer die een Wajong-uitkering heeft, of een werknemer die na de REA-toets recht heeft op het rea-instrumentarium, en bij wie de beperking al voor het 17e jaar bestond.

De premiekorting wordt in eerste instantie toegekend op de basispremie, omdat de basispremie door alle werkgevers betaald moet worden (ook door de eigenrisicodragers WAO). Als een werkgever minder basispremie betaalt dan de premiekorting waarop hij aanspraak maakt, wordt de resterende premiekorting toegekend op de gedifferentieerde premie, voor zover hij die verschuldigd is.

Weigeringsgronden
De Regeling onderbroken en opeenvolgende dienstverbanden bevat enkele weigeringsgronden. In de volgende situaties is er geen aanspraak op de premiekorting:

1. Werkgever neemt een arbeidsgehandicapte in dienst, geniet gedurende drie jaar premiekorting, waarna de dienstbetrekking wordt beëindigd. Als de werkgever dezelfde werknemer binnen drie jaar na het aflopen van de premiekortingperiode weer in dienst neemt, heeft hij geen recht op premiekorting.
2. Werkgever houdt een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst, geniet gedurende een jaar de premiekorting, waarna de dienstbetrekking wordt beëindigd. Als de werkgever dezelfde werknemer binnen een jaar na het aflopen van de premiekortingperiode weer in dienst neemt, heeft hij geen recht op premiekorting.
3. Wanneer de gezondheidssituatie van een in dienst getreden arbeidsgehandicapte werknemer na ommekomst van de premiekortingperiode van drie jaar verslechtert, en hij in een andere functie herplaatst wordt, heeft de werkgever geen recht op de premiekorting, als die herplaatsing plaatsvindt binnen een jaar na afloop van de premiekortingperiode.
4. Er is geen aanspraak op premiekorting, wanneer een in dienst getreden arbeidsgehandicapte werknemer, of een herplaatste werknemer, tijdens de premiekortingperiode herplaatst moet worden.

Premiekorting bij tijdelijke contracten
Stel dat een werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer voor de duur van 1 jaar in dienst neemt. Hij heeft dan gedurende 1 jaar recht op de premiekorting. Na afloop van dat jaar (einde contract) heeft hij eigenlijk nog 2 jaar premiekorting 'over'. Wat gebeurt daarmee als hij dezelfde werknemer opnieuw in dienst neemt? Dit is afhankelijk van de lengte van de tussen de twee contracten liggende onderbreking:

- sluit de werkgever binnen 3 maanden opnieuw een contract met dezelfde werknemer, dan worden de twee dienstbetrekkingen geacht niet te zijn onderbroken. De premiekortingperiode wordt geacht opgeschort te zijn. In dit geval worden de perioden waarin aanspraak op premiekorting bestaat bij elkaar opgeteld totdat er in totaal 3 jaar premiekorting is genoten.
- is er sprake van een onderbreking van 3 maanden of langer, dan ontstaat er geen nieuwe aanspraak op premiekorting. De premiekortingperiode is ingegaan op het moment waarop het eerste contract gesloten werd, en loopt door tot de 3 jaar verstreken zijn. Nu vindt dus geen opschorting van de premiekortingperiode plaats. Die periode loopt gewoon door, ook al is er in de tussenliggende periode geen contract geweest.

Hetzelfde systeem geldt wanneer de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, en hij gedurende 1 jaar recht heeft op premiekorting.

Eigenrisicodragers WAO
De premiekorting arbeidsgehandicapten is ook van toepassing op eigenrisicodragers WAO.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Cumulatie
- wanneer de werkgever kan aantonen dat de kosten die hij in verband met de indienstneming of de herplaatsing van de werknemer gemaakt heeft, groter zijn dan het bedrag van de premiekorting, kan hij bij het UWV de subsidie voor meerkosten aanvragen (art. 16 REA).
- als de arbeidsgehandicapte 58 jaar of ouder is, kan de premiekorting ouderen ook worden toegepast.

Ingangsdatum
De premiekorting arbeidsgehandicapten is op 1 januari 2002 in werking getreden.
Het is dan ook uitsluitend van toepassing, indien de werkgever op of na 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft genomen of gehouden. De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft gehouden, valt alleen onder deze regeling, indien de werknemer op of na 1 januari 2002 de arbeid heeft hervat, dan wel indien de arbeidsplaats van de werknemer op of na die datum is aangepast.

Werkgevers die vóór 1 januari 2002 een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst hebben genomen of in dienst hebben gehouden, vallen nog onder het oude recht. Zij kunnen een beroep doen op het herplaatsingsbudget of de voorziening eigen werk (bij het in dienst houden van de werknemer) of op het plaatsingsbudget (bij het in dienst nemen van de werknemer). Ook kunnen zij een beroep doen op het pakket op maat.

2.13 Premiekorting oudere werknemers

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer van 58 jaar of ouder in dienst neemt of in dienst heeft.

Vindplaats
Art. 97a WAO.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
De regering wil de arbeidsparticipatie van ouderen in de komende jaren verhogen. Hiertoe is een pakket maatregelen in het leven geroepen, waarvan de premiekorting oudere werknemers er één van is. Door de loonkosten voor oudere werknemers te verlagen, wil de regering werkgevers stimuleren oudere werknemers in dienst te houden of in dienst te nemen.
De premiekorting bedraagt 2 % van de basispremie WAO.

De korting is niet van toepassing op gesubsidieerde arbeidsplaatsen in het kader van de WSW, de WIW en het Besluit in- en doorstroombanen, omdat de regering de arbeidsdeelname van ouderen in reguliere arbeid wil stimuleren (niet in gesubsidieerde arbeid). Echter, de korting is wel van toepassing op arbeidsplaatsen in het kader van de Regeling schoonmaakdiensten particulieren.

Voorwaarden
Om voor premiekorting in aanmerking te komen, geldt als enige voorwaarde dat de werkgever een werknemer in dienst heeft, die 58 jaar of ouder is.

In de volgende situaties is de premiekorting niet van toepassing:
- Het loon van de werknemer bestaat slechts uit een WAO-uitkering, eventueel aangevuld vanuit de Toeslagenwet, en de werkgever fungeert louter als doorgeefluik van het UWV. Dus: het UWV betaalt de WAO-uitkering aan de werkgever, die deze uitkering vervolgens weer uitbetaalt aan de werknemer.
- De werknemer verricht gesubsidieerde arbeid in het kader van art. 2 of 7 WSW, art. 4 of 5 WIW, of het besluit ID-banen.

Aanvragen
De werkgever hoeft de premiekorting niet apart aan te vragen. Het UWV past de korting ambtshalve toe.

Ingangsdatum
De premiekorting oudere werknemers is op 1 januari 2002 in werking getreden.

Hoogte
De korting bedraagt 2% op de basispremie WAO, die de werkgever voor de oudere werknemer moet betalen. Voorbeeld: het basis premiepercentage WAO 2003 is 5,05%. De werkgever betaalt echter 3,05%.

Duur
De korting is niet aan een maximum duur gebonden. In feite kan de premiekorting doorgaan totdat de werknemer 65 jaar is geworden.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Eigenrisicodragers WAO
De premiekorting is ook van toepassing op eigenrisicodragers WAO.

Financiering
De premiekorting oudere werknemers wordt gefinancierd door de WAO-premie voor jongere werknemers (jonger dan 58) te verhogen. De maatregel is aldus budgettair neutraal.

Cumulatie
- Wanneer de oudere werknemer tevens arbeidsgehandicapte is, kan de werkgever ook gebruik maken van de premiekorting arbeidsgehandicapten. Let op: deze premiekorting moet wel worden aangevraagd, en wordt dus niet ambtshalve toegepast.

- De oudere werknemer kan zelf gebruik maken van de fiscale arbeidskorting ouderen.
- De premiekorting kan ook worden gecombineerd met de lage lonen afdrachtvermindering en de afdrachtvermindering langdurig werklozen (indien aan de voorwaarden wordt voldaan).

2.14 Verlenging wachttijd WAO

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een zieke werknemer in dienst heeft die zich nog in het eerste ziektejaar bevindt, en die recht heeft op doorbetaling van loon.

Vindplaats
- art. 19, lid 7 WAO;
- art. 7: 629, lid 11, sub b BW.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
De werkgever en de werknemer kunnen gezamenlijk het UWV verzoeken de wachttijd voor de WAO voor ten hoogste 52 weken te verlengen. De WAO-beoordeling wordt dan verschoven naar een later tijdstip. Gedurende de verlengde wachttijd dient de werkgever het loon door te betalen.
Verlenging van de wachttijd kan zinvol zijn wanneer vaststaat dat op afzienbare termijn herstel of reïntegratie te verwachten is. De werknemer bevindt zich bijvoorbeeld middenin een herstelperiode of een goed verlopend reïntegratietraject, en het is duidelijk dat de instroom in de WAO maar van korte duur zal zijn. In zo'n situatie heeft het weinig zin om de werknemer het zware traject van de claimbeoordeling te laten ingaan. Dit zou zelfs contraproductief kunnen werken.

Zowel werkgever als werknemer kunnen voordeel hebben van de verlenging:
- omdat de werknemer niet in de WAO instroomt, wordt de werkgever niet geconfronteerd met een hogere WAO-premie;
- de werkgever kan zo voorkomen dat het reïntegratieproces hem uit handen genomen wordt;
- de werknemer ontvangt tijdens de verlengde wachttijd (70% van) zijn loon, wat altijd hoger is dan een WAO-uitkering;
- de werknemer voorkomt dat hem het etiket "WAO'er" wordt opgeplakt, wat vaak als stigmatiserend wordt ervaren.

Voorwaarden
Verlenging van de wachttijd is alleen mogelijk:
- ten aanzien van een zieke werknemer die onder de loonbetalingsplicht van de werkgever valt. Dat betekent dat zieke werknemers die een ZW-uitkering ontvangen, hiervan geen gebruik kunnen maken (zoals bijvoorbeeld de arbeidsgehandicapte werknemer die onder de no-risk polis ZW valt);

- indien werkgever en werknemer gezamenlijk een verzoek tot verlenging bij het UWV indienen. Het verzoek moet van beide partijen uitgaan, omdat de werkgever bereid moet zijn het loon door te betalen, en de werknemer akkoord moet gaan met het uitstel van de WAO-beoordeling.

Aanvragen
Werkgever en werknemer moet de verlenging gezamenlijk aanvragen bij het UWV.

Het UWV moet binnen twee weken na ontvangst van de aanvraag beslissen.

Duur
Werkgever en werknemer kunnen zelf aangeven voor hoe lang zij de wachttijd willen verlengen. De maximum verlenging bedraagt 52 weken.
In beginsel zal het UWV de door partijen opgegeven verlengingstermijn volgen. Alleen als zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten, zal het UWV zelf een termijn vaststellen. Ook wanneer partijen zelf geen termijn hebben voorgesteld, zal het UWV de termijn bepalen.

De verlengde wachttijd eindigt als de in de beschikking neergelegde datum is bereikt.

Verkorting verlengde wachttijd
De verlengde wachttijd kan voortijdig door werknemer en werknemer worden bekort. De werknemer kan dit doen door tussentijds WAO aan te vragen. Reden hiervoor kan zijn dat zich nieuwe of onverwachte omstandigheden aandienen, waardoor verlenging van de wachttijd niet meer zinvol is. Bijvoorbeeld: er vindt een ongeluk plaats, de medische toestand verergert, of de voorgenomen reïntegratie mislukt.

De verlengde wachttijd eindigt 13 weken na de WAO-aanvraag. Vanaf dat moment eindigt ook de plicht van de werkgever om het loon door te betalen.

Aanvraag WAO
Het kan zich voordoen dat de geplande reïntegratie binnen de verlengde wachttijd niet lukt, en dat de werknemer uiteindelijk toch WAO moet aanvragen. In dat geval moet de werknemer uiterlijk 13 weken vóór het einde van de verlengde wachttijd de WAO aanvragen.

Het reïntegratieverslag moet in dat geval uiterlijk 14 weken voor het einde van de verlengde wachttijd door de werkgever opgesteld worden.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ingangsdatum
De mogelijkheid om de wachttijd te verlengen is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. De Wet verbetering poortwachter kent voor deze bepaling geen aparte overgangsregels, dus ook wanneer de eerste ziektedag voor die datum lag kan men hier vanaf 1 april 2002 gebruik maken.

2.15 Eigenrisicodragen ZW

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werkgevers

Doelgroep
Werkgevers die veel werknemers in dienst hebben die bij ziekte geen recht (meer) hebben op doorbetaling van loon, maar op ZW-uitkering (de zogenoemde vangnetgevallen). Het gaat dan met name om flexibele werknemers en werknemers die werkzaam zijn op basis van een fictieve dienstbetrekking (in de zin van artikel 4 of 5 ZW).

Vindplaats
- Artikel 63 tot en met 63 e ZW;
- Besluit eigenrisicodragen ZW, UWV-besluit van 17 maart 2003, Stcrt. 2003, 68;
- Besluit werkzaamheden, administratieve voorschriften en kosten eigenrisicodragerschap ZW, UWV-besluit van 7 april 2003, Stcrt. 2003, 80;
- Besluit vaststelling wachtgeldpremies eigenrisicodragers Ziektewet 2003, UWV-besluit van 28 april 2003, Stcrt. 2003, 81.

Uitvoeringsinstantie
- Het UWV
- De eigenrisicodrager

Inhoud
Op 1 maart 2003 is de Wet eigenrisicodragen ZW in werking getreden (Wet van 14 november 2002, Stb. 2002, 584). Op grond van deze wet hebben werkgevers de mogelijkheid om zelf het risico te dragen voor het uitkeren van ziekengeld aan werknemers voor wie geen loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte (meer) geldt, en die onder de zogenoemde vangnetvoorziening van de ZW vallen. Het gaat dan met name om flexibele werknemers (tijdelijke en uitzendkrachten) en werknemers die werkzaam zijn op basis van een fictieve dienstbetrekking in de zin van artikel 4 of 5 ZW (bijvoorbeeld freelancers, thuiswerkers, e.d).
Wanneer deze categorie van werknemers ziek wordt tijdens het (fictieve) dienstverband met de werkgever, draagt de werkgever de hogere WAO-lasten als ze na verloop van tijd instromen in de WAO. Zolang de werkgever geen eigenrisicodrager is, kan hij deze instroom niet voorkomen, omdat deze categorie werknemers dan niet onder zijn reïntegratieverantwoordelijkheid valt, maar onder die van het UWV. Is hij daarentegen wel eigenrisicodrager dan heeft hij de verzuimbegeleiding en reïntegratie-activiteiten tijdens het eerste ziektejaar zelf in de hand en kan hij door eigen inspanningen proberen te voorkomen dat de werknemer in de WAO terechtkomt.
Het eigenrisicodragen is vooral interessant voor werkgevers die veelvuldig met flexibele werknemers te maken hebben (zoals uitzendbureaus) en werkgevers die al eigenrisicodrager zijn voor de WAO.

Voorwaarden
Een werkgever kan alleen in aanmerking komen voor het eigenrisicodragen als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:
- hij moet een schriftelijke garantie van een bank of een verzekeraar overleggen waarin deze garandeert de verplichtingen van de eigenrisicodrager op verzoek van het

UWV na te zullen komen. Het UWV kan de borg dan aanspreken als de eigenrisicodrager in gebreke blijft;
- hij moet door middel van een overeenkomst met een gecertificeerde arbodienst voorzien in de verzuimbegeleiding ten behoeve van de personen aan wie hij als eigenrisicodrager het ziekengeld moet betalen;
- hij moet een afschrift van de met de arbodienst gesloten overeenkomst overleggen waaruit blijkt wie wat doet op het gebied van de verzuimbegeleiding.

Alvorens de beslissing tot het eigenrisicodragen te nemen, moet de werkgever hierover eerst advies vragen aan de ondernemingsraad.

Aanvragen
Het UWV heeft enige tijd nodig om te verifiëren of de werkgever aan de wettelijke voorwaarden voldoet en om de uitvoering over te dragen. De werkgever moet daarom zijn aanvraag ten minste 13 weken voor de gewenste aanvangsdatum van het eigenrisicodragen indienen.
Het eigenrisicodragen kan jaarlijks op 1 januari en 1 juli ingaan. Dus als een werkgever bijvoorbeeld per 1 juli eigenrisicodrager wil zijn, dan moet hij de aanvraag voor 1 april ingediend hebben.

Voor een startende werkgever is het mogelijk het eigen risico te dragen vanaf het moment dat hij werkgever in de zin van de ZW wordt. Hij kan zijn aanvraag doen uiterlijk op het moment waarop hij na zijn aanmelding als werkgever, door het UWV als werkgever wordt ingeschreven.

Weigeringsgronden
Het UWV zal geen toestemming geven voor het eigenrisicodragen gedurende een periode van drie jaar nadat een eerder eigenrisicodragerschap van de werkgever is beëindigd. Als een startende werkgever een aanvraag tot eigenrisicodragerschap indient binnen drie jaar nadat zijn eigenrisicodragerschap is geëindigd, bijvoorbeeld doordat hij geen personeel meer in dienst had, kan wel toestemming worden verleend.

Beëindigingsgronden
1. Het eigenrisicodragen eindigt van rechtswege:
- met ingang van de dag waarop de schriftelijke garantie van de bank of de verzekeraar eindigt;
- met ingang van de dag waarop de werkgever failliet wordt verklaard;
- met ingang van de dag waarop ten aanzien van de werkgever de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is verklaard;
- met ingang van de dag waarop de werkgever ophoudt werkgever te zijn.

2. Het eigenrisicodragen kan op verzoek van de werkgever eindigen.Dit kan alleen met ingang van 1 januari of 1 juli. De werkgever moet de aanvraag tot beëindiging ten minste 13 weken voor de desbetreffende datum indienen.
3. Het eigenrisicodragen kan door het UWV met onmiddellijke ingang worden beëindigd.Dit is het geval als de werkgever zich niet langer door een arbodienst laat bijstaan.De eigenrisicodrager is verplicht het UWV er van op de hoogte te stellen dat hij geen contract meer heeft met de arbodienst. Als het contract met de arbodienst eindigt, betekent dit niet automatisch het einde van het eigenrisicodragen. Het UWV kan de werkgever een korte periode toestaan om een contract met een andere arbodienst aan te gaan. Daarnaast kan op verzoek van de werkgever (tegen betaling) de verzuimbegeleiding door het UWV worden overgenomen.

Welke vangnet-werknemers?
Geldt het eigenrisicodragen voor alle vangnet-werknemers?

Nee. Het eigenrisicodragen geldt alleen ten aanzien van de volgende vangnetwerknemers:
- degenen die op grond van artikel 4 of 5 ZW verzekerd waren voor de ZW ("fictieve dienstbetrekking") toen ze arbeidsongeschikt werden;
- degenen die op grond van artikel 46 ZW (nawerking) na einde dienstbetrekking aanspraak hebben op de ZW-uitkering;
- degenen die een gewone arbeidsovereenkomst had gesloten met de werkgever, maar bij wie tijdens het eerste ziektejaar die arbeidsovereenkomst werd beëindigd (tijdelijk contract of uitzendcontract).

Er zijn ook andere werknemers die tijdens dienstverband in aanmerking komen voor de ZW-uitkering, maar voor hen hoeft de eigenrisicodrager niet het risico te dragen. Het gaat dan om:
- degene die bij aanvang van de dienstbetrekking werd aangemerkt als arbeidsgehandicapte (de zogenoemde No Riskpolis ZW,);
- degene die ziek is in verband met orgaandonatie;
- degene die ziek is als gevolg van zwangerschap of bevalling.
  Voor deze groepen geldt dat ook de eigenrisicodrager niet hoeft op te draaien voor het ziekengeld. Dit komt voor rekening van het Algemeen Werkloosheidsfonds.

Hoogte
De eigenrisicodrager moet tijdens het eerste ziektejaar de door het UWV toegekende ZW-uitkering uitbetalen. De ZW-uitkering bedraagt 70% van het dagloon. De werkgever moet de gegevens verzamelen die van belang zijn om de omvang van het dagloon te berekenen. In het algemeen zal deze informatie aanwezig zijn in de eigen loonadministratie van de werkgever.

In sommige gevallen zal het nodig zijn om ook loongegevens te krijgen van werkgevers bij wie de werknemer eerder in dienst is geweest. De werknemer is verplicht om deze gegevens aan de werkgever te verstrekken. De vorige werkgevers zijn echter niet verplicht om dergelijke gegevens aan de eigenrisicodrager te verstrekken. Wel zijn zij verplicht om die gegevens aan het UWV te verstrekken. Wanneer de werknemer zijn oude loongegevens niet meer in zijn bezit heeft of wanneer de vorige werkgever deze niet aan de eigenrisicodrager wil geven, kan het UWV desgevraagd deze informatie aan de eigenrisicodrager geven.

Uitbetaling
De werkgever betaalt het ziekengeld namens het UWV aan de zieke werknemer. Als de werkgever het ziekengeld niet uitbetaalt, neemt het UWV het over. Het UWV verhaalt vervolgens het uitbetaalde ziekengeld op de werkgever.

Plichten eigenrisicodrager
Voor de eigenrisicodrager gelden een aantal verplichtingen die op grond van de Wet verbetering poortwachter ook voor de 'gewone' werkgever gelden. Hij moet:
- een reïntegratiedossier bijhouden;
- een plan van aanpak opstellen in overleg met de werknemer;
- een reïntegratieverslag opstellen waarin verantwoording wordt afgelegd over het verloop van het eerste ziektejaar en de tijdens dit jaar door de werknemer en werkgever verrichte reïntegratie-inspanningen.

Als de werkgever zich niet aan deze verplichtingen houdt, kan het UWV bij wijze van sanctie de periode gedurende welke de werkgever het ziekengeld moet betalen (52 weken) verlengen met maximaal 52 extra weken. Gedurende deze verlengde periode heeft de werknemer geen aanspraak op WAO.

Voor de eigenrisicodrager gelden ook de verplichtingen die op grond van artikel 8 en 9 Wet REA voor de 'gewone' werkgever gelden. Hij moet:
- bevorderen dat de werknemer het werk in zijn bedrijf hervat, en als vaststaat dat geen passende arbeid voorhanden is, moet hij bevorderen dat de werknemer de arbeid hervat in het bedrijf van een andere werkgever;
- hij moet maatregelen treffen gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid van de werknemer;
- hij moet deze werkzaamheden laten verrichten door een of meer arbodiensten of een reïntegratiebedrijf;
- hij moet de werkplek aanpassen aan de behoeften van de werknemer, alsmede de inrichting van het bedrijf, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen;

Deze verplichtingen van artikel 8 en 9 Wet REA gelden uitsluitend gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan de werknemer ziekengeld moet betalen.

Plichten werknemer

De eigenrisicodrager moet gedurende maximaal 52 weken de ZW-uitkering uitbetalen aan de vangnet-werknemer, en draagt zorg voor zijn reïntegratie. Deze werknemer is echter niet meer bij hem in dienst. In hoeverre kan de eigenrisicodrager de medewerking van deze werknemer afdwingen?

In sommige gevallen treedt de eigenrisicodrager in de plaats van het UWV:
- 28 lid 1 ZW: de werkgever kan de werknemer opdragen zich te laten onderzoeken door een arts (bijvoorbeeld die van de arbodienst), zich te laten opnemen in een ziekenhuis voor dit onderzoek, en de voorschriften van die arts op te volgen;
- 30 lid 1 ZW: de werknemer is verplicht de aangeboden passende arbeid te verrichten;
- 30 lid 3 ZW: de werkgever kan de werknemer verplichten zich als werkzoekende te laten registeren bij het CWI, en die registratie tijdig te verlengen;
- 37 lid 1 ZW: de werkgever is bevoegd de werknemer op te roepen en te ondervragen;
- 39 lid 2 ZW: de werkgever kan controlevoorschriften vaststellen ter uitvoering van de controle op het bestaan van arbeidsongeschiktheid.

Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, kan het UWV het ziekengeld verlagen met het loon dat de werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen. Heeft het UWV dit besluit genomen (op verzoek van de werkgever), dan kan de werkgever het uit te betalen ziekengeld verlagen.

Als bij de behandeling van de WAO-aanvraag blijkt dat de werknemer zonder deugdelijke grond onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV een sanctie toepassen op de WAO-uitkering (artikel 28h WAO). Dus als de werknemer niet wil meewerken aan het plan van aanpak of zich anderszins niet wil houden aan de door de werkgever voorgestelde reïntegratie-activiteiten, kan de werkgever de werknemer er op wijzen dat hij zijn WAO-uitkering op het spel zet.

Ingangsdatum
De Wet eigenrisicodragen ZW is in werking getreden per 1 maart 2003. Theoretisch is het mogelijk dat al per 1 juli 2003 werkgevers eigenrisicodrager worden. Zij moeten dan de aanvraag voor 1 april 2003 ingediend hebben.

3 Verplichtingen gericht op de werkgever

3.1 Reïntegratieverplichting werkgever

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft die wegens ziekte of gebrek niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten.
De verplichting geldt ook indien de werkgever eigenrisicodrager is voor de ZW.

Uitvoeringsinstantie
- De werkgever
- De arbodienst
- Een reïntegratiebedrijf
- De Arbeidsinspectie

Inhoud
Art. 8 Wet REA regelt de reïntegratietaak van de werkgever. Hij dient er voor te zorgen dat de werknemer die wegens ziekte of gebrek niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, in zijn bedrijf weer aan de slag kan in aangepaste eigen, of andere passende arbeid. Als vaststaat dat in zijn bedrijf voor deze werknemer geen passende arbeid voorhanden is, moet de werkgever er voor zorgen dat de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever aan de slag kan.
Deze reïntegratieverplichting geldt in ieder geval voor zolang als de werknemer in dienst is van de werkgever. De werkgever heeft echter de mogelijkheid deze verplichting gedurende een periode van maximaal 6 jaar op zich te nemen. Zie: Duur.

De reïntegratieverplichting houdt het volgende in:
c. De werkgever moet maatregelen treffen, gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid;
d. Hij moet de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aanpassen aan de werknemer;
e. Hij moet de inrichting van het bedrijf aanpassen, door bijvoorbeeld het gebouw rolstoeltoegankelijk te maken (drempels wegnemen, voorzieningen bij de ingang).
De werkgever moet deze reïntegratiewerkzaamheden laten verrichten door zijn Arbodienst, of door een andere arbodienst of een reïntegratiebedrijf.

Let op: de reïntegratieverplichting van de werkgever is met ingang van 1 januari 2002 flink uitgebreid. Vanaf die datum geldt de verplichting om de werknemer ook naar een andere werkgever te reïntegreren. Op grond van de overgangsregels in de Regeling Suwi gaat die laatste verplichting pas in per 1 januari 2003, en geldt het alleen ten aanzien van werknemers die op of na 1 januari 2003 ziek zijn geworden. De verantwoordelijkheid voor reïntegratie in het bedrijf van een andere werkgever van werknemers die voor die datum ziek zijn geworden, rust bij het UWV. De werkgever kan echter schriftelijk aan het UWV melden dat hij wel verantwoordelijk wil zijn voor de reïnte-

gratie van deze werknemers. In dat geval is de nieuwe verplichting dus wel al op hem van toepassing.

Vindplaats
- art. 8 Wet REA
- art. 9 Wet REA
- art. 27 Arbowet
- art. 7.10 Regeling Suwi, Regeling van 21 december 2001, Stcrt. 2002, 2.

Duur
De reïntegratieverplichting van de werkgever geldt in ieder geval voor de duur van de dienstbetrekking. Gezien het wettelijke ontslagverbod zal deze verplichting bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dus in elk geval twee jaar duren. Maar bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst, eindigt de verplichting eerder, namelijk bij het einde van de overeenkomst.

Is de werkgever eigenrisicodrager voor de ZW, dan geldt de reïntegratieverplichting voor de duur van de periode dat de werkgever de ZW-uitkering moet uitbetalen.

De werkgever kan er voor kiezen om de reïntegratietaak ook uit te oefenen na het einde van de dienstbetrekking van zijn werknemers (of na het einde van de periode dat hij de ZW-uitkering moet uitbetalen). De duur van de reïntegratietaak kan maximaal 6 jaar bedragen, gerekend vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. De werkgever kan dit niet op eigen houtje beslissen. Hij heeft hiervoor de instemming nodig van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Tevens dient hij schriftelijk aan het UWV te melden dat hij de duur van de reïntegratietaak heeft verlengd, en voor hoelang. Verlenging geldt voor alle werknemers, dus niet alleen voor een bepaalde zieke werknemer.

Als de reïntegratieverplichting van de werkgever eindigt, gaat de verantwoordelijkheid voor de werknemer over naar het UWV (art. 10 lid 1 Wet REA).

Sanctie
Er zijn verschillende sancties mogelijk, wanneer de werkgever zijn reïntegratietaak niet nakomt:
De werkgever kan door de Arbeidsinspectie tot naleving worden gedwongen (art. 9, lid 2 Wet REA). De Arbeidsinspectie is bevoegd een eis te stellen met betrekking tot de nakoming van de aanpassingsverplichting. De eis bevat de termijn waarbinnen aan de verplichting moet zijn voldaan. De werkgever is verplicht om aan de eis te voldoen. Bovendien moet hij de betrokken werknemer van de inhoud van de eis op de hoogte stellen, evenals de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

Als de werkgever nalaat aan de eis te voldoen, is er sprake van een strafbaar feit indien daardoor naar hij weet of redelijkerwijs kon vermoeden, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is (art. 32 Arbowet). Er is dan sprake van een misdrijf. In de praktijk zal hier nauwelijks sprake van zijn, dus de werkgever hoeft geen strafvervolging te vrezen.

Als de werkgever nalaat zijn reïntegratietaak uit te voeren, kan het UWV aan het eind van het eerste ziektejaar de loonsanctie opleggen. Krachtens art. 71a, lid 9 WAO kan het UWV deze sanctie opleggen, wanneer het UWV van oordeel is dat de werkgever onvoldoende re ïntegratie-inspanningen heeft verricht. Zie: loonsanctie.

(De loonsanctie is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden, en alleen van toepassing indien de werknemer op of na die datum arbeidsongeschikt is geworden).

Eigenrisicodragers
Als de werkgever eigenrisicodrager is voor de ZW, geldt het volgende: ook deze werkgever is verplicht de in artikel 8 en 9 Wet REA neergelegde reïntegratietaken uit te voeren. Deze verplichting duurt echter alleen voor zolang als de werkgever de ZW-uitkering moet uitbetalen (een periode van 52 weken dus).

Als het UWV van oordeel is dat de werkgever de verplichtingen niet goed is nagekomen, kan zij bij wijze van sanctie de ZW-periode verlengen met maximaal 52 weken. De werkgever moet dan de ZW-uitkering uitbetalen gedurende de verlengde periode.

Cumulatie
- Wanneer de werkgever de arbeidsplaats van de werknemer aanpast of de inrichting van het bedrijf, komt hij in aanmerking voor de premiekorting arbeidsgehandicapten, gedurende een jaar. Hij is er immers in geslaagd een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te houden.
- Zijn de kosten van de aanpassing groter dan het bedrag van de premiekorting (EURO 2042), dan kan de werkgever bij het UWV de subsidie voor meerkosten reïntegratie aanvragen

Bezwaar en beroep
Tegen een door de Arbeidsinspectie opgelegde eis kan de werkgever administratief beroep instellen bij de minister SZW (art. 31 Arbowet).

Als het UWV de loonsanctie oplegt, dient de werkgever eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Overgangsrecht
Art. 8 en 9 Wet REA zijn met ingang van 1 januari 2002 gewijzigd. Voor die datum was de reïntegratietaak van de werkgever beperkt tot de zorg voor de werkhervatting in zijn eigen bedrijf. Was het niet mogelijk de werknemer tijdens het eerste ziektejaar te herplaatsen, dan kwam de werknemer onder verantwoordelijkheid van het toenmalige Lisv te staan. En na het eerste ziektejaar kwam de werknemer zonder meer onder de hoede van het Lisv.
De reïntegratietaak is per 1 januari 2002 dus veel ruimer geworden. Om de werkgevers in staat te stellen zich aan de nieuwe situatie aan te passen, is aanvankelijk gekozen voor een overgangsperiode van een jaar. Met ingang van 1 januari 2003 zou de nieuwe reïntegratietaak op elke werkgever van toepassing zijn. Eind 2002 bleek echter dat de meeste werkgevers zich nog niet op de nieuwe taak hadden voorbereid. Daarom is de overgangsperiode met een jaar verlengd tot 1 januari 2004.

We kunnen nu de volgende situaties onderscheiden:

- De werknemer is op of na 1 januari 2003 ziek geworden. Voor deze werknemer geldt de nieuwe verplichting hem te begeleiden naar werk bij een andere werkgever.
- De werknemer is ziek geworden in de periode 1 april 2002 – 1 januari 2003.

Voor deze werknemer geldt de nieuwe taak nog niet, maar de werkgever kan er voor kiezen deze taak vrijwillig op zich te nemen.

Neemt hij de taak niet vrijwillig op zich, en is er geen werkhervatting in het eigen bedrijf mogelijk, dan kan de werkgever de werknemer overdragen aan het UWV. Hij dient daarbij het reïntegratieverslag (artikel 71a WAO) over te leggen. Omdat het UWV dit verslag nu al heeft, hoeft de werknemer bij de aanvraag van de WAO geen reïntegratieverslag meer over te leggen.

- De werknemer is ziek geworden in de periode 1 januari 2002 – 1 april 2002.
  Voor deze werknemer geldt de nieuwe taak nog niet, maar de werkgever kan er voor kiezen deze taak vrijwillig op zich te nemen.
  Neemt hij de taak niet vrijwillig op zich, dan kan de werkgever de werknemer overdragen aan het UWV. Hij dient hierbij het reïntegratieplan (artikel 71a oud WAO) te verstrekken. Deze werknemer valt nog onder het oude recht, van voor de inwerkingtreding van de poortwachterwet.

3.2 De verplichting passende arbeid aan te bieden

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft die ziek of arbeidsongeschikt is.

Vindplaats
- Art. 7: 658a lid 1 BW;
- Art. 71a, lid 9 WAO;
- Art. 7: 629, lid 11, sub c BW;
- Art. 7: 628 BW;
- Art. 71b lid 3 WAO.

Inhoud
Op grond van de jurisprudentie van de Hoge Raad is een werkgever in het kader van het goed werkgeverschap verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden. Deze verplichting was tot 1 april 2002 niet met zoveel woorden in het BW vastgelegd. In het kader van de Wet verbetering poortwachter is de regering er toe overgegaan deze jurisprudentie in de wet te verankeren. Op grond van art. 7: 658a lid 1 BW is de werkgever nu wettelijk verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te treffen en voorschriften te geven, om de arbeidsongeschikte werknemer in staat te stellen zijn eigen arbeid of andere passende arbeid te verrichten. Onder 'passende arbeid' wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd.

Als de werkgever deze verplichting niet nakomt, zijn er twee sancties mogelijk:
- omdat de werknemer niet in passende arbeid kan hervatten, moet hij WAO aanvragen. Het UWV kan na lezing van het reïntegratieverslag tot de conclusie komen dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Bij wijze van sanctie kan het UWV de loondoorbetalingsplicht van de werkgever verlengen, om hem alsnog in de gelegenheid te stellen de werknemer passende arbeid aan te bieden.
- Als het UWV deze weg niet kiest, kan de werknemer naar de kantonrechter stappen, en doorbetaling eisen van het loon dat hij had kunnen verdienen als de werkgever

hem passende arbeid had laten verrichten. De werknemer kan zich hierbij baseren op de rechtspraak van de Hoge Raad. Zie Uitgangspunten rechtspraak.

Uitgangspunten rechtspraak

De verplichting van de werkgever om passende arbeid aan te bieden is voornamelijk in de rechtspraak van de Hoge Raad ontwikkeld. De Hoge Raad formuleerde de volgende uitgangspunten:

1. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden fulltime te verrichten, aanbiedt hetzelfde werk voortaan in deeltijd te doen, dan is de werkgever verplicht dit aanbod te accepteren. Doet hij dat niet, dan is hij verplicht aan de werknemer het loon te betalen dat deze met het deeltijdwerk had kunnen verdienen. De werkgever kan zich alleen aan deze verplichting onttrekken, wanneer hij kan aantonen dat van hem in redelijkheid niet gevergd kan worden op het werkaanbod in te gaan. In hoeverre dit van hem gevergd kan worden, hangt af van de inhoud van het aanbod, de aard van de arbeid, en de organisatie van het bedrijf (HR 3 februari 1978, NJ 1978, 248).
2. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is in zijn oude functie te hervatten, aanbiedt om voortaan een deel van de werkzaamheden uit zijn oude functie fulltime of parttime uit te voeren (bijvoorbeeld de werkzaamheden die niet rugbelastend zijn), is de werkgever verplicht om dit aanbod te accepteren. Ook indien, zoals meestal het geval zal zijn, de werkgever hierdoor de arbeidsverdeling binnen het bedrijf moet aanpassen. Als de werkgever weigert op het aanbod van de werknemer in te gaan, is hij verplicht het loon te betalen dat de werknemer in deze aangepaste functie had kunnen verdienen. Ook hier geldt, dat de werkgever zich alleen aan zijn verplichting kan onttrekken, wanneer hij kan aantonen dat redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden de arbeidsverdeling binnen het bedrijf te veranderen (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309).
3. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden te verrichten, aanbiedt om geheel andere werkzaamheden te verrichten, en hij die werkzaamheden ook nader specificeert, is de werkgever verplicht de werknemer in die werkzaamheden te werk te stellen. De werkgever is hiertoe echter niet verplicht, als hij kan aantonen dat die tewerkstelling in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden. Wanneer de werkgever de werknemer zonder deugdelijke grond niet tewerkstelt, moet hij de werknemer het loon betalen dat deze met die werkzaamheden had kunnen verdienen. De loonbetalingsplicht gaat in op het moment waarop die deugdelijke gronden ontbreken. De werkgever krijgt dus nog wat tijd om eventueel zijn arbeidsorganisatie aan te passen (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309).
4. Het feit dat de werkgever aanspraak kan maken op een subsidie ter bestrijding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats (zoals op grond van art. 15 REA (oud) mogelijk was), kan van invloed zijn op het antwoord op de vraag in hoeverre van de werkgever gevergd kan worden dat hij zijn arbeidsorganisatie aanpast (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441).
5. Wanneer de arbeidsongeschiktheid binnen de werksfeer is ontstaan, is dat eveneens van belang voor de vraag in hoeverre van de werkgever gevergd kan worden dat hij de werknemer in andere passende arbeid tewerkstelt. In dat geval kan namelijk méér van de werkgever gevergd worden (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441).

Ingangsdatum
De wettelijke verplichting om maatregelen te nemen die er toe leiden dat de werknemer in passende arbeid kan hervatten, is in werking getreden met ingang van 1 april 2002. De door het UWV toe te passen loonsanctie kan dan ook alleen van toepassing zijn op werknemers die ziek zijn geworden na die datum. Maar de arbeidsrechtelijke loonvordering van de werknemer is niet aan deze ingangsdatum gebonden, omdat die vordering al mogelijk was op grond van de jarenlange jurisprudentie van de Hoge Raad.

De loonvordering van de werknemer zal pas een rol gaan spelen als het eerste ziektejaar voorbij is. Gedurende het eerste ziektejaar is de werkgever immers zonder meer verplicht het loon door te betalen (art. 7: 629 BW). Als het eerste ziektejaar voorbij is, stopt de wettelijke loonbetalingsplicht. De werknemer gaat dan in principe over naar de WAO. Vanaf dit moment kan de werkgever geconfronteerd worden met de wens van de werknemer om bepaalde passende arbeid te gaan verrichten, en daarover loon betaald te krijgen. Dit zal vooral een rol spelen wanneer de werknemer na de keuring niet in aanmerking komt voor WAO, of slechts voor een lage WAO-uitkering.

Sanctie
Als de werkgever weigert de werknemer in passende arbeid te laten hervatten, terwijl dit redelijkerwijs wel van hem gevergd kan worden, dan is hij verplicht het loon te betalen dat de werknemer met deze passende arbeid had kunnen verdienen. De werkgever moet er rekening mee houden dat de werknemer naar de kantonrechter stapt om zijn looneis in rechte af te dwingen.

Daarnaast is er de mogelijkheid van een door het UWV opgelegde loonsanctie. Als het UWV van mening is dat de werkgever zich tijdens het eerste ziektejaar onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer in passende arbeid te laten hervatten, kan hij besluiten de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever te verlengen. Zie loonsanctie.

Eigenrisicodragers
Als de werkgever een eigenrisicodrager voor de ZW is, geldt het volgende:

De civielrechtelijke verplichting om passende arbeid aan te bieden is alleen van toepassing ten aanzien van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Deze verplichting is dus niet van toepassing op de werknemers die op grond van de vangnetvoorziening aanspraak op ZW-uitkering hebben.

Op grond van artikel 71b lid 3 WAO is de eigenrisicodrager ten aanzien van de vangnetwerknemers gehouden om alle poortwachterverplichtingen na te leven (plan van aanpak, reïntegratiedossier, reïntegratieverslag) en de regels uit de Regeling procesgang eerste ziektejaar. Als in het plan van aanpak is afgesproken dat de werkgever zich zal inspannen om passende arbeid te vinden, dan is hij ook verplicht om die afspraak na te komen. Aldus kan men stellen dat deze verplichting ook geheel van toepassing op eigenrisicodragers.

Bezwaar en beroep
Als de werkgever weigert de werknemer in passende arbeid te laten hervatten, en ook weigert het loon door te betalen dat de werknemer met die arbeid had kunnen verdienen, dan kan de werknemer de loonvordering en de eis tot tewerkstelling aanhangig maken bij de kantonrechter. Hij kan vervolgens in hoger beroep bij de rechtbank, en in cassatie bij de Hoge Raad.

3.3 Ontslagverbod tijdens ziekte van de werknemer

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
- De werkgever die tijdens ziekte van de werknemer de arbeidsovereenkomst wil opzeggen (art. 7:670 BW).
- De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een arbeidsgehandicapte werknemer (in de zin van de Wet REA) wil opzeggen, omdat de werknemer ongeschikt is voor zijn functie (art. 5:1 Ontslagbesluit).
- De werkgever die de arbeidsovereenkomst wil opzeggen omdat de werknemer tengevolge van ziekte en gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, of omdat er sprake is van zeer frequent ziekteverzuim (art. 5:2 Ontslagbesluit).

Vindplaats
- Art. 7:670 lid 1 BW;
- Art. 6 BBA;
- Ontslagbesluit, Regeling van 7 december 1998, Stcrt. 1998, 238, art. 5:1, lid 1 en 2 en art. 5:2.

Uitvoeringsinstantie
- De CWI;
- Het UWV.

Inhoud
De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is. Dit ontslagverbod duurt twee jaar. Na afloop van die twee jaar kan de werkgever dus wel tot opzegging overgaan (art. 7:670 lid 1 BW). Als de werkgever de arbeidsovereenkomst na twee jaar wil opzeggen, moet hij hiervoor eerst toestemming vragen van de CWI (art. 6 BBA). De CWI toetst of het voorgenomen ontslag redelijk is. Men neemt hierbij de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer in aanmerking. Wanneer er sprake is van een arbeidsgehandicapte werknemer, of van een werknemer die wegens ziekte niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, gelden er voor de toetsing aparte regels. Dit is geregeld in art. 5:2 Ontslagbesluit.

Het opzegverbod is alleen tot de werkgever gericht. De zieke werknemer mag dus wel de arbeidsovereenkomst opzeggen.

Voorwaarden
Het ontslagverbod is alleen van toepassing gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid.

Het ontslagverbod is echter niet van toepassing:
- wanneer de ziekte pas intrad nadat de CWI de aanvraag voor een ontslagvergunning van de werkgever had ontvangen;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt wegens een dringende reden;
- wanneer de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van (het onderdeel van) de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Het ontslagverbod is ook niet van toepassing, wanneer de zieke werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
- gevolg te geven aan door de werkgever of een door deze aangewezen deskundige getroffen voorschriften en maatregelen die bedoeld zijn om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- passende arbeid te verrichten die de werkgever heeft aangeboden;
- zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

Voorwaarden ontslagvergunning
Zolang het ontslagverbod nog van toepassing is, kan de CWI geen ontslagvergunning verlenen.
Is de tweejarenperiode voorbij, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. De CWI kan alleen toestemming voor het ontslag verlenen, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- de werkgever moet aannemelijk maken dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen;
- het moet aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden;
- de werkgever moet aannemelijk maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste of andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd. De minister geeft in zijn toelichting op het Ontslagbesluit aan, dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passend kunnen worden beschouwd.

De CWI kan advies inwinnen bij het UWV. Dit is echter geen verplichting. Waarschijnlijk is er al door werkgever of werknemer een second opinion gevraagd, en in dat geval heeft het weinig zin de CWI dit nog een keer te laten doen. In de praktijk zal de CWI alleen een advies vragen als het verweer van de werknemer daartoe aanleiding geeft. Bijvoorbeeld: de werknemer stelt dat hij binnen 26 weken kan hervatten, of de werknemer stelt dat er wel degelijk hervattingsmogelijkheden zijn bij de werkgever. Als de werknemer geen verweer voert, zal dit er toe leiden dat de CWI een beslissing neemt zonder over een advies van het UWV te beschikken.

Als de werkgever een zieke werknemer binnen de tweejarentermijn wil ontslaan, omdat hij niet wil meewerken aan zijn reïntegratie, dan dient de CWI eerst een second opinion te vragen bij het UWV. Het UWV kan dan nagaan of bijvoorbeeld de door de werkgever aangeboden arbeid wel 'passend' was, en of de werknemer wellicht een deugdelijke reden had om niet mee te werken aan de reïntegratieplannen van de werkgever.

Duur
Het ontslagverbod is van toepassing gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid.

Ontslagvergunning tijdens de eerste twee jaren van ziekte
Het ontslagverbod tijdens de eerste twee jaren ziekte, wordt doorbroken als de werknemer zonder deugdelijke reden weigert medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie. De CWI kan in dat geval een ontslagvergunning verlenen, maar dan moet wel aan de volgende vereisten zijn voldaan:

a. De werkgever moet aannemelijk maken dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Hij moet aannemelijk maken dat er geen deugdelijke grond is.
b. De werkgever moet aannemelijk maken dat het, gezien de omstandigheden, in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Met name moet de werkgever aantonen dat hij niet meer kan volstaan met het bij wijze van sanctie stopzetten van de loonbetaling. De CWI zal dus nagaan of de werkgever eerst geprobeerd heeft de werknemer op andere gedachten te brengen door de uitbetaling van het loon te beëindigen. Heeft de werkgever dat middel niet toegepast, dan zal waarschijnlijk geen ontslagvergunning verleend worden.
c. De CWI moet het UWV om advies vragen, en dit advies bij zijn oordeel betrekken. Als er al een advies van het UWV ligt (omdat werkgever of werknemer dit hadden aangevraagd), dan hoeft de CWI geen advies te vragen.

Sanctie
- een opzegging in strijd met het ontslagverbod van art. 7:670 BW is vernietigbaar. De werknemer kan gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Dit kan via een kennisgeving aan de werkgever plaatsvinden. De werknemer heeft zes maanden de tijd om naar de rechter te stappen.
- een opzegging zonder ontslagvergunning is eveneens vernietigbaar (art. 9 BBA). De werknemer kan gedurende zes maanden een beroep op de vernietigingsgrond doen.

3.4 Verplichte ziekmelding na 13 weken ziekte

Naam
Verplichte ziekmelding na 13 weken ziekte

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft die reeds 13 weken ziek is.

Vindplaats
- Art. 38 lid 1 ZW;
- Art. 7: 629 lid 11, sub a BW;
- Art. 43d WAO;
- Art. 75d WAO;
- Ziekengeldreglement 1997, Regeling Lisv 18 juni 1997, Stcrt. 1997, 137;
- Boetebesluit sociale zekerheidswetten, Besluit van 14 oktober 2000, Stb. 2000, 462.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Krachtens art. 38 lid 1 ZW is de werkgever verplicht uiterlijk op de eerste werkdag nadat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer 13 weken heeft geduurd, de werknemer bij het UWV ziek te melden.

Tijdige ziekmelding is van belang voor de reïntegratiekansen van de werknemer. Pas nadat de werkgever de werknemer heeft ziek gemeld, weet het UWV dat de werknemer ziek is, en dat in principe na 39 weken de WAO-uitkering in zou kunnen gaan. Na de ziekmelding kan het UWV in principe al betrokken worden bij de reïntegratie van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer uit de probleemanalyse van de Arbodienst blijkt dat hervatting bij de eigen werkgever onmogelijk is (en de werknemer voor 1 januari 2003 ziek is geworden).

Uitzonderingen
1. De ziekmeldingsplicht is niet van toepassing op eigenrisicodragers voor de WAO (art. 75d WAO).
   De eigenrisicodrager WAO moet pas uiterlijk 8 maanden na het intreden van de arbeidsongeschiktheid de ziekmelding doen. Hij moet dan tevens de eerste ziektedag doorgeven. De ziekmelding na 8 maanden is van belang om een zorgvuldige en tijdige keuring door het UWV mogelijk te maken. Het UWV is dan in staat om de werknemer op tijd in kennis te stellen van de mogelijkheid om de WAO-uitkering aan te vragen.

2. Sommige werknemers, die in dienst van de werkgever werkzaam zijn, hebben bij ziekte niet alleen recht op doorbetaling van loon, maar ook op een ZW-uitkering. Dit is het geval bij:
   - werknemers die ziek zijn in verband met orgaandonatie;
   - werknemers die bij indiensttreding arbeidsgehandicapt in de zin van de wet REA waren, en op wie de no-risk polis Ziektewet van toepassing is.
   Voor deze werknemers geldt, dat de werkgever de ziekmelding uiterlijk op de vierde ziektedag moet doen (art. 38a lid 2 ZW). Is de werkgever te laat met de ziekmelding, dan wordt bij wijze van sanctie de ZW-uitkering pas uitbetaald met ingang van de dag waarop de ziekmelding plaatsvond. Dat betekent dat de werkgever zelf opdraait voor de kosten, want hij kan de ZW-uitkering pas op een later tijdstip in mindering brengen op het uit te betalen loon.

3. Als een tijdelijke arbeidsovereenkomst tijdens de ziekte van rechtswege eindigt, moet de werkgever uiterlijk op de laatste werkdag de werknemer ziek melden bij het UWV.

Sancties
Wanneer de werkgever nalaat de werknemer na 13 weken ziek te melden, heeft dit (op de lange termijn) twee consequenties:
- de 52-wekenperiode, gedurende welke hij het loon moet doorbetalen, wordt verlengd met de periode van vertraging (art. 7:629 lid 11, sub a BW);
- gedurende deze verlengde betalingsperiode wordt de WAO-uitkering niet uitbetaald (art. 43d WAO).

Als de werkgever bijvoorbeeld pas na 17 ziekteweken de werknemer ziek meldt bij het UWV, bedraagt de totale loonbetalingsperiode 56 weken, in plaats van 52 weken.

N.B: deze sanctie is bedoeld om de werkgever er toe aan te sporen om de werknemer tijdig ziek te melden. Maar juist de werknemer kan de dupe worden van het nalatig gedrag van de werkgever. Wil de werkgever na de 52e week geen loon meer doorbetalen, dan zit de werknemer zonder inkomen:
- zou hij, na keuring, in aanmerking komen voor een WAO-uitkering, dan komt die niet tot uitbetaling;
- zou hij, na keuring, niet in aanmerking komen voor WAO (minder dan 15% arbeidsongeschikt), dan heeft hij ook geen aanspraak op WW-uitkering, zolang de werkgever nog verplicht is het loon door te betalen (art. 16 lid 1, sub a WW).

De sanctie is een sanctie "op termijn". Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt de sanctie niet tot leven.

Er geldt een afwijkende sanctie wanneer het gaat om een zieke werknemer wiens tijdelijke arbeidsovereenkomst tijdens de ziekte afliep. Als de werkgever heeft nagelaten hem op de laatste werkdag ziek te melden, kan het UWV een boete opleggen. De omvang van de boete is afhankelijk van de duur van de vertraging:
- een boete van EURO 68, als de ziekmelding minder dan 7 dagen te laat was;
- een boete van EURO 227, als de ziekmelding 7-28 dagen te laat was;
- een boete van EURO 454, als de ziekmelding 28 dagen of langer te laat was.

Gegevens ziekmelding
Welke gegevens moet de werkgever bij de ziekmelding overleggen?
Dit is afhankelijk van de vraag, of het gaat om een werknemer die uitsluitend recht heeft op doorbetaling van loon, of om een werknemer die tevens in aanmerking komt voor een ZW-uitkering.

1. Gaat het om een werknemer die uitsluitend recht heeft op doorbetaling van loon (ziekmelding na 13 weken), dan moet de werkgever de ziekmelding doen via een door het UWV verstrekt formulier. De ziekmelding moet ten minste de volgende gegevens bevatten:
- naam, adres en sofi-nummer van de werknemer;
- de eerste dag van ongeschiktheid tot werken;

2. Gaat het om een werknemer die tevens recht heeft op ZW-uitkering (ziekmelding na drie dagen), dan moet de werkgever de ziekmelding doen via een door het UWVverstrekt formulier. De ziekmelding moet ten minste de volgende gegevens bevatten:
- het aansluitingsnummer resp. de aansluitingsidentificatie;
- naam, adres en sofi-nummer van de werknemer;
- het verpleegadres van de werknemer;
- datum indiensttreding;
- datum uitdiensttreding (indien van toepassing);
- de aard van het dienstverband;
- het overeengekomen loon;
- de grond waarop aanspraak op ziekengeld wordt gemaakt;
- de dag waarop de werknemer zich bij de werkgever heeft ziek gemeld;
- de eerste werkdag waarop de werknemer ziek was.

3.5 Het reïntegratieplan

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft die vóór 1 april 2002 ziek is geworden en sindsdien reeds 13 weken ziek is.

Vindplaats
- art. 71a WAO (oud);
- Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997, Besluit Lisv van 18 juni 1997, Stcrt. 1997, 140. Laatstelijk gewijzigd bij besluit van 1 april 1998, Stcrt. 1998, 75 (oud);
- Besluit boete ZW/WAO werkgevers, Besluit Lisv van 10 december 1997, Stcrt. 1997, 246 zoals dit luidde tot 1 april 2002;
- Model voor de poortwachtersfunctie, Mededeling Lisv M 97.65, van 25 juni 1997 (oud);
- Tijdstip indienen (voorlopig) reïntegratieplan ex artikel 71a WAO, Mededeling Lisv M 99.087 van 7 oktober 1999 (oud);
- Boetebesluit sociale zekerheidswetten, Besluit van 14 oktober 2000, Stb. 2000, 462.

Uitvoeringsinstantie
- De Arbodienst
- Het UWV

Inhoud
Wanneer de werknemer 13 weken ziek is geweest, moet de werkgever aan het UWV een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat reïntegratieplan overleggen, ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. De werkgever heeft hierbij de keuze tussen een "voorlopig" of een "volledig" reïntegratieplan. Het reïntegratieplan moet voldoen aan de minimumeisen die door het voormalige Lisv in een Besluit zijn opgenomen. Het plan heeft tot doel om het UWV inzicht te geven in de inspanningen van de werkgever, gericht op hervatting van de arbeid door de werknemer, en om het UWV in staat te stellen te beoordelen of de werkgever voldoet aan de eisen die aan hem in dit verband worden gesteld. Het plan moet dan ook inzicht bieden in de reïntegratiemogelijkheden van de werknemer, en in de door de werkgever ondernomen reïntegratieactiviteiten.

Let op: de verplichting om een reïntegratieplan in te stellen is met ingang van 1 april 2002 komen te vervallen. Maar op grond van het overgangsrecht van de Wet verbetering poortwachter is de regeling van het reïntegratieplan nog geheel van toepassing indien de werknemer ziek is geworden vóór 1 april 2002.

Wie moet het reïntegratieplan opstellen?
Volgens de wettelijke tekst moet de werkgever het reïntegratieplan opstellen in overleg met de werknemer. In de praktijk wordt dit door de arbodienst gedaan.
Als de werkgever nalaat het reïntegratieplan op te stellen, kan het UWV deze taak overnemen, op kosten van de werkgever.

Wanneer voorlopig rip?
De werkgever kan een voorlopig reïntegratieplan indienen als de werkgever of zijn arbodienst verwacht dat de werknemer volledig zal hervatten bij de werkgever binnen een periode van 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Met volledige hervatting wordt bedoeld: werkhervatting bij de eigen werkgever voor 100% van de oorspronkelijke loonwaarde. Er is dan dus geen risico op gehele of gedeeltelijke instroom in de WAO of de WW.

Wanneer volledig rip?
Het volledig reïntegratieplan moet worden ingediend:
- als de werkgever of zijn arbodienst verwacht dat de werknemer niet meer volledig zal hervatten bij de eigen werkgever (dus niet voor 100% van de oorspronkelijke loonwaarde in eigen werk en ook niet in passend werk);
- wanneer de werkgever redelijkerwijs niet (meer) kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in de eigen of andere arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid;
- wanneer de werknemer daarom verzoekt bij het UWV;
- wanneer de werkgever of de arbodienst reïntegratie-instrumenten wil inzetten (een voorziening, een herplaatsingsbudget, of een pakket op maat);
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer wil laten ontbinden door de kantonrechter.

Voorwaarden voorlopig rip
Het voorlopige reïntegratieplan is een sterk verkorte versie van het volledige plan. De werkgever dient gebruik te maken van een formulier dat door het UWV aan hem wordt verstrekt. Hierop moet hij de volgende gegevens vermelden:
- de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- de verwachte datum van volledige werkhervatting in de eigen onderneming;
- eventueel: of er behoefte is aan advies van of overleg met het UWV;
- ziektediagnose;
- of het plan wel of niet in overleg met de werknemer is opgesteld.

Let op: het voorlopige reïntegratieplan is alleen van toepassing, indien de werknemer vóór 1 april 2002 was ziek geworden.

Voorwaarden volledig rip
De beoordeling van de verzuimbegeleiding van de werkgever start met een beoordeling van het reïntegratieplan. Het reïntegratieplan moet dan ook zodanige informatie bevatten, dat het UWV in staat is te beoordelen:
- welke inspanningen de werkgever heeft gepleegd met betrekking tot verzuimbegeleiding;
- of deze inspanningen als voldoende kunnen worden aangemerkt.

De werkgever moet gebruik maken van het formulier dat door het UWV aan hem wordt verstrekt, met de bijbehorende bijlagen.
Belangrijke gegevens die de werkgever moet opgeven zijn:
- de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- informatie over de functie van de werknemer: omschrijving van de werkzaamheden, arbeidsomvang, arbeidspatroon, en salaris;
- beperkingen voor het eigen werk;
- mogelijkheden voor ander of aangepast werk;
- medische gegevens (ziektediagnose, beloop medische situatie, prognoses, gegevens curatieve sector);

- verwachtingen over werkhervatting;
- of er behoefte bestaat aan advies van of overleg met het UWV;
- visie van de werknemer;
- of het plan al dan niet in overleg met de werknemer is opgesteld.

Let op: het volledig reïntegratieplan is alleen van toepassing indien de werknemer vóór 1 april 2002 ziek is geworden.

De bijbehorende bijlagen:
- bijlage 1: medische gegevens (in verband met privacy worden deze gegevens niet aan de werkgever voorgelegd, maar apart verzonden naar de verzekeringsarts van het UWV);
- bijlage 2: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de verwachting bestaat dat de werknemer volledig of geheel kan hervatten in eigen of andere arbeid binnen de onderneming;
- bijlage 3: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de verwachting bestaat dat de werknemer niet meer kan hervatten in de eigen onderneming;
- bijlage 4: deze bijlage wordt ingevuld, wanneer de werkgever gebruik wil maken van REA-instrumenten;
- bijlage 5: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de werkgever het reïntegratieplan indient in verband met zijn voornemen de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter.

Toetsing voorlopig rip
Het UWV beoordeelt het voorlopig reïntegratieplan op de volgende punten:
- is het tijdig ingediend? Het plan is tijdig ingediend, wanneer het uiterlijk is ingediend 13 weken + 1 dag vanaf en met inbegrip van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
- is het een "adequaat" plan? Het plan is adequaat, wanneer het formulier volledig is ingevuld.

Een inhoudelijke beoordeling vindt dus niet plaats. Er wordt ook niet nagegaan of werkhervatting op de aangegeven datum mogelijk is, en of de werkgever terecht gekozen heeft voor het voorlopige plan.

Toetsing volledig rip
Het UWV toetst het volledige reïntegratieplan op de volgende punten:
- is het tijdig ingediend?Het plan is tijdig ingediend, wanneer het uiterlijk is ingediend 13 weken + 1 dag vanaf en met inbegrip van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- is het adequaat? Het plan is adequaat als:

1. het reïntegratieplan volledig is ingevuld (voor wat betreft de inhoudelijke vragen en de ondertekening);
2. de verstrekte informatie geloofwaardig en niet tegenstrijdig is, met name over de aard en de ernst van de beperkingen in relatie tot de activiteiten ten behoeve van werkhervatting;
3. de werkgever vanaf de dertiende week voldoende en de juiste reïntegratie-inspanningen gaat ondernemen (gericht op de toekomst) of heeft ondernomen (gericht op het verleden).

Als het UWV van oordeel is dat er meer reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn, neemt hij contact op met de werkgever of diens arbodienst om te bespreken of die inspanningen daadwerkelijk mogelijk zijn. Is dit het geval, dan worden die andere in-

spanningen toegevoegd aan het reïntegratieplan. Het volledige reïntegratieplan is dan "adequaat". De werkgever is verplicht het volledige reïntegratieplan, inclusief de toegevoegde reïntegratie-inspanningen, uit te voeren.

Sancties
Het UWV kan een boete opleggen, wanneer de werkgever niet aan zijn verplichtingen voldoet.

De boete bedraagt:
- EURO 454, als de werkgever nalaat een reïntegratieplan in te dienen;
- EURO 454, als het ingediende reïntegratieplan niet adequaat is;
- EURO 68, indien het reïntegratieplan minder dan 7 kalenderdagen te laat is ingediend;
- EURO 227, indien het reïntegratieplan 7 - 28 kalenderdagen te laat is ingediend;
- EURO 454, indien het reïntegratieplan 28 kalenderdagen of meer te laat is ingediend;

De gezamenlijke boetes kunnen niet meer dan EURO 454 bedragen.

De boete bedraagt:
- EURO 1134, indien de werkgever na een verzoek van het UWV weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan;
- EURO 1134, indien de werkgever weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan door het UWV;
- EURO 3403, indien de werkgever weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan door het UWV waardoor er geen sprake meer kan zijn van het uitvoeren van een reïntegratieplan;
- EURO 2269, indien de werkgever weigert mee te werken aan de uitvoering van het reïntegratieplan.

De gezamenlijke boetes kunnen niet meer dan EURO 4538 bedragen.

Eigenrisicodragers
De eigenrisicodrager voor de WAO is niet verplicht om na 13 weken ziekte de werknemer ziek te melden. Hij is echter wel verplicht om na 13 weken ziekte een reïntegratieplan op te stellen (art. 75e lid 1 WAO oud). Hij hoeft dit plan echter niet naar het UWV te sturen. Als hij uit is op een REA-instrument, zal hij dat natuurlijk wel doen.

Let op: deze regeling geldt alleen ten aanzien van de werknemer die ziek is geworden vóór 1 april 2002.

Als de eigenrisicodragende werkgever geen reïntegratieplan opstelt, kan de werknemer zich tot het UWV wenden en verzoeken om een plan op te stellen, op kosten van de werkgever (art. 75e, lid 2, sub b WAO oud). De 13-wekentermijn kan waarborgen dat er voor de werknemer een duidelijk moment is, waarop hij zich tot het UWV kan wenden.

De boetebepalingen uit art. 71a WAO (oud) zijn op de eigenrisicodrager niet van toepassing. Maar achteraf kan er toch een boete van EURO 11.344 worden opgelegd op grond van art. 75e, lid 5 WAO (oud). Drie jaar nadat de WAO-uitkering is ingegaan, toetst het UWV of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. In verband met deze toetsing is het nodig dat de verplichting om binnen 13 weken een reïntegratieplan op te stellen, ook voor eigenrisicodragers geldt. Het plan en het vervolg daarop, kan dan bij de toetsing worden betrokken.

Financiering
De werkgever draagt zelf de kosten voor het opstellen van het reïntegratieplan.
Als de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan het UWV het plan opstellen, op kosten van de werkgever.
Als de eigenrisicodrager aan het UWV vraagt het reïntegratieplan op te stellen, gebeurt dit ook op kosten van de werkgever (art. 75f, lid 1, sub c WAO oud). Hetzelfde geldt wanneer de werknemer aan het UWV verzoekt om een reïntegratieplan op te stellen wanneer de eigenrisicodrager dat niet doet, of wanneer het door hem opgestelde plan niet aan de minimumeisen voldoet.
De kosten zijn dus altijd voor de werkgever, nooit voor de werknemer, en nooit voor de Arbeidsongeschiktheidskas of het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

Bezwaar en beroep
Als het UWV een boete oplegt, kan de werkgever eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Cumulatie
Wanneer de werkgever nalaat een adequaat reïntegratieplan op te stellen, is dat voor het UWV een aanwijzing dat de werkgever zijn verplichtingen op het gebied van verzuimbegeleiding en reïntegratie van de werknemer niet nakomt. Na afloop van het ziektejaar, kan dit er toe leiden dat het UWV de sanctie van art. 46 WAO (oud: verhaalsrecht WAO) of art. 52j WW (oud: verhaalsrecht WW) toepast: het UWV kan het loon, dat de werknemer in aangepaste arbeid bij de werkgever had kunnen verdienen, op de werkgever verhalen.

Overgangsrecht
Op 1 april 2002 is de Wet verbetering poortwachter in werking getreden. Bij deze wet is de regeling rond het indienen van reïntegratieplannen ingetrokken en vervangen door de verplichting een reïntegratiedossier bij te houden, een plan van aanpak op te stellen, en een re ïntegratieverslag op te stellen. Deze nieuwe verplichtingen gelden echter alleen ten aanzien van werknemers wier eerste arbeidsongeschiktheidsdag gelegen is na 1 april 2002. Dus de werknemers die vóór die datum ziek zijn geworden, vallen allemaal nog onder het oude regime. De werkgever moet er dus rekening mee houden dat hij na verloop van tijd met twee verschillende systemen te maken krijgt. Voor de oude ziektegevallen geldt nog het regime van de reïntegratieplannen, compleet met boetes en al. Eigen risicodragers moeten er rekening mee houden dat het oude art. 75 e WAO nog tot in 2005 kan leiden tot een boete op grond van het oude systeem! Voor de nieuwe ziektegevallen geldt het regime van het reïntegratiedossier, het plan van aanpak en het reïntegratieverslag.

3.6 Verhaalsrecht WAO

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een werknemer in dienst hebben, die vóór 1 april 2002 ziek is geworden en die na het eerste ziektejaar in aanmerking is gekomen voor een WAO-uitkering.

Vindplaats
Art. 46 WAO (oud).

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer een werkgever zonder deugdelijke grond weigert een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid te laten verrichten, moet hij aan het UWV een bedrag betalen dat gelijk is aan het loon dat de werknemer met dat passende werk had kunnen verdienen. Deze sanctie is imperatief: wil de werkgever de werknemer niet tewerkstellen en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan valt er niets meer te schikken, en is de werkgever het bedrag verschuldigd. Het UWV heeft dus geen beleidsruimte voor een afweging van belangen.
De sanctie is bedoeld als instrument om de werkgever er toe te dwingen de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden.

Let op: met ingang van 1 april 2002 is art. 46 WAO vervallen. Op grond van het overgangsrecht bij de Wet verbetering poortwachter is deze bepaling echter nog van toepassing ten aanzien van werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gelegen is vóór 1 april 2002.

Voorwaarden
- het gaat om een werknemer die ziek is geworden vóór 1 april 2002;
- de sanctie kan alleen van toepassing zijn vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking is gekomen voor een WAO-uitkering;
- de arbeidsongeschikte werknemer is nog in dienst van zijn werkgever;
- de arbeidsongeschikte werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dat wil zeggen er is nog voldoende resterende verdiencapaciteit die kan worden omgezet in betaalde arbeid bij de eigen werkgever;
- er is in het bedrijf van de werkgever passend werk aanwezig, of dit werk kan met behulp van REA-voorzieningen worden gecreëerd;
- de werkgever kan voor zijn weigering geen deugdelijke grond aanvoeren.

Het voormalige Lisv ging er van uit dat het niet overleggen van het verplichte reïntegratieplan al een indicatie kan zijn voor toepassing van art. 46 WAO. Ook de inhoud van het volledige reïntegratieplan, of het niet uitvoeren van de op het reïntegratieplan vermelde reïntegratie-inspanningen, kan reden zijn om art. 46 WAO toe te passen. Het reïntegratieplan speelt hier dus een belangrijke rol (AD-standaard "Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever", M 98.31).

Volgens een uitspraak van de Rotterdamse rechtbank hoeft het UWV niet te stellen en te bewijzen dat er in het bedrijf van de werkgever passende arbeid voorhanden is. De bewijslast ligt bij de werkgever: hij moet bewijzen dat er geen passende arbeid is, en dat van hem niet gevergd kan worden de werknemer te werk te stellen. Hij kan niet volstaan met de mededeling dat er geen vacatures zijn. De rechtbank sluit hier aan bij de uitgangspunten die de Hoge Raad in onder andere de arresten Van Haaren-Cehave (NJ 1986, 309) en Goldsteen-Roeland (NJ 1992, 441) heeft geformuleerd (Rb. Rotterdam, 10 februari 1995, RSV 1995, 132).

Duur
De duur van de sanctie wordt in de wet niet aan een maximum gebonden. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren, totdat de voorwaarden voor

het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:
- de werknemer wordt afgeschat, en hij zijn WAO-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- er voor de werkgever een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

Hoogte
De werkgever is aan het UWV een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het bruto loon dat de werknemer had kunnen verdienen, als hij de passende arbeid had verricht. Dit bedrag omvat ook de door de werkgever verschuldigde premies.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de sanctie van art. 46 WAO toepast, kan de werkgever eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Cumulatie
- de sanctie van art. 46 WAO (oud) kan cumuleren met de sanctie van art. 71a lid 4 WAO (oud): als de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of het uitvoeren van het reïntegratieplan, leidt dit tot een boete van maximaal EURO 4538;
- de sanctie van art. 46 WAO (oud) kan cumuleren met de loonvordering die de werknemer op grond van art. 7:611 en 628 BW tegen de werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen om aan de werknemer het loon te betalen dat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en het UWV kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 46 WAO (oud). Zie: de verplichting passende arbeid aan te bieden.

Let op: wanneer het oude art. 46 WAO van toepassing is, kan de op 1 april 2002 ingevoerde loonsanctie (art. 71a lid 9 WAO) niet toegepast worden. De werkgever valt immers nog onder het oude recht.

3.7 Verhaalsrecht WW

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers die een werknemer in dienst hebben, die vóór 1 april 2002 ziek is geworden en na 52 weken ziekte in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

Vindplaats
Art. 52j WW (oud).

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Als een werknemer na 52 weken ziekte in aanmerking komt voor een WW-uitkering, kan er sprake zijn van twee situaties:
- ofwel hij is gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard, en heeft recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering en een aanvullende WW-uitkering. In deze situatie kan het UWV de sanctie van art. 46 WAO (oud, verhaalsrecht WAO) toepassen, en is art. 52j WW (oud) van geen nut.
- ofwel hij is volledig arbeidsgeschikt verklaard, maar hij is niet in staat zijn eigen arbeid te hervatten. In dat geval heeft hij alleen recht op de WW-uitkering. Voor deze situatie is art. 52j WW (oud) bedoeld.

Krachtens art. 52j WW (oud) is de werkgever, die zonder deugdelijke grond weigert de voor het eigen werk ongeschikte werknemer, andere passende arbeid aan te bieden, aan het UWV een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het loon dat de werknemer met het passende werk had kunnen verdienen. Deze sanctie is imperatief. Wil de werkgever de werknemer niet tewerkstellen en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan valt er niets meer te schikken, en is de werkgever het bedrag verschuldigd. Het UWV heeft dus geen beleidsruimte voor een afweging van belangen.

Let op: art. 52j WW is met ingang van 1 april 2002 vervallen. Op grond van het overgangsrecht bij de Wet verbetering poortwachter blijft deze bepaling echter van toepassing op de werknemer wiens eerste arbeidsongeschiktheidsdag gelegen is vóór 1 april 2002.

Voorwaarden
- de werknemer is ziek geworden vóór 1 april 2002;
- de sanctie kan alleen van toepassing zijn vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking is gekomen voor de WW-uitkering;
- de werknemer is nog in dienst van de werkgever;
- de werknemer is nog wel ziek in de zin van art. 7:629 BW, dat wil zeggen hij kan de bedongen arbeid niet verrichten, maar niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. Met andere woorden zijn arbeidsongeschiktheidspercentage ligt beneden de 15%, hij is in staat algemeen gangbare arbeid te verrichten;
- er is in het bedrijf van de werkgever passende arbeid aanwezig, of dit werk kan met behulp van REA-voorzieningen worden gecreëerd;
- de werkgever kan voor zijn weigering geen deugdelijke grond aanvoeren.

Het voormalige Lisv gaat er van uit dat het niet overleggen van het verplichte reïntegratieplan al een indicatie kan zijn voor toepassing van art. 52j WW (oud). Ook de inhoud van het volledige reïntegratieplan, of het niet uitvoeren van de op het reïntegratieplan vermelde reïntegratie-inspanningen, kan reden zijn om art. 52j WW toe te passen (AD-standaard "Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever", M 98.31).

Hoogte
De werkgever is aan het UWV een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het bruto loon dat de werknemer had kunnen verdienen, als hij de passende arbeid had verricht. Dit bedrag omvat ook de door de werkgever verschuldigde premies.

Duur
De duur van de sanctie wordt in de wet niet aan een maximum duur gebonden. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren, totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werknemer zijn WW-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- de arbeidsongeschiktheid toeneemt tot boven de 15%, en de werknemer in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WAO-uitkering (in dat geval neemt art. 46 WAO (oud) de sanctie over);
- de werkgever alsnog passende arbeid aanbiedt;
- er voor de werkgever een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

Cumulatie
De sanctie van art. 52j WW (oud) kan niet cumuleren met de sanctie van art. 46 WAO (oud, verhaalsrecht WAO). Dus in geval van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zowel een WAO- als een WW-uitkering ontvangt, gaat art. 46 WAO voor. De werkgever hoeft het verschuldigde bedrag dus niet dubbel te betalen.

De sanctie van art. 52j WW kan cumuleren met de sanctie van art. 71a lid 4 WAO (oud): als de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of het uitvoeren van het reïntegratieplan, leidt dit tot een boete van maximaal EURO 4538.

De sanctie van art. 52j WW kan cumuleren met de loonvordering die de werknemer op grond van art. 7:611 en 628 BW tegen de werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen om aan de werknemer het loon te betalen dat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en het UWV kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 52j WW. Zie: de verplichting passende arbeid aan te bieden.

Let op: wanneer het oude art. 52j WW van toepassing is, kan de op 1 april 2002 ingevoerde loonsanctie (art. 71a lid 9 WAO) niet toegepast worden. De werkgever valt immers nog onder het oude recht.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de sanctie van art. 52j WW (oud) toepast, kan de werkgever eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.8 Loonsanctie

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een arbeidsongeschikte werknemer in dienst heeft, waarbij de eerste ziektedag gelegen moet zijn op of na 1 april 2002.

Vindplaats
- art. 71a, lid 9 WAO;
- art. 7: 629, lid 11, onderdeel c BW;
- art. 71b lid 3 BW;

- Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, UWV-besluit van 3 december 2002, Stcrt. 2002, 236;
- Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter, UWV-besluit van 12 maart 2003, Stcrt. 2003, 54;
- Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten reïntegratieverslagen, UWV-besluit van 6 juni 2003, Stcrt. 2003, 117.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Van de werkgever wordt verwacht dat hij al in het eerst ziektejaar alles in het werk stelt om de zieke werknemer te reïntegreren (art. 8 en 9 Wet REA). Bovendien moet hij sinds 1 april 2002 op grond van art. 71a WAO aan een aantal verplichtingen voldoen. Hij moet een plan van aanpak opstellen, een reïntegratiedossier bijhouden en na 39 weken ziekte een reïntegratieverslag opstellen. Hij moet zich bij dit alles laten bijstaan door een gecertificeerde Arbodienst. Als de werknemer na 39 weken ziekte de WAO-uitkering aanvraagt, moet hij het door de werkgever opgestelde reïntegratieverslag aan het UWV overleggen. Op basis van de gegevens uit dit verslag oordeelt het UWV of er door de werkgever (en de werknemer) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
Als het UWV van oordeel is dat de werkgever te weinig aan reïntegratie heeft gedaan, kan men bij wijze van sanctie de loondoorbetalingsverplichting verlengen met maximaal 52 weken. Gedurende deze periode heeft de werknemer aanspraak op loon in de zin van art. 7:629 BW.

Is de werkgever eigenrisicodrager voor de ZW, dan kan het UWV de ziekengeldperiode verlengen met maximaal 52 weken. Gedurende de verlenging moet de werkgever het ziekengeld aan de vangnetwerknemer doorbetalen.

Voorwaarden
Het UWV kan in de volgende gevallen de sanctie opleggen:
- de werkgever is zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen ex art. 71a WAO niet of niet volledig nagekomen. Dus er is iets mis met het reïntegratiedossier, het plan van aanpak, of het reïntegratieverslag;
- de werkgever heeft onvoldoende reïntegratie-inspanningen verricht. Dus dan gaat het om zaken die niet aan art. 71a WAO gerelateerd zijn. Hij heeft bijvoorbeeld geen passende arbeid aangeboden, terwijl die er wel is;
- het gaat om een werknemer die na 1 april 2002 ziek is geworden.

Hoogte
Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Is de werkgever eigenrisicodrager voor de ZW, dan heeft de vangnetwerknemer tijdens de verlengde periode recht op doorbetaling van het ziekengeld. Dit is 70% van het dagloon.

Hoe toetst het UWV?
Het reïntegratieverslag vormt voor het UWV de basis voor de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen van werkgever en werknemer. Bij die beoordeling staat het resultaat voorop. Dat wil zeggen: als er volgens het UWV sprake is van een bevredigend resultaat, dan is het niet van belang via welke reïntegratie-activiteiten dit resultaat tot stand is gekomen.
Er is sprake van een 'bevredigend resultaat' wanneer er een werkhervatting is gerealiseerd die in verhouding staat tot de belastbaarheid van de werknemer, en die past in het einddoel zoals dat in het plan van aanpak was beschreven.
Er is geen bevredigend resultaat, wanneer er geen werkhervatting is gerealiseerd, of slechts een zeer beperkte werkhervatting.

Wordt het resultaat niet bevredigend geacht, dan gaat het UWV bekijken wat daadwerkelijk door werkgever en werknemer ondernomen is. De beoordeling richt zich dan op aspecten als:
- Is er een adequate probleemanalyse opgesteld, waarbij wordt ingegaan op de aspecten die in de Regeling procesgang eerste ziektejaar zijn benoemd?;
- Is er een adequaat plan van aanpak opgesteld, waarbij voldoende sociaal-medische interventies zijn gepleegd en/of activiteiten gericht op werkhervatting zijn gerealiseerd?
- Is het plan van aanpak ook daadwerkelijk uitgevoerd, tussentijds geëvalueerd, en indien nodig bijgesteld?
- Zijn deugdelijke gronden aangevoerd voor het niet of niet volledig naleven van de voorschriften in de Regeling procesgang eerste ziektejaar?

Duur
De loondoorbetalingsplicht kan met maximaal 52 weken verlengd worden. De duur van deze periode wordt door het UWV afgestemd op de aard en ernst van het verzuim, alsmede op de periode die nodig wordt geacht om alsnog voldoende reïntegratie-inspanningen te leveren.
Als de werkgever, na een eerdere verlenging van de loondoorbetalingsplicht, opnieuw in gebreke blijft, kan de sanctie opnieuw toegepast worden. Alles bij elkaar kan de loonbetalingsplicht echter niet langer duren dan 104 weken (namelijk de 52 weken van het eerste ziektejaar en 52 weken op grond van de loonsanctie).
In de Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter, die per 20 maart 2003 in werking zijn getreden, geeft het UWV aan hoe de duur van de verlenging wordt bepaald.
Het verzuim van de werkgever wordt ingedeeld in een van de volgende vier categorieën:
- beperkte nalatigheid: 4 maanden verlenging
- ernstige nalatigheid: 6 maanden verlenging
- grove nalatigheid: 9 maanden verlenging
- uiterste nalatigheid: 12 maanden verlenging

Wanneer is er sprake van beperkte nalatigheid?
Hiervan is sprake wanneer de werkgever wel voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, maar de werknemer wilde niet meewerken, en de werkgever is daar niet tegen opgetreden. Hij heeft bijvoorbeeld ten onrechte nagelaten een second opinion te vragen of het loon van de werknemer in te houden.

Wanneer is er sprake van ernstige nalatigheid?
Hiervan is sprake wanneer de werkgever wel reïntegratie-inspanningen heeft verricht, maar onvoldoende, te laat, of verkeerd gericht. Bijvoorbeeld: hij heeft de werknemer

weliswaar passende arbeid laten verrichten, maar deze werkzaamheden staan niet in een redelijke verhouding tot de functionele mogelijkheden van de werknemer (de werknemer kan méér). Ook is van ernstige nalatigheid sprake wanneer de werkgever geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht omdat hij te goeder trouw, maar ten onrechte, heeft aangenomen dat de werknemer uit medisch oogpunt niet herplaatsbaar was.

Wanneer is er sprake van grove nalatigheid?
Hiervan is sprake wanneer de werkgever wel heeft voldaan aan de verplichtingen die genoemd worden in de Regeling procesgang eerste ziektejaar, maar verder heeft hij niets gedaan om de arbeidsmogelijkheden van de werknemer te vergroten, de werkplek aan te passen of andere concrete maatregelen te treffen.

Wanneer is er sprake van uiterste nalatigheid?
Hiervan is sprake wanneer de werkgever geen reïntegratieverslag aan het UWV heeft verstrekt, of wanneer uit het reïntegratieverslag blijkt dat hij niet of nauwelijks zijn wettelijke reïntegratie verplichtingen is nagekomen en geen of nagenoeg geen reïntegratie-inspanningen heeft verricht. Bijvoorbeeld: er is geen plan van aanpak, er is geen reïntegratiedossier, de werknemer was niet langer arbeidsongeschikt, maar kreeg niet de gelegenheid het werk te hervatten, de werknemer is niet in de gelegenheid gesteld passende arbeid te verrichten die in het bedrijf aanwezig was.

Ingangsdatum
Deze sanctie is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden.
De sanctie is alleen van toepassing, indien de eerste ziektedag van de werknemer gelegen is op of na 1 april 2002. Werknemers die voor die datum ziek zijn geworden, vallen onder het oude recht. Dat betekent dat voor deze categorie de oude sancties nog gelden, namelijk: verhaalsrecht UWV op grond van art. 46 WAO of 52j WW, het opleggen van een boete wanneer iets niet in orde is met het voorlopige of definitieve reïntegratieplan.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.9 Ziekmelding bij arbodienst

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft, die ziek is geworden op of na 1 april 2002.

Vindplaats
Art. 2 regeling procesgang eerste ziektejaar, Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60.

Uitvoeringsinstantie
De Arbodienst van de werkgever.

Inhoud
Als de werknemer wegens ziekte niet in staat is te werken, moet de werkgever dit tijdig bij zijn arbodienst melden. In het algemeen kan van een 'tijdige melding' worden gesproken als de melding uiterlijk binnen een week na de eerste ziektedag is gedaan.
Ook wanneer er slechts sprake is van kortdurend ziekteverzuim, is de werkgever verplicht dit bij zijn Arbodienst te melden. Stel bijvoorbeeld dat een werknemer herhaaldelijk, kortdurend ziek is. De Arbodienst kan hierin een probleemgeval herkennen, en tijdig een reïntegratie-advies aan werknemer en werkgever verstrekken. Uitgangspunt moet zijn dat de werkgever alle ziektegevallen meldt. Alleen op deze manier kan de Arbodienst inzicht krijgen in het verzuim in het bedrijf.

Sanctie
Wanneer de werkgever zonder deugdelijke grond verzuimt de werknemers tijdig ziek te melden, heeft dit op de lange termijn tot gevolg dat het UWV, bij de behandeling van een WAO-aanvraag, de loondoorbetalingsperiode kan verlengen. De werkgever is dan op grond van art. 7: 629 lid 11 BW verplicht het loon ook na het eerste ziektejaar door te betalen.
Gedurende deze verlengde loondoorbetalingsperiode wordt geen WAO uitgekeerd (art. 43d WAO).
De sanctie is een sanctie 'op termijn'. Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt men aan deze sanctie niet toe. Hetzelfde geldt, wanneer de arbeidsovereenkomst binnen 52 weken wordt beëindigd (bijvoorbeeld in geval van een tijdelijk contract).

Hoogte
Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Ingangsdatum
Deze verplichting is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden..

Eigenrisicodragers
Deze verplichting is ook van toepassing op eigenrisicodragers WAO (art. 75 e WAO) en eigenrisicodragers ZW (art. 71b lid 3 WAO).

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.10 Oordeel arbodienst

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft die is ziek geworden op of na 1 april 2002.

Vindplaats
- Art. 2 Regeling procesgang eerste ziektejaar, Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60;
- Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, UWV-besluit van 3 december 2002, Stcrt. 2002, 236;
- Aanbevelingen voor de uitvoering van de ministeriële regeling procesgang eerste ziektejaar, van de Stuurgroep poortwachter.

Uitvoeringsinstantie
De arbodienst van de werkgever.

Inhoud
De werkgever is verplicht om binnen een week na de eerste ziektedag de werknemer te melden bij zijn Arbodienst. Als de Arbodienst te kennen geeft dat hier sprake is van 'dreigend langdurig ziekteverzuim', moet de werkgever zo snel mogelijk de Arbodienst opdracht geven een oordeel te geven over dit ziektegeval. Onder 'dreigend langdurig ziekteverzuim' verstaat men 'verzuim met kans op een beroep op de WAO'.
Het oordeel bestaat uit een probleemanalyse (wat is er aan de hand), en een advies (welke actie moet ondernomen worden). Het oordeel moet binnen 6 weken na de eerste ziektedag gegeven worden. Het oordeel moet in het reïntegratiedossier worden opgenomen. Aan de hand van het advies van de Arbodienst kan vervolgens het plan van aanpak worden opgesteld. De termijn van 6 weken is geen standaardtermijn. Er kan gemotiveerd van worden afgeweken. Sommige professionele standaarden schrijven een kortere termijn voor. De arbodienst moet dan die kortere termijn volgen. Het is ook mogelijk een langere termijn aan te houden, afhankelijk van het specifieke geval.

Voorwaarden
De Arbodienst dient zich altijd uiterlijk binnen 6 weken een oordeel te vormen over de vraag of er sprake is van dreigend langdurig verzuim. Er zijn dan twee mogelijkheden:
- de arbodienst is van oordeel dat een uitgebreide probleemanalyse (voorlopig) achterwege kan blijven. Dit wordt aan werknemer en werkgever meegedeeld. De arbodienst maakt voor de rapportage gebruik van de Beknopte Probleemanalyse.
- De arbodienst is van oordeel dat er sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. In dat geval wordt altijd de probleemanalyse opgesteld.

Gegevens
De probleemanalyse van de Arbodienst bevat in elk geval de volgende gegevens:
1. De gegevens die van belang zijn voor herstel, werkhervatting en reïntegratie. Het gaat dan om gegevens als:
   - een beschrijving van de aard van de klachten;
   - de diagnose;
   - de behandeling;
   - de prognose;
   - welke beperkingen hieruit voortvloeien;
   - privé-, werk- en sociale omstandigheden die van invloed zijn op het functioneren en de reïntegratie;

- eventueel het bestaan van een arbeidsconflict;
- de motivatie en de kwaliteit van de arbeidsrelatie.

2. Een beoordeling van deze gegevens. Zoals:
   - de verwachting t.a.v. herstel, werkhervatting, en reïntegratie zonder interventie
   - welke problemen in de weg staan aan werkhervatting en reïntegratie
   - in hoeverre interventie werkhervatting en reïntegratie kan bevorderen
   - of de werkgever de arbeid moet aanpassen.

Op basis van deze gegevens brengt de Arbodienst advies uit aan werkgever en werknemer, waarna zij een plan van aanpak kunnen opstellen.

Sanctie

Wanneer de werkgever zonder deugdelijke grond verzuimt de Arbodienst om een oordeel te vragen, heeft dit op de lange termijn tot gevolg dat het UWV, bij de behandeling van een WAO-aanvraag, de loondoorbetalingsperiode kan verlengen. De werkgever is dan op grond van art. 7: 629 lid 11 BW verplicht het loon ook na het eerste ziektejaar door te betalen.
Gedurende deze verlengde loondoorbetalingsperiode wordt geen WAO uitgekeerd (art. 43d WAO).
De sanctie is een sanctie 'op termijn'. Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt men aan deze sanctie niet toe. Hetzelfde geldt, wanneer de arbeidsovereenkomst binnen 52 weken wordt beëindigd (bijvoorbeeld in geval van een tijdelijk contract).

Als de werkgever eigenrisicodrager is voor de ZW, moet hij ook voor de vangnetwerknemers een probleemanalyse en advies vragen bij de arbodienst. Als hij deze verplichting zonder deugdelijke grond niet nakomt, kan het UWV, bij de behandeling van de WAO-aanvraag, de periode verlengen gedurende welke de werkgever het ziekengeld moet uitbetalen. Gedurende deze verlengde ziekengeldperiode wordt geen WAO uitgekeerd.

Hoogte

Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Eigenrisicodragers

Deze verplichting is ook van toepassing op eigenrisicodragers WAO (art. 75 e WAO) en ZW (art. 71b lid 3 WAO).

Ingangsdatum

Deze verplichting is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden, en is dan ook alleen van toepassing wanneer de eerste ziektedag van de werknemer gelegen was op of na 1 april 2002.

Bezwaar en beroep

De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.11 De werkgever is verplicht een plan van aanpak op te stellen

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft, die ziek is geworden op of na 1 april 2002.

Vindplaats
- art. 71a, lid 2 WAO;
- art. 4 Regeling procesgang eerste ziektejaar, Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60;
- art. 7: 658a, lid 2 BW;
- art. 7: 629, lid 11, sub c BW;
- art. 71b lid 3 WAO;
- Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, UWV-besluit van 3 december 2002, Stcrt. 2002, 236;
- Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter, UWV-besluit van 12 maart 2003, Stcrt. 2003, 54.

Uitvoeringsinstantie
- De werkgever
- De werknemer
- De Arbodienst

Inhoud
De werkgever is wettelijk verplicht een plan van aanpak op te stellen, als er volgens de Arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, en er nog mogelijkheden zijn om de reïntegratie van de werknemer te bevorderen. In het plan van aanpak wordt onder meer vastgelegd welke reïntegratieactiviteiten werknemer en werkgever gaan ondernemen.
Het plan van aanpak moet uiterlijk binnen 8 weken na de eerste ziektedag opgesteld worden. Uitgangspunt hierbij is het oordeel, dat de Arbodienst 6 weken na de eerste ziektedag over dit ziektegeval heeft gegeven. Hierin wordt aangegeven welke reïntegratieactiviteiten men zou kunnen ondernemen. Als de Arbodienst zijn oordeel binnen de gestelde termijn van 6 weken aflevert, hebben werkgever en werknemer nog twee weken de tijd om het plan van aanpak op te stellen.
Het plan van aanpak moet worden opgenomen in het reïntegratiedossier en het reïntegratieverslag.

Voorwaarden
Het plan van aanpak is verplicht, als de Arbodienst van oordeel is:
- dat er sprake is van langdurig ziekteverzuim, en
- dat er reïntegratiemogelijkheden zijn.

Het plan van aanpak is niet verplicht:
- bij kortdurend ziekteverzuim (zoals griep);
- als er gerechtvaardigde verwachtingen zijn dat werknemer op korte termijn zal hervatten;

- als er geen reïntegratiemogelijkheden meer zijn.

Gegevens
Het plan van aanpak moet in ieder geval de volgende gegevens bevatten:
- welke reïntegratieactiviteiten werkgever en werknemer gaan ondernemen;
- welke doelstellingen men hiermee wil bereiken;
- de termijnen waarbinnen die doelstellingen moeten worden bereikt;
- de data waarop het plan van aanpak door werkgever en werknemer zal worden geëvalueerd (ten minste iedere zes weken);
- de naam van de case-manager die de activiteiten zal begeleiden en als contactpersoon zal fungeren tussen werkgever, werknemer en arbodienst;
  Het plan van aanpak moet schriftelijk vastgelegd worden. De werknemer en de arbodienst ontvangen een kopie.

Evalueren en bijstellen
De werkgever is wettelijk verplicht het plan van aanpak periodiek te evalueren (art. 71a lid 2 WAO). Periodiek wil zeggen: ten minste iedere zes weken.
De werknemer is wettelijk verplicht aan deze evaluatie mee te werken (art. 7: 660a, sub b BW).
De werkgever moet er tevens voor zorgen dat de arbodienst de werknemer ten minste iedere zes weken hoort over het verloop van de arbeidsongeschiktheid, in verband met de voortgang van het plan van aanpak. Het ligt voor de hand deze contactmomenten te laten samenvallen.

Bij de evaluatie van het plan kan men aandacht besteden aan zaken als:
- worden de afspraken nageleefd?
- kan de reïntegratie nog gericht blijven op hervatting eigen werk, of biedt aangepast werk, ander werk, of werk bij een andere werkgever meer kansen?
- als hervatting eigen werk niet meer kan, welke stappen moet men dan gaan ondernemen?

Als uit de evaluatie blijkt dat het plan moet worden aangepast, moeten de nieuwe afspraken ook schriftelijk worden vastgelegd. Werknemer en Arbodienst krijgen hiervan een kopie.

Als partijen het niet met elkaar eens worden, kan men een second opinion vragen aan het UWV.

Sanctie
Wanneer de werkgever zonder deugdelijke grond nalaat een plan van aanpak op te stellen, heeft dit op de lange termijn tot gevolg dat het UWV, bij de behandeling van een WAO-aanvraag, de loondoorbetalingsperiode kan verlengen. De werkgever is dan op grond van art. 7: 629 lid 11 BW verplicht het loon ook na het eerste ziektejaar door te betalen. Gedurende deze verlengde loondoorbetalingsperiode wordt geen WAO uitgekeerd (art. 43d WAO). De sanctie is een sanctie 'op termijn'. Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt men aan deze sanctie niet toe. Hetzelfde geldt, wanneer de arbeidsovereenkomst binnen 52 weken wordt beëindigd (bijvoorbeeld in geval van een tijdelijk contract).

Hoogte
Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon

volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Eigenrisicodragers
Deze verplichting geldt ook voor eigenrisicodragers WAO (art. 75 e WAO) en eigenrisicodragers ZW (art. 71b lid 3 WAO).

Ingangsdatum
De verplichting om een plan van aanpak op te stellen is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Deze verplichting en de bijbehorende sanctie zijn alleen van toepassing, ten aanzien van de werknemers die op of na 1 april 2002 ziek zijn geworden.
Ten aanzien van werknemers die voor die datum ziek werden, geldt nog het oude recht (het opstellen van een voorlopig en een volledig reïntegratieplan, en de daarbij horende sancties).

Financiering
De werkgever draagt de kosten van het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.12 De werkgever is verplicht een reïntegratiedossier bij te houden

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een werknemer in dienst heeft, die ziek is geworden op of na 1 april 2002.

Vindplaats
- art. 71a, lid 1 WAO
- art. 3 Regeling procesgang eerste ziektejaar, Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60;
- art. 7: 629, lid 11, sub c BW;
- art. 71b lid 3 WAO;
- Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, UWV-besluit van 3 december 2002, Stcrt. 2002, 236;
- Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter, UWV-besluit van 12 maart 2003, Stcrt. 2003, 54.

Uitvoeringsinstantie
- De werkgever
- De Arbodienst (eventueel)

Inhoud
De werkgever is wettelijk verplicht een reïntegratiedossier bij te houden, als er volgens de Arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. In dit dossier wordt elke stap in het reïntegratieproces vastgelegd. Dit proces vangt aan met het oordeel (probleemanalyse en advies) van de Arbodienst, en loopt in feite door tot het moment waarop de werknemer de werkzaamheden heeft hervat, óf de arbeidsovereenkomst is beëindigd.
De werkgever kan de samenstelling van het dossier eventueel uitbesteden aan zijn Arbodienst.

Gegevens
Het reïntegratiedossier moet in elk geval de volgende gegevens bevatten:
- gegevens die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim van de werknemer;
- gegevens die betrekking hebben op de reïntegratieactiviteiten, die door de werkgever ondernomen zijn;
- gegevens die betrekking hebben op de reïntegratieactiviteiten die door de werknemer ondernomen zijn;
- alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten.

De medische gegevens zijn alleen in handen van de Arbodienst, en worden dus niet in het dossier opgenomen.

Op basis van de gegevens uit het reïntegratiedossier kan na 39 weken het reïntegratieverslag worden samengesteld. De werknemer kan dan de medische gegevens bij de Arbodienst opvragen en aan het verslag toevoegen.

Voorwaarden
Het reïntegratiedossier is verplicht, als de Arbodienst van oordeel is:
- dat er sprake is van langdurig ziekteverzuim, en
- dat er reïntegratiemogelijkheden zijn.

Het reïntegratiedossier is niet verplicht:
- bij kortdurend ziekteverzuim (zoals griep);
- als er gerechtvaardigde verwachtingen zijn dat werknemer op korte termijn zal hervatten;
- als er geen reïntegratiemogelijkheden meer zijn.

Sanctie
Wanneer de werkgever zonder deugdelijke grond nalaat een reïntegratiedossier bij te houden, heeft dit op de lange termijn tot gevolg dat het UWV, bij de behandeling van een WAO-aanvraag, de loondoorbetalingsperiode kan verlengen. De werkgever is dan op grond van art. 7: 629 lid 11 BW verplicht het loon ook na het eerste ziektejaar door te betalen. Gedurende deze verlengde loondoorbetalingsperiode wordt geen WAO uitgekeerd (art. 43d WAO). De sanctie is een sanctie 'op termijn'. Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt men aan deze sanctie niet toe. Hetzelfde geldt, wanneer de arbeidsovereenkomst binnen 52 weken wordt beëindigd (bijvoorbeeld in geval van een tijdelijk contract).

Hoogte
Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het

voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Eigenrisicodragers
Deze verplichting geldt ook voor eigenrisicodragers WAO (art. 75 e WAO) en ZW (art. 71b lid 3 WAO).

Financiering
De werkgever draagt de kosten van het bijhouden van het reïntegratiedossier.

Ingangsdatum
De verplichting om een reïntegratiedossier bij te houden is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Deze verplichting en de bijbehorende sanctie zijn alleen van toepassing, ten aanzien van de werknemers die op of na 1 april 2002 ziek zijn geworden. Ten aanzien van werknemers die voor die datum ziek werden, geldt nog het oude recht (het opstellen van een voorlopig en een volledig reïntegratieplan, en de daarbij horende sancties).

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.13 De werkgever is verplicht een reïntegratieverslag op te stellen

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
De werkgever die een zieke werknemer in dienst heeft, die op of na 1 april 2002 ziek is geworden.

Vindplaats
- Art. 71a, lid 3 WAO;
- Art. 8, lid 8 Wet REA;
- Art. 7 Regeling procesgang eerste ziektejaar, Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60;
- Art. 7: 629, lid 11, sub c BW;
- Art. 71b lid 3 WAO;
- Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, UWV-besluit van 3 december 2002, Stcrt. 2002, 236;
- Beleidsregels verlenging loondoorbetaling poortwachter, UWV-besluit van 12 maart 2003, Stcrt. 2003, 54;
- Beleidsregels vorm- en herkenbaarheidsvereisten reïntegratieverslagen, UWV-besluit van 6 juni 2003, Stcrt. 2003, 117.

Uitvoeringsinstantie
- de werkgever
- de Arbodienst

Inhoud
De werkgever is wettelijk verplicht een reïntegratieverslag op te stellen, uiterlijk na 39 weken arbeidsongeschiktheid (art. 71a lid 3 WAO).
In het reïntegratieverslag wordt na 39 weken verantwoording afgelegd van de reïntegratieactiviteiten die in het eerste ziektejaar hebben plaatsgevonden. Het verslag wordt opgesteld aan de hand van de stukken die in het reïntegratiedossier zijn opgenomen. Het is als het ware een uittreksel van het dossier. De werkgever stelt het verslag op, en geeft de werknemer een kopie. De werknemer vraagt de medische gegevens op bij de Arbodienst, en voegt die aan het verslag toe. Tevens moet hij zijn eigen visie op de reïntegratieactiviteiten en de inspanningen van de werkgever in het verslag opnemen.

Het reïntegratieverslag geeft het UWV antwoord op de volgende vragen:
- heeft de werkgever zich voldoende ingespannen om de werknemer te reïntegreren in de eigen arbeid, andere passende arbeid, of arbeid bij een andere werkgever?
- heeft de werknemer zich voldoende voor zijn eigen reïntegratie ingespannen?
- is er sprake van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO?

Gegevens
Het reïntegratieverslag moet in elk geval de volgende gegevens bevatten:
- de administratieve gegevens van de werknemer, de werkgever en de arbodienst;
- de aard van het bedrijf van de werkgever;
- de functie van de werknemer
- de bekwaamheden van de werknemer;
- de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- het oordeel van de Arbodienst (probleemanalyse en advies);
- het plan van aanpak en de bijstellengen er van;
- de meest recente evaluatie van het plan van aanpak;
- een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door de werkgever, en de Arbodienst;
- een actueel oordeel van de Arbodienst over het verloop van de arbeidsongeschiktheid, de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer om arbeid te verrichten;
- een actueel oordeel van de Arbodienst en de werkgever over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever;
- een oordeel van de werknemer over de in het verslag opgenomen oordelen en gegevens.

Gegevens van de Arbodienst
In het dossier van de Arbodienst bevinden zich de medische en arbeidskundige gegevens over belasting en belastbaarheid van de werknemer. Het UWV kan deze gegevens gebruiken in het kader van de claimbeoordeling. De Arbodienst moet deze gegevens zodanig vormgeven en vastleggen, dat ze door het UWV eenvoudig toegepast kunnen worden. De Arbodienst moet daarom gebruik maken van dezelfde taal en definities die door het UWV worden gebruikt, zoals die van de UWV-standaarden en de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML).

Termijn
Het reïntegratieverslag moet uiterlijk 2 weken voordat de werknemer de WAO-uitkering gaat aanvragen, worden opgesteld. Dus uiterlijk wanneer de arbeidsonge-

schiktheid 37 weken heeft geduurd (de werknemer moet uiterlijk in de 39e week de WAO aanvragen).

Als werkgever en werknemer gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid de wachttijd te verlengen, en het blijkt daarna toch nodig om een WAO-uitkering aan te vragen, geldt het volgende: het reïntegratieverslag moet uiterlijk 14 weken vóór het verstrijken van de door het UWV vastgestelde verlengde wachttijd worden opgesteld.

Duur
In ieder geval moet de werkgever in het eerste ziektejaar een reïntegratieverslag opstellen.

Op grond van art. 8, lid 8 Wet REA is de werkgever ook na het eerste ziektejaar verplicht het reïntegratiedossier bij te houden en het (eerste) reïntegratieverslag aan te vullen. Deze verplichting geldt in ieder geval voor zolang als de dienstbetrekking met de werknemer voortduurt. In het tweede ziektejaar moet de werkgever uiterlijk 12 maanden na het opstellen van het eerste reïntegratieverslag opnieuw een reïntegratieverslag opstellen. Deze jaarlijkse verplichting blijft bestaan, zolang de werknemer in dienst blijft van de werkgever. Op grond van art. 8, lid 4 Wet REA kan de werkgever (in overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging) er voor kiezen zijn reïntegratietaken ook na het einde van de dienstbetrekking voort te zetten. Hij moet dit schriftelijk aan het UWV melden. In die situatie moet het reïntegratieverslag ook jaarlijks 'ververst' worden, steeds binnen 12 maanden na het opstellen van het vorige verslag. De ex-werknemer ontvangt hiervan steeds een kopie.

Sanctie
De werkgever is als eerste verantwoordelijk voor het opstellen van het plan van aanpak en voor het handelen van de door hem ingeschakelde arbodienst. Als de werknemer niet in staat is een volledig reïntegratieverslag in te dienen doordat de werkgever en de arbodienst niet alle elementen van dit verslag aan hem afgegeven hebben, dan is het aan de werkgever om die tekortkomingen op te heffen. Hetzelfde geldt wanneer onderdelen van het reïntegratieverslag niet voldoen aan de vorm- en herkenbaarheidsvereisten die het UWV heeft vastgelegd in het Besluit van 23 juni 2003. Het UWV geeft de werkgever schriftelijk een termijn van 14 dagen om het verslag aan te vullen of te verbeteren.

Laat de werkgever zonder deugdelijke grond na het reïntegratieverslag op te stellen of aan te vullen, dan zal het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever verlengen. Het UWV stelt dan een tijdvak vast (maximaal 52 weken), gedurende welke de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon.
De duur van deze periode is onder andere afhankelijk van de tijd die nodig wordt geacht om alsnog een verslag op te stellen. De werknemer heeft in deze periode geen recht op WAO.

Sanctie werknemer
Als de werknemer een WAO-aanvraag indient zonder reïntegratieverslag, krijgt hij een termijn van 14 dagen om het verslag alsnog in te dienen. Deze termijn geldt ook in de volgende gevallen:
- het eigen oordeel van de werknemer zat niet bij het reïntegratieverslag;
- het eigen oordeel voldoet niet aan de vorm- en herkenbaarheidsvereisten;
- er ontbreken een of meer andere elementen van het verslag die wel door de werkgever of de arbodienst aan de werknemer gegeven waren.

Is het reïntegratieverslag ook na het verstrijken van die termijn nog niet compleet, en heeft de werknemer daar geen deugdelijke grond voor, dan is het UWV bevoegd om de aanvraag van de WAO-uitkering niet in behandeling te nemen. Deze bevoegdheid wordt echter alleen uitgeoefend als de ontbrekende informatie onmisbaar is voor de oordeelsvorming. Indien mogelijk, wordt de aanvraag in behandeling genomen, ook al is het verslag niet compleet. Als blijkt dat de werknemer recht heeft op WAO-uitkering, dan wordt hierop een maatregel toegepast. Het UWV kan echter ook volstaan met een waarschuwing.

Hoogte
Tijdens de verlengde betalingsperiode heeft de werknemer recht op doorbetaling van loon in de zin van art. 7: 629 BW. Dus: minimaal 70% van het loon (of 100% van het voor hem geldende wettelijk minimumloon), maximaal 70% van het maximum dagloon. Indien de werkgever op grond van de CAO of de arbeidsovereenkomst het loon volledig moet doorbetalen, heeft de werknemer recht op doorbetaling van het in de CAO of de arbeidsovereenkomst voorgeschreven loon.

Eigenrisicodragers
Deze verplichting is ook van toepassing op eigenrisicodragers WAO (art. 75 e WAO) en eigenrisicodragers ZW (art. 71b lid 3 WAO).

Financiering
De kosten voor het opstellen van het reïntegratieverslag zijn voor rekening van de werkgever.

Ingangsdatum
De verplichting om een reïntegratieverslag op te stellen is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Deze verplichting en de bijbehorende sanctie zijn alleen van toepassing, ten aanzien van de werknemers die op of na 1 april 2002 ziek zijn geworden.
Ten aanzien van werknemers die voor die datum ziek werden, geldt nog het oude recht (het opstellen van een voorlopig en een volledig reïntegratieplan, en de daarbij horende sancties).

Bezwaar en beroep
De werkgever dient bij een beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

3.14 Premiedifferentiatie WAO

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Grote werkgevers die werknemers in dienst hebben (gehad) die na 1 januari 1998 in de WAO zijn terecht gekomen.
Onder een 'grote' werkgever wordt verstaan: een werkgever te wiens laste in het tweede kalenderjaar dat aan het premiejaar vooraf is gegaan, een premieplichtig loon is gekomen dat meer bedraagt dan 25 maal het gemiddelde premieplichtige loon per

werknemer in dat kalenderjaar. Het UWV heeft deze grens voor het jaar 2003 bepaald op een gemiddeld premieplichtig loon van € 601.258,79 (oftewel f 1.325.000).

Vindplaats
- Artikel 78 WAO;
- Besluit premiedifferentiatie WAO, Besluit van 19 juli 1997, Stb. 1997, 338;
- Besluit gedifferentieerde premie WAO 2003, Regeling van 24 juni 2002, Stcrt. 2002, 192.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De differentiatie van de WAO-premie is met ingang van 1 januari 1998 ingevoerd in het kader van de Wet premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (Wet Pemba). Sinds die datum dient de WAO-premie geheel door de werkgever opgebracht te worden. De premie bestaat uit twee delen, een uniforme basispremie en een individuele gedifferentieerde premie. Beide premies worden berekend over het loon van de werknemer.

De basispremie wordt jaarlijks door het UWV vastgesteld en is voor alle werkgevers gelijk. Voor het jaar 2003 is de basispremie 5.05%.

De gedifferentieerde premie wordt per individuele werkgever jaarlijks door het UWV vastgesteld. Met ingang van 1 januari 2003 wordt hierbij een belangrijk onderscheid gemaakt tussen grote en kleine werkgevers:
- Kleine werkgevers (gemiddeld premieplichtig loon maximaal € 601.258,79) betalen de zogenaamde 'rekenpremie'. Voor 2003 is dat een premie van 2,38%;
- Grote werkgevers (gemiddeld premieplichtig loon meer dan € 601.258,79) betalen een premie die afhankelijk is van het arbeidsongeschiktheidsrisico in hun bedrijf. Hoe hoger het arbeidsongeschiktheidsrisico, hoe hoger de te betalen gedifferentieerde premie zal zijn. Een laag arbeidsongeschiktheidsrisico heeft weer een lagere premie tot gevolg.

Grote werkgevers kunnen er ook voor kiezen om eigenrisicodrager te worden voor de WAO. In dat geval betaalt hij alleen de basispremie WAO, en financiert hij voor zijn werknemers de WAO-uitkering gedurende de eerste 5 WAO-jaren zelf. Deze WAO-lasten worden door hem verzekerd bij een particuliere verzekeringsmaatschappij.
Kleine werkgevers kunnen sinds 1 januari 2003 geen eigenrisicodrager meer worden.

De premiedifferentiatie WAO heeft tot doel bij (grote) werkgevers een extra financiële prikkel aan te brengen om te voorkomen dat werknemers in de WAO instromen. Slaagt de werkgever er in WAO-instroom te voorkomen, dan wordt dit beloond met een lagere WAO-premie. Een werkgever die zich weinig gelegen laat liggen aan reïntegratieactiviteiten en ziekteverzuimpreventie, riskeert een hogere premie.

Voorwaarden
De differentiatie van de WAO-premie is met ingang van 1 januari 2003 alleen van toepassing op grote werkgevers. Zie voor het onderscheid grote/kleine werkgevers: Inhoud.

De differentiatie van de WAO-premie is niet van toepassing indien:
- de werkgever een kleine werkgever is

- de werkgever eigenrisicodrager is voor de WAO

De gedifferentieerde premie wordt evenmin geheven over het loon uit een dienstbetrekking op grond van de WSW (dat wil zeggen een dienstbetrekking met de gemeente). De gemeente moet de rekenpremie betalen (2,38%) over het loon van de WSW-werknemers.

Hoogte
Voor kleine werkgevers is de omvang van de gedifferentieerde premie altijd gelijk aan de rekenpremie. In 2003 is dat 2,38%.

Bij grote werkgevers wordt de omvang van de gedifferentieerde premie voor elke individuele werkgever berekend aan de hand van zijn individuele arbeidsongeschiktheidsrisico. Het UWV berekent eerst het landelijk gemiddelde arbeidsongeschiktheidsrisico. Daarna wordt van iedere werkgever afzonderlijk berekend of hij een hoger of lager risico heeft dan dat landelijk gemiddelde. Is zijn individuele arbeidsongeschiktheidsrisico hoger, dan krijgt hij een opslag op de rekenpremie (ook bekend als "Pemba-boete"). Is zijn individuele risico lager, dan krijgt hij een korting.

Bij startende ondernemers kan nog geen individueel arbeidsongeschiktheidsrisico worden berekend. Zij betalen daarom altijd de rekenpremie (2,38%).
Een werkgever is als startende ondernemer te beschouwen als hij zijn bedrijf is begonnen in het premiejaar of in de twee kalenderjaren daaraan voorafgaand. Voor het premiejaar 2003 gelden dus als starters de werkgevers die zijn begonnen in 2001, 2002, of 2003. Pas in het vierde jaar na oprichting van de onderneming wordt een opslag of korting berekend (mits het gaat om een grote werkgever die geen eigenrisicodrager is).

Bezwaar en beroep
Als de grote werkgever het niet eens is met de omvang van de gedifferentieerde premie, dient hij eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Overgangsrecht
1. Positie van kleine werkgevers
   Met ingang van 1 januari 2003 kunnen kleine werkgevers niet meer te maken krijgen met een opslag of korting op de rekenpremie. Zij betalen altijd, ongeacht de WAO-instroom in hun bedrijf, de rekenpremie (2,38% in 2003).
   Het UWV heeft de grens tussen grote/kleine werkgever, die gesteld is op 25 maal het gemiddelde loon, bepaald op € 601.258,79 (oftewel f 1.325.000). Dit is geschied bij besluit van 16 december 2002, Stcrt. 2002, 247.

Voor kleine werkgevers die volgens het oude systeem slechts de minimumpremie voor kleine werkgevers hoefden te betalen omdat in hun bedrijf niemand in de WAO was ingestroomd, is er sprake van een flinke verhoging van de WAO-premie. De minimumpremie voor kleine werkgevers zou namelijk voor 2003 1,31% bedragen. Door de wijziging van de Pemba-regeling gaan zij er dus op achteruit.
Voor kleine werkgevers die volgens het oude systeem de maximumpremie voor kleine werkgevers moesten betalen omdat het arbeidsongeschiktheidsrisico in hun bedrijf hoog was, is er sprake van een flinke verlaging van de WAO-premie. De maximumpremie voor kleine werkgevers zou namelijk voor 2003 6,39% bedragen. Door de wijziging van de Pembaregeling gaan zij er dus op vooruit.

Voor deze verschillen in premiepercentages is geen overgangsrecht getroffen in de vorm van een afkoopregeling of iets dergelijks. Alle kleine werkgevers moeten in 2003 dezelfde rekenpremie betalen.

2. Positie van kleine werkgevers die eigenrisicodrager zijn
   Met ingang van 1 januari 2003 kunnen kleine werkgevers geen eigenrisicodrager meer worden. Dit is geregeld in het besluit van 19 november 2002, Stb. 2002, 586 (Besluit beperking eigenrisicodragen WAO).
   Voor kleine werkgevers die reeds voor die datum eigenrisicodrager waren (geworden), geldt dat zij eigenrisicodrager mogen blijven. Zij betalen dus alleen de basispremie WAO (en uiteraard de premie van de particuliere verzekeraar bij wie ze het WAO-risico hebben ondergebracht).

3.15 Instroomcijfers WAO

Naam
Publicatie instroomcijfers WAO

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werkgever

Doelgroep
Werkgevers in zowel de markt- als de overheidssector.

Vindplaats
- Art. 80a WAO;
- Regeling instroomcijfers WAO, ministeriële regeling van 11 maart 2003, Stcrt. 2003, 51.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Het UWV publiceert jaarlijks van werkgevers die 250 of meer werknemers in dienst hebben, het percentage werknemers dat in een kalenderjaar recht heeft gekregen op een WAO-uitkering. Dit percentage wordt verkregen door het aantal werknemers dat in het voorgaande jaar instroomde in de WAO, te delen door het gemiddelde aantal werknemers dat in dienstbetrekking stond tot die werkgever. De gegevens worden gepubliceerd op de website van het UWV, en zijn voor iedereen toegankelijk. De gegevens worden gegroepeerd per sector.

Doel van dit instrument
De regering gaat er van uit dat de openbaarmaking van deze gegevens, vanwege de signalerende werking er van, een bijdrage kan leveren aan beperking van de WAO-instroom. Men verwacht de volgende positieve effecten:
- de werkgever kan beoordelen hoe zijn WAO-instroompercentage zich verhoudt met dat van andere individuele werkgevers binnen of buiten de eigen sector.
- De werknemers krijgen zicht op de WAO-instroom in hun bedrijf in verhouding tot andere bedrijven. Dit kan voor werknemers (via vakbond of ondernemingsraad)

aanleiding zijn hun werkgever aan te spreken op zijn preventiebeleid, en te pleiten voor betere arbeidsomstandigheden.

- De werkgevers- en werknemers(organisaties) kunnen de WAO-instroomcijfers als basis hanteren om activiteiten te ontplooien ten aanzien van preventie-, arbo- verzuim-, en reïntegratiebeleid. De instroomcijfers kunnen binnen een bedrijf aanleiding zijn om de discussie over preventie en reïntegratie op de werkvloer te stimuleren;
- Een werkgever kan zich niet langer in de anonimiteit verschuilen, en wordt zo gestimuleerd meer preventie- en reïntegratieactiviteiten te ontplooien.

Het is niet de bedoeling om individuele werkgevers aan de schandpaal te nagelen, via een top 10 van werkgevers met de hoogste WAO-instroom. Het gaat hier om "stimuleren, in plaats van stigmatiseren".

Voorwaarden

Alleen de gegevens van werkgevers die 250 of meer werknemer in dienst hebben, vallen onder de regeling.

Omvang

De berekening van de omvang van WAO-instroom geschiedt als volgt: het aantal werknemers dat in het kalenderjaar, voorafgaande aan het jaar waarin de cijfers worden openbaar gemaakt, recht heeft gekregen op een WAO-uitkering, wordt gedeeld door het gemiddelde aantal werknemers dat in dienst was van de werkgever in het voorafgaande kalenderjaar.

Voor de publicatie van de gegevens in 2003, gaat het dus om het instroompercentage van het jaar 2002 van de werkgevers die in het jaar 2001 gemiddeld 250 werknemers of meer in dienst hadden.

(formule: aantal WAO-instromers in jaar t-1/gemiddeld aantal werknemers in jaar t-2)

Bezwaar en beroep

De openbaarmaking van WAO-gegevens op werkgeversniveau wordt niet beschouwd als een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Daardoor bestaan er geen mogelijkheden tot bezwaar en beroep tegen de openbaarmaking.

Ingangsdatum

De Wet instroomcijfers WAO is op 1 april 2003 in werking getreden. Dit jaar publiceert het UWV op 23 juni 2003 voor het eerst de instroompercentages op haar website. Een week voor de publicatie op de website ontvangen alle te publiceren werkgevers een overzicht van het eigen instroompercentage met een algemene toelichting.

4 Incentives gericht op de werknemer

4.1 Loonsuppletie

Naam
Loonsuppletie

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
- De arbeidsgehandicapte met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering;
- De arbeidsgehandicapte, die niet in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat hij minder dan 15 of 25% arbeidsongeschikt is.

Vindplaats
- Art. 32 REA;
- Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA 2001, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123;
- Regeling loon- en inkomenssuppletie arbeidsgehandicapten, Lisv-besluit van 10 mei 2000, Stcrt. 2000, 105.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
De arbeidsgehandicapte die werk in dienstbetrekking aanvaardt tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdiencapaciteit, kan in aanmerking komen voor een loonsuppletie, gedurende maximaal vier jaar. In deze vier jaar wordt de suppletie stapsgewijs afgebouwd van 100% gedurende het eerste jaar naar 25% in het vierde jaar.
De loonsuppletie is bedoeld om het financiële gat te dichten dat kan ontstaan wanneer de arbeidsgehandicapte feitelijk minder verdient dan hij op grond van de theoretische schatting geacht wordt te kunnen verdienen. Ook de arbeidsgehandicapte die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, kan op deze regeling een beroep doen. Het is dan wel noodzakelijk dat in het kader van de WAO, de WAZ, of de WAJONG de theoretisch resterende verdiencapaciteit al is vastgesteld.

Voorwaarden
Om voor de loonsuppletie in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsgehandicapte aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Hij moet betaalde arbeid in dienstbetrekking gaan verrichten tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdiencapaciteit. Onder dienstbetrekking wordt verstaan: een dienstbetrekking in de zin van artikel 3, 4 of 5 ZW.

2. Er kan niet eerder loonsuppletie worden toegekend dan na afloop van het wachtjaar voor de WAZ, Wajong of WAO. Pas dan wordt immers de resterende verdiencapaciteit vastgesteld.
   Deze voorwaarde laat overigens de mogelijkheid open dat de aanvaarding van het werk al tijdens het wachtjaar kan plaatsvinden en dat het werken vervolgens na het wachtjaar wordt voortgezet. Ook is het mogelijk dat suppletie wordt toegekend in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, het jaar waarin de werknemer nog ontslagbescherming geniet en er vaak sprake is van werkhervatting bij de eigen werkgever gelegen na toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. De werknemer hoeft dus niet met werkaanvaarding te wachten tot het moment waarop de uitkering wordt herzien of toegekend. Er kan dus ook suppletie worden verleend bij werkaanvaarding tijdens de uitlooptermijn, als al bekend is dat de uitkering zal worden verlaagd of ingetrokken.

3. Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of van een d dienstbetrekking voor bepaalde tijd met een duur van ten minste 6 maanden.

4. Er wordt geen suppletie toegekend indien sprake is van kennelijk onbedoeld gebruik. Er zijn praktische situaties denkbaar waarin toekenning van een suppletie in strijd is met het door de wetgever beoogde doel en het door het voormalige Lisv ontwikkelde beleid.

N.B: onder het aanvaarden van werk in dienstbetrekking valt zowel het in dienst treden bij een nieuwe werkgever, als ook het aanvaarden van aangepast werk tegen een aangepaste beloning bij de eigen werkgever.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet de loonsuppletie aanvragen bij het UWV.
Aanvraagtermijn: de werknemer kan uiterlijk tot twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking de loonsuppletie aanvragen. Zijn de werkzaamheden aangevangen voor de beslissing over de mate van arbeidsongeschiktheid, dan moet de werknemer de loonsuppletie aanvragen binnen twee maanden na die beslissing. Als de aanvraagtermijn wordt overschreden wordt geen loonsuppletie verstrekt over een periode die is gelegen meer dan twee maanden voor de aanvraag.

Het UWV moet binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beschikking geven.

Hoogte
De hoogte van de loonsuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering die zou worden verkregen indien de theoretische verdiencapaciteit per uur bezien, zou worden verlaagd tot het feitelijk door de werknemer per uur verdiende loon, en de lagere feitelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
Heeft de arbeidsgehandicapte geen recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt de hoogte van de loonsuppletie uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen enerzijds het bedrag van de theoretische verdiencapaciteit, en anderzijds het bedrag dat de arbeidsgehandicapte in werkelijkheid verdient.

De loonsuppletie kan nooit meer bedragen dan 20% van de theoretische verdiencapaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd, dat loonsuppletie + loon + arbeidsongeschiktheidsuitkering (en/of WW- of ZW-uitkering) niet meer bedraagt dan het maatmaninkomen.

De loonsuppletie wordt in vier stappen afgebouwd:
- het eerste jaar ontvangt de arbeidsgehandicapte 100% suppletie;
- het tweede jaar 75%;
- het derde jaar 50%;
- het vierde jaar 25%.

Gaat de arbeidsgehandicapte in deeltijd werken, dan geldt het volgende:
Het is niet de bedoeling dat de suppletie als compensatie gaat werken voor het feit dat de inkomsten louter als gevolg van het minder werken lager zijn dan de theoretisch vastgestelde resterende verdiencapaciteit. Want voor de uren waarin de arbeidsgehandicapte nog wel kan werken, maar dat feitelijk niet doet, is sprake van werkloosheid. In deze situatie dient de suppletie dan ook naar evenredigheid verminderd te worden. Echter indien in het kader van de theoretische schatting is vastgesteld dat de werknemer minder uren kan werken dan voordat hij arbeidsongeschikt werd, komt hij in aanmerking voor een volledige suppletie.

Duur
De loonsuppletie wordt verstrekt gedurende maximaal vier jaar, over perioden waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen. De vierjaarperiode gaat lopen vanaf de datum met ingang waarvan voor de eerste maal loonsuppletie is toegekend.
Perioden waarin wegens ziekte niet is gewerkt, tellen mee als perioden waarover loon wordt ontvangen.

Als de arbeid in dienstbetrekking wordt onderbroken en de arbeidsgehandicapte in die periode geen loon of ziekengeld ontvangt, dan eindigt de suppletie. Na hervatting van de arbeid herleeft ook de suppletie. De vierjaarperiode loopt tijdens de onderbreking echter door. Dus ook als er onderbrekingen zijn geweest, zal de suppletie eindigen als vier jaren, vanaf de ingangsdatum, zijn verstreken.

Uitbetaling
De suppletie wordt tegelijk met de arbeidsongeschiktheidsuitkering (of de WW-uitkering) uitbetaald door het UWV.

Weigeringsgronden
Het toekennen van een loonsuppletie is een bevoegdheid van het UWV. Dit brengt een zekere discretionaire ruimte met zich mee. Het UWV heeft als beleid dat in de volgende gevallen geen loonsuppletie zal worden toegekend:
- in het geval van een arbeidsgehandicapte die veelvuldig kortdurende uitzendbanen vervult;
- indien sprake is van kennelijk onbedoeld gebruik, dat wil zeggen dat toekenning in strijd zou zijn met het door de wetgever beoogde doel en het door het voormalige Lisv ontwikkelde beleid.

Bezwaar en beroep
De werknemer dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Financiering
De loonsuppletie wordt betaald uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regeling opgenomen. Dat betekent dat de loonsuppletie kan worden toegepast naast andere reïntegratie-instrumenten.
Zou bijvoorbeeld de arbeidsgehandicapte werknemer bij zijn eigen werkgever in een andere functie gaan werken, dan kan de werkgever de premiekorting arbeidsgehandicapten aanvragen, terwijl de werknemer gebruik maakt van de loonsuppletie.
Een ander voorbeeld is de combinatie loonsuppletie en werknemersvoorziening.

4.2 Proefplaatsing met reïntegratie-uitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte die recht heeft op een WW- of WBIA-uitkering;
De arbeidsgehandicapte die recht heeft op een ABW-, IOAW-, of IOAZ-uitkering.

Vindplaats
- Art. 23 tot en met 27 REA;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV: voor de arbeidsgehandicapte met een uitkering op grond van de WW of WBIA;
De gemeente: voor de arbeidsgehandicapte met een uitkering op grond van de ABW, IOAW, of IOAZ.

Inhoud
Op grond van art. 23 REA kan de arbeidsgehandicapte die (naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering) een WW- of WBIA-uitkering ontvangt, bij een potentiële werkgever gedurende 6 maanden op proef onbeloonde werkzaamheden verrichten. De WW- of WBIA- uitkering wordt dan ingetrokken, maar hiervoor in de plaats komt de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering is even hoog als de ingetrokken werkloosheidsuitkering, zodat de werknemer er niet in inkomen op achteruit gaat. De arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft gewoon doorlopen, en wordt tijdens de proefperiode niet gewijzigd.

Dit reïntegratie-instrument kan zowel voor de werkgever als de werknemer gunstig zijn:
- de werknemer kan, met behoud van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, en zonder inkomensverlies, gedurende 6 maanden een nieuwe functie en/of een nieuwe werkgever "uitproberen". Hij kan op deze manier werkervaring opdoen, wat vooral van belang is voor arbeidsgehandicapten die al geruime tijd niet meer gewerkt hebben;
- de werkgever kan gedurende zes maanden ervaring opdoen met de arbeidsgehandicapte werknemer, zonder dat hij er loon voor hoeft te betalen. Voor een werkgever kan dit een extra zetje in de rug zijn om eens te kiezen voor een werknemer met een arbeidshandicap.

Op grond van art. 115 lid 2 ABW, art. 38 lid 2 IOAW, en art. 38 lid 2 IOAZ, kan de arbeidsgehandicapte bijstandsgerechtigde ook gedurende zes maanden op een proefplaats werken. In dat geval blijft de bijstandsuitkering gewoon doorlopen, zodat de reïntegratie-uitkering niet verstrekt hoeft te worden. Zolang de arbeidsgehandicapte op de proefplaats werkzaam is, hoeft hij niet te solliciteren, en hoeft hij geen passende arbeid te aanvaarden.

Voorwaarden

- de arbeidsgehandicapte moet onbeloonde werkzaamheden gaan verrichten, voor een periode van niet langer dan 6 maanden;
- de werkzaamheden mogen de krachten en bekwaamheden van de arbeidsgehandicapte niet te boven gaan. De werkzaamheden mogen dus niet schadelijk zijn voor de gezondheidssituatie van de arbeidsgehandicapte;
- het moet gaan om werkzaamheden die niet met behoud van WW-uitkering verricht mogen worden;
- de werkgever moet voor de arbeidsgehandicapte een aansprakelijkheid- en ongevallenverzekering afgesloten hebben;
- de arbeidsgehandicapte heeft niet eerder dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden onbeloond op een proefplaats bij deze werkgever of diens rechtsvoorganger verricht, en hiervoor een reïntegratie-uitkering ontvangen.

Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de reïntegratie-uitkering vóór aanvang van de onbeloonde werkzaamheden aanvragen bij het UWV.
Als de aanvraag betrekking heeft op het verkrijgen van een reïntegratie-uitkering die verband houdt met een proefplaatsing, moet het UWV binnen twee weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing geven. Heeft de aanvraag betrekking op een reïntegratie-uitkering wegens scholing, dan geldt een beslistermijn van vier weken (art. 49b lid 1 REA). Kan het UWV niet binnen deze termijnen over de aanvraag beslissen, dan wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 49b lid 3 REA).

Het is niet verstandig om alvast met de onbeloonde werkzaamheden te beginnen, voordat de positieve beschikking van het UWV binnen is. Stel dat het UWV de aanvraag afwijst. Dan heeft dat tot gevolg dat de arbeidsgehandicapte over de reeds gewerkte periode noch loon, noch WW, noch een reïntegratie-uitkering ontvangt. Hij kan dus beter wachten met werken tot de aanvraag is toegewezen.

Hoogte

De reïntegratie-uitkering is even hoog als de WW- of de WBIA- uitkering die de arbeidsgehandicapte feitelijk zou hebben ontvangen als hij niet op de proefplaats was gaan werken. Dit betekent dat een eventueel opgelegde sanctie doorwerkt in de reïntegratie-uitkering. Was de WW-uitkering bijvoorbeeld met 10% gekort, dan is de reïntegratie-uitkering ook 10% lager. De arbeidsgehandicapte kan dus niet via de proefplaatsing onder een opgelegde sanctie uitkomen.

Op grond van art. 27 lid 2 REA wordt geen rekening gehouden met een eventuele verlaging of eindiging van de WW-uitkering, die zou zijn opgetreden als deze uitkering tijdens de proefplaatsing zou zijn doorbetaald. Bijvoorbeeld: zou de WW-uitkering tijdens de proefplaatsing overgaan van de loongerelateerde uitkering naar de vervolguitkering, dan heeft dit geen gevolgen voor de omvang van de reïntegratie-

uitkering. Deze uitkering blijft gehandhaafd op het niveau van de loongerelateerde uitkering.

Duur
De reïntegratie-uitkering duurt maximaal 6 maanden. De uitkering wordt verstrekt over een aaneengesloten periode van 6 maanden, of zoveel korter als de onbeloonde werkzaamheden op de proefplaats worden verricht.

De uitkering vangt aan op de eerste dag van de kalenderweek waarin de werkzaamheden zijn begonnen. Dus wordt bijvoorbeeld op woensdag begonnen met het werk, dan begint de zesmaandenperiode al te lopen op maandag. Aangezien de uitkering maximaal over een aaneengesloten periode van 6 maanden kan worden verstrekt, leidt dit eerdere aanvangstijdstip er toe dat aan het eind van de feitelijke werkperiode over een aantal dagen geen reïntegratie-uitkering kan worden verstrekt. Om dit probleem te voorkomen moet men er voor zorgen dat de proefplaatsing altijd begint op een maandag.

Wanneer de arbeidsgehandicapte de proefplaats voortijdig beëindigt, of onderbreekt, wordt de reïntegratie-uitkering stopgezet.

Wat gebeurt er als de arbeidsgehandicapte tijdens de proefplaatsing ziek wordt?
In dat geval ontvangt hij een ZW-uitkering. Zodra hij zijn onbeloonde werkzaamheden weer hervat, herleeft de reïntegratie-uitkering. De maximum periode van 6 maanden wordt dan verlengd met de ziekteperiode. In totaal blijven er dus zes maanden waarin de arbeidsgehandicapte heeft kunnen werken met een reïntegratie-uitkering. Ziekte heeft dus geen invloed op de duur van de reïntegratie-uitkering.

Uitbetaling
De reïntegratie-uitkering wordt op dezelfde wijze uitbetaald als de WW-uitkering, dus per 4 weken of per maand achteraf.

Bezwaar en beroep
De arbeidsgehandicapte dient bij een afwijzende beslissing van de uitvoeringsinstantie eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Financiering
De reïntegratie-uitkering wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
De proefplaatsing met reïntegratie-uitkering kan worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten, voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan.
Aangezien veel reïntegratie-instrumenten van de Wet REA als voorwaarde stellen dat er sprake moet zijn van een dienstbetrekking, heeft dat tot gevolg dat deze instrumenten niet met de proefplaatsing gecombineerd kunnen worden. Een proefplaats is immers geen dienstbetrekking. Men moet dus op zoek gaan naar instrumenten waarbij de eis van een dienstbetrekking niet wordt gesteld. Bijvoorbeeld: de werknemersvoorzieningen voor arbeidsgehandicapte niet-werknemers (art. 22 REA).
Heeft de arbeidsgehandicapte kinderopvang nodig om op de proefplaats te kunnen werken, dan kan hij gebruik maken van door het UWV gefinancierde kinderopvang. Zie: Financiering kinderopvang.

4.3 Scholing met reïntegratie-uitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
- de arbeidsgehandicapte die recht heeft op een WW- of WBIA-uitkering;
- de arbeidsgehandicapte die geen recht heeft op een WW-uitkering, uitsluitend wegens het feit dat hij al begonnen was met de scholing voordat het arbeidsuren- en het loonverlies intrad.

Vindplaats
- Art. 23 tot en met 27 REA
- Art. 114 ABW
- Art. 37 IOAW
- Art. 37 IOAZ
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Op grond van art. 23 REA kan de arbeidsgehandicapte die (naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering) een WW- of WBIA- uitkering ontvangt, gedurende maximaal twee jaar een naar het oordeel van het UWV noodzakelijke scholing of opleiding volgen. De WW- of WBIA-uitkering zal dan worden ingetrokken (hij is immers niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt), maar hiervoor in de plaats komt dan de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering is even hoog als de ingetrokken werkloosheidsuitkering, zodat de arbeidsgehandicapte er in inkomen niet op achteruit gaat. De arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft gewoon doorlopen, en wordt tijdens de scholing niet ingetrokken of herzien.

Deze regeling is veel gunstiger dan de voor niet-arbeidsgehandicapte WW-ers geldende regeling van scholing met behoud van WW krachtens art. 76 WW. Op grond van deze bepaling kan de werkloze met behoud van WW een opleiding volgen. Tijdens de opleidingsperiode loopt de WW-aanspraak echter door, met het gevolg dat de werkloze vaak na afloop van de opleiding meteen in de bijstand terechtkomt.
Art. 23 REA voorkomt dit probleem. Doordat de arbeidsgehandicapte WW'er tijdens de opleidingsperiode recht heeft op de reïntegratie-uitkering, wordt de WW-aanspraak over die periode opgeschort. Na afloop van de opleiding herleeft de WW-uitkering weer, zodat de arbeidsgehandicapte niet meteen is aangewezen op een bijstandsuitkering ter aanvulling van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Voorwaarden
De arbeidsgehandicapte die aanspraak wil maken op de reïntegratie-uitkering tijdens scholing, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:
- de scholing of opleiding moet naar het oordeel van het UWV noodzakelijk zijn;
- de scholing of opleiding mag niet langer duren dan twee jaar;

- de arbeidsgehandicapte mag dezelfde of een soortgelijke scholing of opleiding niet reeds eerder gevolgd hebben.

Het is niet mogelijk om in het eerste ziektejaar een reïntegratie-uitkering aan te vragen voor het volgen van een opleiding of scholing. In dat jaar heeft de arbeidsgehandicapte immers nog recht op doorbetaling van loon (art. 7:629 BW), zodat hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering. Wil de werknemer hiervan bij de eigen werkgever gebruik maken (bijvoorbeeld een omscholing volgen zodat hij in aangepaste arbeid bij de eigen werkgever kan blijven werken), dan gaat de reïntegratie-uitkering pas in, nadat de 52 ziekteweken zijn verstreken en de loonbetalingsplicht is beëindigd.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet de reïntegratie-uitkering voor aanvang van scholing of opleiding aanvragen bij het UWV. Als de arbeidsgehandicapte de aanvraag te laat indient, wordt geen reïntegratie-uitkering toegekend over de periode vóór de aanvraag.

Het UWV moet binnen 4 weken na ontvangst van de aanvraag beslissen. Kan het UWV niet binnen deze termijn een beschikking geven over de aanvraag, dan wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 49b, lid 1 en 3 REA).

Hoogte
De reïntegratie-uitkering is even hoog als de WW- of de WBIA-uitkering die de arbeidsgehandicapte feitelijk zou hebben ontvangen als hij niet aan de scholing was begonnen. Dit betekent dat een eventueel opgelegde sanctie doorwerkt in de reïntegratie-uitkering. Was de WW-uitkering bijvoorbeeld met 10% gekort, dan is de reïntegratie-uitkering ook 10% lager. De arbeidsgehandicapte kan dus niet tijdens de scholing onder een opgelegde sanctie uitkomen.

Op grond van art. 27 lid 2 REA wordt geen rekening gehouden met een eventuele verlaging of eindiging van de WW-uitkering, die zou zijn opgetreden als deze uitkering tijdens de scholing zou zijn doorbetaald. Bijvoorbeeld: zou de WW-uitkering tijdens de scholing overgaan van de loongerelateerde uitkering naar de vervolguitkering, dan heeft dit geen gevolgen voor de omvang van de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering blijft gehandhaafd op het niveau van de loongerelateerde uitkering.

Art. 27 lid 3 geeft aan hoe hoog de reïntegratie-uitkering is, in het geval waarin de arbeidsgehandicapte geen recht op WW heeft omdat de scholing al is aangevangen voordat hij werkloos werd. In die situatie is de reïntegratie-uitkering gelijk aan het bedrag dat hij aan WW-uitkering ontvangen zou hebben, als hij wel werkloos was geweest. Dit is bijvoorbeeld van belang voor de arbeidsgehandicapte die alvast met de scholing begint tijdens het eerste ziektejaar. Gedurende de 52-wekenperiode heeft hij nog geen aanspraak op de reïntegratie-uitkering, maar zodra de 52 weken voorbij zijn, en de werkgever geen loon meer hoeft te betalen, kan de arbeidsgehandicapte wel voor reïntegratie-uitkering in aanmerking komen (als aan de overige toekenningsvoorwaarden is voldaan).

Duur
De reïntegratie-uitkering wordt verstrekt over een aaneengesloten periode van maximaal twee jaar, of zoveel korter als de scholing of de opleiding wordt gevolgd. Stel dat de arbeidsgehandicapte slechts aanspraak had op een WW-uitkering van een half jaar. Dan heeft dat geen gevolgen voor de duur van de reïntegratie-uitkering. Zolang de scholing duurt, blijft de reïntegratie-uitkering lopen.

Wanneer de arbeidsgehandicapte de scholing of opleiding voortijdig beëindigt, wordt de reïntegratie-uitkering stopgezet. Alleen in geval van ziekte is dit anders. Als de arbeidsgehandicapte tijdens scholing ziek wordt, ontvangt hij een ZW-uitkering. Zodra hij zijn scholing hervat, herleeft de reïntegratie-uitkering. De maximumperiode van 2 jaar wordt dan verlengd met de ziekteperiode. In totaal blijven er dus maximaal 2 jaar waarin de arbeidsgehandicapte een scholing heeft kunnen volgen met een reïntegratie-uitkering.

Ingangsdatum
De reïntegratie-uitkering vangt aan op de eerste dag van de kalenderweek waarin de scholing of opleiding is begonnen.

Uitbetaling
De reïntegratie-uitkering wordt op dezelfde wijze uitbetaald als de WW-uitkering, dus per 4 kalenderweken of per maand achteraf.

Cumulatie
Als de arbeidsgehandicapte tijdens de opleiding een onkostenvergoeding of een stagevergoeding ontvangt, wordt dit bedrag van de reïntegratie-uitkering afgetrokken, wanneer het hoger is dan EURO 23 per kalenderweek.

Als de arbeidsgehandicapte tijdens de opleiding betaalde arbeid gaat verrichten, wordt de reïntegratie-uitkering verminderd met 70% van het met die arbeid verdiende loon.

De reïntegratie-uitkering kan worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten, mits deze niet gekoppeld zijn aan het werken in dienstbetrekking. Tijdens de opleiding is er immers geen sprake van een dienstbetrekking. De reïntegratie-uitkering kan dus niet worden gecombineerd met een werknemersvoorziening op grond van art. 31 Wet REA, maar wel met een voorziening op grond van art. 22 wet REA.

Andere instrumenten:
- tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering;
- na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering;
- financiering kinderopvang door het UWV.

Financiering
De reïntegratie-uitkering wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Bezwaar en beroep
De arbeidsgehandicapte dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.4 Tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Personen met een WAO, WAZ, of Wajong-uitkering die deelnemen aan een opleiding of scholing.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Uitgangspunt van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is, dat de uitkering wordt herzien wanneer de betrokkene op grond van enige wettelijke bepaling in aanmerking komt voor een hogere of lagere uitkering. Zo'n herziening kan plaatsvinden gedurende de gehele looptijd van het recht op uitkering. Het is mogelijk dat een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voor hem gewenste scholing of opleiding, juist door het volgen daarvan minder arbeidsongeschikt wordt. In de genoemde artikelen in de WAO, WAZ en Wajong is een regeling gegeven om te voorkomen dat in een dergelijke situatie de uitkering tijdens de duur van de opleiding of scholing wordt herzien. De arbeidsgehandicapte kan dus niet geconfronteerd worden met een daling of intrekking van zijn uitkering als gevolg van het volgen van de opleiding.

Een herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid is tijdens het volgen van een opleiding of scholing overigens wel mogelijk. De uitkering kan dus wel omhoog gaan.

Voorwaarden
Deze regeling moet worden toegepast, zodra de arbeidsgehandicapte:
- onder de doelgroep valt, en
- een opleiding of scholing volgt.

Aanvragen
Het UWV moet deze regeling ambtshalve toepassen. Er is geen beleidsvrijheid.

Vindplaats
- art. 43 lid 4 WAO;
- art. 11 lid 5 Wajong;
- art. 12 lid 5 WAZ.

Cumulatie
Wanneer de betrokkene naast de arbeidsongeschiktheidsuitkering tevens een WW- of WBIA-uitkering ontvangt, kan er sprake zijn van een aanspraak op reïntegratieuitkering tijdens het volgen van de scholing (art. 23 REA), die de WW- of WBIA-uitkering vervangt.

De betrokkene kan tijdens de scholing een werknemersvoorziening in de zin van art. 22 REA aanvragen. Het gaat dan om voorzieningen die noodzakelijk zijn om de scho-

ling te kunnen volgen. Ook kan het gaan om een vergoeding van de kosten van de opleiding of scholing (art. 22 lid 2 sub a REA).

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV tijdens de scholing of opleiding toch tot herziening of intrekking van de uitkering overgaat, dient de betrokkene eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.5 Na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Personen met een WAO, WAZ, of Wajong-uitkering die een scholing of opleiding hebben afgerond

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer een arbeidsongeschikte een scholing of opleiding volgt, verwerft hij nieuwe vaardigheden waarmee vaak andere en/of hoger beloonde functies kunnen worden geduid. Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan als gevolg daarvan afnemen. Dat leidt tot een verlaging van de uitkering, ook in de situatie dat de betrokkene nog geen werk heeft gevonden waarop de scholing was gericht. Dit zou kunnen leiden tot een terughoudende opstelling ten aanzien van scholing.
Om te voorkomen dat de arbeidsongeschikte met het oog op de mogelijke verlaging van zijn uitkering, scholing niet aandurft, bepaalt de wet dat de herziening van de WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering met een jaar wordt uitgesteld. De betrokkene krijgt dus een jaar de tijd om naar passende arbeid te zoeken, zonder dat het recht op uitkering wordt aangetast.

Vindplaats
- art. 42 lid 4 en 43 lid 4 WAO;
- art. 19 lid 2 en 38 lid 4 WAZ;
- art. 17 lid 3 en 31 lid 4 Wajong.

Voorwaarden
Uitstel van de herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage is alleen mogelijk, indien:
- de herziening van het percentage verband houdt met de voltooiing van de opleiding of scholing. Dat wil zeggen: zou de gezondheidstoestand verbeteren tijdens de opleiding, dan is de regeling niet van toepassing. De regeling is er alleen voor die gevallen waarin uitsluitend als gevolg van de voltooiing van de opleiding of scholing herschatting mogelijk wordt;
- de arbeidsongeschikte de opleiding of scholing met goed gevolg voltooid heeft;

- het gaat om een arbeidsmarktrelevante opleiding of scholing, dat wil zeggen een opleiding of scholing die de arbeidsgeschiktheid of de arbeidsmarktkansen van de betrokkene verbetert.

Duur
Het uitstel van de herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering duurt een jaar, gerekend vanaf de voltooiing van de opleiding of scholing.

Cumulatie
- Tijdens het volgen van de opleiding of scholing kan het UWV evenmin de uitkering herzien of intrekken, zie: tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering.
- Indien de arbeidsongeschikte tijdens het jaar waarin geen herziening mag plaatsvinden, betaalde arbeid gaat verrichten, mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering eveneens niet verlaagd of ingetrokken worden. In deze situatie is de anti-cumulatieregeling van art. 44 WAO (art. 58 WAZ, art. 50 Wajong) expliciet van toepassing.
  Deze anti-cumulatieregeling kan twee gevolgen hebben. Ofwel de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet meer uitbetaald: dit is het geval wanneer de arbeidsongeschikte met de arbeid zoveel verdient, dat het arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 15 of 25% terechtkomt. Ofwel er wordt een lager bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering uitbetaald: dit is het geval wanneer de arbeidsongeschikte met de arbeid zoveel verdient, dat het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaat, maar nog wel boven de 15 of 25% blijft. In deze situaties blijft de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dus ongewijzigd, alleen de uitbetaling wordt aangepast. Dit duurt een jaar.

Aanvragen
Het UWV is verplicht deze regeling toe te passen indien de arbeidsongeschikte aan de voorwaarden voldoet. Er is dus geen beleidsvrijheid. De betrokkene hoeft het niet aan te vragen, het UWV moet de regeling ambtshalve toepassen.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV gedurende het jaar na de voltooiing van de scholing of opleiding toch tot herziening of intrekking van de uitkering overgaat, dient de betrokkene eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.6 Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Personen met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, die op grond van art. 36 WAO, 12 WAZ, of 11 Wajong herbeoordeeld moeten worden.

Vindplaats
Art. 3 van het Besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn, Besluit van de SVR van 18 augustus 1994, Stcrt. 1994, 192. (Dit besluit geldt als Lisv-besluit).

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Het UWV is op grond van art. 36 lid 2 WAO (art. 12 lid 2 WAZ, art. 11 lid 2 Wajong) verplicht om binnen een jaar na het ingaan van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te bezien of er gronden zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Deze snelle herbeoordelingsplicht is destijds ingevoerd in het kader van de Wet TBA en maakt deel uit van het in de WAO, WAZ en Wajong opgenomen systeem van periodieke herbeoordelingen. Op grond van art. 3 van het Besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn is het UWV bevoegd om de wettelijk voorgeschreven herbeoordeling uit te stellen, wanneer de arbeidsongeschikte bezig is met activiteiten die gericht zijn op werkhervatting. Verplichte herbeoordeling op een moment waarop reïntegratieactiviteiten plaatsvinden is immers niet zinvol, en kan zelfs belemmerend werken ten aanzien van de werkhervatting. Het gaat hier om een bevoegdheid; het UWV is dus niet verplicht de herbeoordeling uit te stellen.

Voorwaarden
Uitstel van de herbeoordeling is alleen mogelijk, indien:
- er sprake is van activiteiten die zijn gericht op werkhervatting. Het Besluit verstaat hieronder:
  a. Het proces van (her)plaatsing bij een werkgever.
  b. Het gaan werken als zelfstandige.
  c. Het volgen van een scholing of opleiding met toestemming van het UWV.
- de activiteiten plaatsvinden onder begeleiding of met toestemming van het UWV.

Duur
De herbeoordeling wordt uitgesteld totdat de reïntegratieactiviteiten zijn beëindigd. Zo kort mogelijk na die beëindiging moet de herbeoordeling plaatsvinden, en in ieder geval uiterlijk in het tweede jaar na ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Het is hierbij niet van belang of de reïntegratieactiviteiten al dan niet tot een positief resultaat hebben geleid. Het moment waarop de begeleiding naar werk wordt gestaakt, of de scholing of opleiding wordt afgerond of afgebroken is bepalend.

Aanvragen
Het UWV is niet verplicht deze regeling toe te passen. Maar als men hiertoe besluit, wordt het ambtshalve toegepast. De arbeidsongeschikte hoeft het dus niet aan te vragen.

Cumulatie
De regeling kent geen anti-cumulatiebepaling. Cumulatie met andere, op reïntegratie gerichte instrumenten (die kunnen worden toegepast door deze doelgroep) is dus mogelijk. Bijvoorbeeld:
- instrumenten die zijn gericht op het starten van een zelfstandig bedrijf, zoals het starterskrediet voor arbeidsgehandicapten;
- instrumenten met betrekking tot scholing of opleiding, zoals het uitstel van de schatting gedurende een jaar na voltooiing van de scholing of opleiding, of de reïntegra-

tie-uitkering tijdens scholing (voor arbeidsgehandicapten die tevens een WW-uitkering ontvangen).

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV gedurende de reïntegratie-activiteiten toch tot herbeoordeling overgaat, dient de betrokkene eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.7 Uitstel schatting na aanvaarden betaalde arbeid

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Personen met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, die betaalde arbeid gaan verrichten, waarbij het nog niet duidelijk is of zij ook de capaciteiten bezitten om die arbeid blijvend te verrichten.

Vindplaats
- art. 44 WAO;
- art. 50 Wajong;
- art. 58 WAZ;
- Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, Besluit van 15 februari 1994, Stcrt. 1994, 34;
- Regeling anticumulatie politieke ambtsdragers, Besluit van 22 februari 1994, Stcrt. 1994, 38;
- Beleidsadvies anticumulatie arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens ziekte. Ticamededeling nr. B9722, van 20 februari 1997;
- Besluit beëindiging anticumulatie na drie jaar bij wisselende verdiensten, Lisv-besluit van 23 april 1997, Stcrt. 1997, 86.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Als het onzeker is of de arbeidsongeschikte het aangeboden werk ook duurzaam kan hervatten, of wanneer getwijfeld wordt over de vraag of de arbeidsongeschikte met zijn krachten en bekwaamheden wel in staat is het werk te verrichten, wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage voorlopig op het oude niveau gehandhaafd tot aan het moment waarop het duidelijk is dat de betrokkene het werk aankan. De schatting die zou kunnen leiden tot verlaging of intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt dus uitgesteld. Wel vindt er een fictieve schatting plaats. Dit houdt in dat de mate van arbeidsongeschiktheid fictief wordt vastgesteld, om de omvang van de uitkering te kunnen aanpassen aan de arbeidsinkomsten. De uitkering gaat dus wel omlaag (en wordt aangevuld met het verdiende loon), maar het arbeidsongeschiktheidspercentage niet. Kan de betrokkene het werk toch niet aan, of raakt hij zijn betaalde arbeid weer kwijt, dan valt hij meteen weer terug op zijn oorspronkelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Dit reïntegratie-instrument is bedoeld als stimulans om betaalde arbeid te gaan verrichten. De arbeidsongeschikte loopt zo niet het risico om meteen afgeschat te worden.

Voorwaarden
Om voor dit reïntegratie-instrument in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsongeschikte aan de volgende voorwaarden voldoen:
- hij moet recht hebben op een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering;
- hij gaat betaalde arbeid verrichten. Dit kan zowel arbeid bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever zijn, als ook arbeid als zelfstandige;
- het staat niet vast of deze arbeid algemeen geaccepteerde arbeid is waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, zoals bedoeld in art. 18 lid 5 WAO (2 lid 4 WAZ, 2 lid 5 Wajong). Bijvoorbeeld: het is niet duidelijk of de betrokkene de arbeid fysiek of psychisch aan kan, of er het vereiste opleidingsniveau voor heeft.

Hoogte
De omvang van de anticumulatie is afhankelijk van de omvang van het inkomen dat de betrokkene verdient. Aan de hand van die verdiensten vindt een fictieve schatting plaats, waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaat, en dus ook het daarmee corresponderende uitkeringspercentage. Zakt het arbeidsongeschiktheidspercentage fictief onder de 15 of 25%, dan heeft dit tot gevolg dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer wordt uitbetaald. Blijft het arbeidsongeschiktheidspercentage nog boven de 15 of 25%, dan wordt een bedrag uitbetaald ter grootte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, zoals die zou zijn vastgesteld, indien vaststond dat de arbeid wel duurzaam verricht kon worden.
Het voordeel van deze manier van anticumuleren is, dat de hoogte van de uitkering niet gewijzigd wordt, wanneer uiteindelijk de definitieve schatting plaatsvindt.

Duur
De anti-cumulatieregeling kan maximaal drie jaar aaneengesloten worden toegepast. Zodra de werknemer het werk drie jaar heeft volgehouden, moet de definitieve schatting plaatsvinden.
De termijn vangt aan op de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid worden genoten. De driejarentermijn is een maximum termijn. In veel gevallen zal het veel eerder duidelijk zijn of de werkzaamheden aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de betrokkene. De definitieve schatting zal dan eerder kunnen plaatsvinden.
De driejarentermijn kent enkele uitzonderingen. Zie: uitzonderingen.

Uitzonderingen
De anti-cumulatieregeling kan maximaal drie jaar aaneengesloten worden toegepast. Uitzonderingen op deze driejarentermijn:
- Inkomsten uit WSW-arbeid worden blijvend geanticumuleerd via de fictieve schatting. De arbeidsongeschikte die WSW-werkzaamheden gaat verrichten, hoeft dus nooit voor afschatting te vrezen.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, die een politiek ambt gaan vervullen. Het gaat hier met name om politieke ambtsdragers die na afloop van de politieke functie niet in aanmerking kunnen komen voor een WW-uitkering: leden van de Eerste Kamer, leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezingen wordt samengesteld (zoals de gemeenteraad), en leden van een algemeen bestuur van een waterschap. Voor deze personen geldt dus dat de anticumulatieregeling gedurende de ambtsperiode kan blijven doorlopen, ook als dat langer duurt dan drie jaar. Bij het verlies van het politieke ambt en de daaraan ver-

bonden inkomsten eindigt de regeling, en wordt de WAO-uitkering teruggebracht op het niveau van voor de ambtsaanvaarding.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op arbeidsongeschikten die betaalde arbeid gaan verrichten, en waarbij gebruik wordt gemaakt van de loondispensatie van art. 7 lid 2 REA, en tevens van de "noodzakelijke persoonlijke ondersteuning" in de zin van art. 31 lid 2 REA. Zou de persoonlijke ondersteuning komen te vervallen, dan blijft de anti-cumulatieregeling doorlopen, voor zolang als deze werknemer werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor die persoonlijke ondersteuning ooit was toegekend.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op de WSW-werknemer die niet meer in aanmerking komt voor begeleiding op de werkplek als bedoeld in art. 7 lid 1 sub b WSW, maar die wel betaalde arbeid verricht met gebruikmaking van de loondispensatie van art. 7 lid 2 REA, zolang hij werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor oorspronkelijk de werkplekbegeleiding was toegekend.

Aanvragen
Wanneer de betrokkene aan de voorwaarden voldoet, is het UWV verplicht de anti-cumulatieregeling toe te passen. Zodra de arbeidsongeschikte dus aan het UWV doorgeeft dat hij bepaalde werkzaamheden wil gaan verrichten, moet het UWV nagaan of hier sprake is van werkzaamheden waarvan niet vaststaat of de betrokkene in staat zal zijn ze blijvend uit te voeren. Het UWV moet de regeling ambtshalve toepassen. De arbeidsongeschikte hoeft het dus niet aan te vragen.

Cumulatie
De regeling kan gecombineerd worden met andere reïntegratiemiddelen, zoals loondispensatie, of de premiekorting arbeidsgehandicapten.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV de anti-cumulatieregeling niet wil toepassen dient de betrokkene eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.8 Herziening naar hoger dagloon

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Personen met een gedeeltelijke WAZ- of WAO-uitkering die opnieuw uitvallen in een nieuwe werkkring.

Vindplaats
- Art. 40 WAO;
- Art. 17 WAZ.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
De arbeidsongeschikte met een gedeeltelijke WAZ- of WAO-uitkering die zijn resterende verdiencapaciteit te gelde maakt en betaalde arbeid gaat verrichten, kan hiermee een inkomen gaan verdienen dat hoger is dan het inkomen uit de baan (of het beroep of bedrijf) waaruit hij arbeidsongeschikt is geworden, en waarop het dagloon of de grondslag van de gedeeltelijke WAO- of WAZ-uitkering is gebaseerd. Indien hij in zijn nieuwe werkkring opnieuw uitvalt, moet de WAO/WAZ-uitkering worden herzien aan de hand van het dagloon of de grondslag dat is gebaseerd op het inkomen dat hij in de nieuwe werkkring verdiende. Dit zal leiden tot een hogere uitkering, dan wanneer de nieuwe uitkering zou worden berekend op basis van het oude dagloon of de oude grondslag.

Indien de WAO-uitkering is gebaseerd op het WAO-vervolgdagloon, kan bij toegenomen arbeidsongeschiktheid opnieuw een loondervingsuitkering worden toegekend, mits de betrokkene op het moment van de toename van de arbeidsongeschiktheid WAO-verzekerde werkzaamheden verrichtte. In deze situatie geldt het volgende: indien de leeftijd op het moment van toename van de arbeidsongeschiktheid recht zou geven op een langere loondervingsuitkering dan de loondervingsuitkering die betrokkene al heeft ontvangen, ontstaat er voor het restant van die duur alsnog recht op een loondervingsuitkering. Om te voorkomen dat de nog lopende vervolguitkering en de nieuwe loondervingsuitkering onverkort naast elkaar kunnen worden genoten, is geregeld dat tijdens de duur van die nieuwe loondervingsuitkering geen recht op vervolguitkering bestaat.

Deze regeling is bedoeld als stimulans voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer/zelfstandige om betaalde arbeid te gaan verrichten. Mocht hij in zijn nieuwe baan (of bedrijf) opnieuw uitvallen, dan gaat hij er qua dagloon of grondslag op vooruit, wanneer de inkomsten uit de nieuwe werkkring hoger waren dan die in de voorgaande werkkring.

Voorwaarden
Indien er sprake is van een WAO-uitkering:
- de regeling is alleen van toepassing wanneer de gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'er met behoud van zijn gedeeltelijke WAO-uitkering, opnieuw betaalde arbeid gaat verrichten;
- de betaalde arbeid moet een hoger uurloon opleveren, dan het uurloon in zijn vorige baan;
- het te berekenen dagloon op basis van het in de nieuwe baan verdiende loon moet een hoger dagloon opleveren, dan het dagloon waarop de gedeeltelijke WAO-uitkering gebaseerd is.

Voorwaarden voor de toekenning van een nieuwe loondervingsuitkering:
- op het moment van toename van de arbeidsongeschiktheid verricht de werknemer WAO-verzekerde werkzaamheden (er moet dus sprake zijn van een dienstbetrekking in de zin van de WAO);
- de duur van de toe te kennen loondervingsuitkering is lager dan de duur van de loondervingsuitkering die de werknemer, voorafgaand aan de vervolguitkering, al heeft doorlopen.Zie: voorbeeld art. 40 WAO.

Indien er sprake is van een WAZ-uitkering:
- de regeling is alleen van toepassing wanneer de gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAZ'er met behoud van zijn gedeeltelijke WAZ-uitkering opnieuw betaalde arbeid gaat verrichten in beroep of bedrijf;

- de gedeeltelijke WAZ-uitkering moet gebaseerd zijn op een grondslag beneden het niveau van het wettelijk minimumloon. Het gaat dus om de WAZ'er die in de 5 boekjaren, voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid, gemiddeld een winst of inkomen behaalde beneden het sociaal minimum;
- met de hervatte arbeid in beroep of bedrijf moet de WAZ'er vervolgens een hoger inkomen behalen dan het inkomen waarop de grondslag van de WAZ-uitkering gebaseerd was;
- de te berekenen grondslag op basis van het in het nieuwe bedrijf of beroep verdiende inkomen/winst, moet een hogere grondslag opleveren dan de grondslag waarop de gedeeltelijke WAZ-uitkering gebaseerd is.

Voorbeeld art 40 WAO
Voorbeeld: de werknemer is in 1990 arbeidsongeschikt geworden. Hij was toen 33 jaar en had op grond van art. 21a WAO aanspraak op een loondervingsuitkering gedurende een half jaar. In 2000 neemt de arbeidsongeschiktheid toe, terwijl hij in dienstbetrekking werkzaam is. Hij is dan 38 jaar, en zou op grond van art. 21a WAO aanspraak hebben op een loondervingsuitkering met een duur van een jaar. Een half jaar langer dus. De reeds doorlopen loondervingsuitkering wordt van dit jaar afgetrokken. Bij de herziening van de WAO-uitkering heeft de werknemer dus nog recht op een loondervingsuitkering gedurende een half jaar, berekend naar het hogere dagloon dat hij in zijn nieuwe baan verdiende. De lopende vervolguitkering wordt in die periode niet uitbetaald. Na afloop van dit half jaar heeft de werknemer aanspraak op de vervolguitkering. Deze wordt berekend aan de hand van het laatstgenoten dagloon, en de leeftijd op het moment van de toename van de arbeidsongeschiktheid (art. 12b WAO).

Aanvragen
Het UWV moet deze regeling ambtshalve toepassen, zodra de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer/zelfstandige aan de voorwaarden voldoet. De betrokkene hoeft het niet aan te vragen.
Er geldt hier geen beleidsvrijheid voor het UWV.

Berekening dagloon WAO
Wanneer de WAO'er opnieuw uitvalt in zijn nieuwe baan, heeft hij eerst gedurende 52 weken recht op loon of ZW-uitkering. Na afloop van die periode wordt het dagloon opnieuw vastgesteld. Bij de berekening van het dagloon wordt uitgegaan van het loon dat de WAO'er, als er geen sprake was geweest van toename van de arbeidsongeschiktheid, in de nieuwe baan had kunnen verdienen gedurende het komende jaar, gerekend naar het loonpeil op de dag waarop de hernieuwde dagloonvaststelling plaatsvindt.

Cumulatie
Er is geen anti-cumulatiebepaling. Dit instrument kan dus worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten (voor zover wordt voldaan aan de daarvoor geldende toekenningsvoorwaarden).

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV deze regeling niet wil toepassen, dient de betrokkene eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.9 Werknemersvoorzieningen

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Vindplaats
- Art. 22 REA;
- Art. 31 REA;
- Art. 4 lid 2 Arbeidsvoorzieningswet (oud);
- Reintegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling inkomenstoets vervoersvoorzieningen REA, Besluit van 21 augustus 1998, Stcrt. 1998, 161;
- Circulaire Lisv nr. M 89.114, van 16 oktober 1998, inzake notitiemakers en communicatie-assistenten;
- Erkenningenbeleid communicatievoorzieningen voor doven, Mededeling Lisv M 99.089 van 14 oktober 1999;
- Bekostiging communicatievoorzieningen voor doven, Mededeling Lisv M 01.101 van 12 november 2001;
- Regeling erkenningscriteria voor jobcoachorganisaties, Besluit Lisv van 28 maart 2000, Stcrt. 2000, 63;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA 2001, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123;
- Beleidsregels UWV normbedragen REA-voorzieningen 2003, Besluit UWV van 16 december 2002, Stcrt. 2002, 248.

Inhoud
Werknemersvoorzieningen zijn voorzieningen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid om arbeid te verrichten. Ze worden opgesomd in art. 22 Wet REA (voor arbeidsgehandicapten die worden genoemd in art. 10 Wet REA) en art. 31 Wet REA (voor arbeidsgehandicapten die arbeid in dienstbetrekking verrichten).

De voorzieningen in art. 22 Wet REA zijn:
- scholing of opleiding;
- voorzieningen die noodzakelijk zijn om scholing of opleiding te kunnen volgen;
- voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen verrichten van arbeid op een proefplaats als bedoeld in art. 23, lid 1 REA;
- voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen deelnemen aan andere activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid;
- voorzieningen voor jong-gehandicapten, die hen in staat stellen om onderwijs te volgen, zoals vergoeding van het vervoer, of een doventolk;
- vervoersvoorzieningen die strekken tot verbetering van de leefomstandigheden van de arbeidsgehandicapte aan wie een voorziening is toegekend.

De voorzieningen in art. 31 Wet REA zijn:
- vervoersvoorzieningen die nodig zijn om de werkplek te kunnen bereiken;
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van de arbeidsgehandicapte (ook bekend onder de naam "job-coach");
- communicatievoorzieningen voor doven;
- vervoersvoorzieningen ter verbetering van de leefomstandigheden voor de arbeidsgehandicapte werknemer aan wie een voorziening is toegekend;
- meeneembare voorzieningen, die op de individuele werknemer afgestemd zijn, en die bedoeld zijn voor de inrichting van de werkplek, als hulpmiddel bij de arbeid, of voor de productie- en werkmethoden.

De opsomming is niet limitatief. Het is mogelijk dat ook voorzieningen die niet in de opsomming worden genoemd, worden verstrekt.

Voorwaarden
- De voorziening mag niet "algemeen gebruikelijk" zijn.
  Het is niet de bedoeling dat kosten of diensten worden vergoed die door de meeste mensen (in een bepaalde bedrijfstak) worden aangeschaft of gebruikt, ook al hangt de aanschaf of het gebruik samen met een ziekte of gebrek. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan een speciale autostoel. Ook bepaalde aanpassingen aan binnenvaartschepen zoals bijvoorbeeld aluminium dekluiken in plaats van houten dekluiken, worden als algemeen gebruikelijk aangemerkt. Het oordeel of een bepaalde aanpassing als algemeen gebruikelijk is te beschouwen, kan in de loop van de tijd veranderen. De uitvoeringsinstantie beslist of iets wel of niet algemeen gebruikelijk is.

- De voorziening moet in overwegende mate op het individu gericht zijn.
  Het moet vaststaan welke persoon de voorziening zal gaan gebruiken. De aanpassing van de entree van een kantoorgebouw ten behoeve van rolstoelgebruikers valt dus niet onder de werknemersvoorzieningen, omdat meerdere arbeidsgehandicapte werknemers (en ook bezoekers) van deze voorziening gebruik kunnen maken.

- De voorziening wordt niet toegekend, wanneer de waarde van de voorziening minder bedraagt dan 1,85 maal het minimumloon per dag.
  Deze regel is bedoeld om kruimelvoorzieningen te voorkomen. De kosten van een voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de te maken uitvoeringskosten. Wanneer in een kalenderjaar meerdere kruimelvoorzieningen nodig zijn, en de gezamenlijke waarde daarvan het drempelbedrag overtreft, kan het UWV wel tot vergoeding overgaan. Voor 2003 is het drempelbedrag EURO 107.

De verschillende soorten voorzieningen kennen extra eigen voorwaarden. Zie:
- Voorwaarden vervoer
- Voorwaarden leefvervoer
- Voorwaarden communicatie
- Voorwaarden persoonlijke ondersteuning

Voorwaarden vervoer
Inkomensgrens
De arbeidsgehandicapte heeft alleen aanspraak op een vervoersvoorziening, wanneer zijn inkomen in het kalenderjaar waarin de voorziening is aangevraagd of voortgezet, lager is dan 261 maal 70% van het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 en art. 9a CSV.

Het stellen van een inkomensgrens is een nadere invulling van de algemene voorwaarde dat de voorziening niet algemeen gebruikelijk mag zijn. Men gaat er van uit dat degene, die boven de inkomensgrens zit, normaal gesproken een auto bezit.

Deze inkomensgrens is van toepassing op de volgende vervoersvoorzieningen: een bruikleenauto, een taxikostenvergoeding, en een kilometervergoeding voor het gebruik van een eigen auto of een bruikleenauto.

De inkomensgrens is niet van toepassing bij de toekenning van een vervoersvoorziening die betreft:
- een vergoeding van de kosten van aanpassing van een vervoermiddel, of van het aanbrengen van een bepaalde faciliteit daarin;
- een vergoeding voor de aanschaf van een vervoermiddel, zoals bijvoorbeeld een motorinvalidewagen;
- een vergoeding van de meerkosten van de aanschaf en het gebruik van een bijzonder type auto, zoals een auto in een bestelbusuitvoering waarin iemand met een rolstoel kan worden vervoerd;
- de vergoeding van het gebruik van een rolstoeltaxi;
- de vergoeding van het gebruik van een taxi om het werk te kunnen bereiken;
- de vergoeding van de kosten die iemand moet maken voor het kunnen volgen van rijlessen in een aangepaste auto;
- de vergoeding van vervoerskosten in verband met het volgen van scholing.

Voorwaarden leefvervoer
- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend, wanneer daarmee de uit ziekte of gebrek voortvloeiende beperkingen worden opgeheven of verminderd;
- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend, indien de arbeidsgehandicapte tevens een vervoersvoorziening is verleend in verband met woon-werkverkeer, scholing, het werken op een proefplaats, of andere reïntegratie-activiteiten.Is geen vervoersvoorziening verleend, dan moet de arbeidsgehandicapte voor de verstrekking van de leefvervoersvoorziening een beroep doen op de Wet Voorzieningen Gehandicapten, die door de gemeente wordt uitgevoerd;
- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend aan personen onder de 65 jaar. Is men ouder, dan moet men terecht bij de Wet Voorzieningen Gehandicapten.

De leefvervoersvoorziening is dus nadrukkelijk gekoppeld aan de vervoersvoorziening. Stel dat de vervoersvoorziening na enige tijd wordt ingetrokken. Dan kan de uitvoeringsorganisatie nog gedurende maximaal 12 maanden de leefvervoersvoorziening voortzetten. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de arbeidsgehandicapte werknemer zijn baan verliest.

Voorwaarden communicatie
- onder een communicatievoorziening voor doven wordt uitsluitend verstaan een dovengebarentolk, een dovenschrijftolk, een notitiemaker of een communicatieassistent. Dus andere voorzieningen die voor doven op de werkplek noodzakelijk kunnen zijn, zoals bijvoorbeeld een doventelefoon of een flitsbelsysteem, vallen hier niet onder;
- de dovengebarentolkentolken moeten in het bezit zijn van een diploma erkend door de Minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen, of nog als zodanig zijn erkend dor de Nederlandse Tolkendienst voor Doven (NTD). Het voormalige Lisv heeft op 14 oktober 1999 besloten om de tolken te erkennen die in de toekomst in het bezit zullen komen van het diploma van de Opleiding Tolk Nederlandse Gebarentaal aan de Hogeschool van Utrecht;

- de voorziening bestaat hetzij uit het "gebruik" van een tolk of notitiemaker, hetzij uit een vergoeding voor het gebruik ervan.

Het voormalige Lisv is eind 1998 akkoord gegaan met het inzetten van zogenaamde communicatie-assistenten. Dit zijn dovengebarentolken die niet noodzakelijk hoeven te beschikken over een door het ministerie van OC en W erkend diploma. Vaak betreft het hier zeer cliënt- en situatiegebonden oplossingen zoals bijvoorbeeld een medestudent. Communicatie-assistenten worden alleen vergoed:
- in het lager en middelbaar onderwijs en
- in zeer specifieke persoonsgebonden situaties.

Voorwaarden persoonlijke ondersteuning
- de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning is uitsluitend bedoeld voor de arbeidsgehandicapte werknemer die in dienstbetrekking arbeid verricht. Ook als sprake is van een dienstbetrekking in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden;
- de voorziening bestaat hetzij uit het beschikbaar stellen van persoonlijke ondersteuning, hetzij uit vergoeding van de kosten van persoonlijke ondersteuning;
- de voorziening wordt alleen toegekend indien de persoonlijke ondersteuning bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma op de werkplek en een systematische begeleiding van de arbeidsgehandicapte werknemer gericht op het behouden van de arbeidsplaats;
- de voorziening wordt alleen toegekend indien de arbeidsgehandicapte werknemer zonder een systematische begeleiding niet in staat zou zijn de hem opgedragen werkzaamheden te verrichten;
- de persoonlijke ondersteuning moet gegeven worden door een persoon die verbonden is aan een door het UWV erkende rechtspersoon die tot doel heeft diensten te verlenen die kunnen worden aangemerkt als persoonlijke ondersteuning.

Hoogte
Het UWV heeft in de Beleidsregels normbedragen REA-voorzieningen 2003 de normbedragen voor de verstrekking van voorzieningen vastgesteld. Dit geschiedt jaarlijks. Het drempelbedrag waaronder geen voorzieningen of vergoedingen worden verstrekt, bedraagt met ingang van 1 januari 2003 EURO 107. De Beleidsregels bevatten:
- een opsomming van kilometervergoedingen voor auto's in bruikleen;
- de kilometervergoeding voor de eigen auto;
- een opsomming van de vergoedingen voor aanpassingen aan de auto;
- de kilometervergoeding voor invalidenwagens;
- taxikostenvergoedingen;
- vergoeding leskilometers;
- enz.

Zie voor de hoogte van enkele specifieke vergoedingen:
- Hoogte persoonlijke ondersteuning
- Hoogte communicatie

Hoogte persoonlijke ondersteuning
De vergoeding voor de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van de arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt per 1 januari 2003: EURO 71,50 per uur (excl. BTW). De persoonlijke ondersteuning in het eerste, tweede, derde en de daarop volgende jaren kan uit niet meer uren begeleiding bestaan dan het aantal uren dat correspondeert met resp. 15%, 7,5% en 6% van het aantal door de arbeidsgehandicapte te werken uren per jaar. Het UWV kan van deze percentages afwijken in bijzondere situaties. Bijvoorbeeld de situatie waarin een arbeidsgehandicapte werknemer, gezien de aard van zijn

beperkingen, een zodanig intensieve begeleiding nodig heeft, dat toekenning van de voorziening op standaardniveau onvoldoende is.

Hoogte vergoeding communicatie
De vergoedingen voor communicatievoorzieningen voor doven zijn met ingang van 1 juli 2003 als volgt:

1. Uurvergoeding:

- Tolk gebarentaal (geregistreerd)	€ 31,30
- Dovenschrijftolk	€ 29,10
- Tolk in opleiding, notitiemaker, communicatie-assistent	€ 9,55

2. Vergoeding reiskosten, bedrag per kilometer, voor:

- tolk gebarentaal (geregistreerd)	€ 0,68
- dovenschrijftolk	€ 0,64
- tolk in opleiding, notitiemaker, communicatieassistent	€ 0,30

3. Vergoeding, maximaal per dag, per opdracht voor:

- bemiddelingsorganisatie	€ 37,58
- zelfstandig werkende tolk	€ 12,60

Het gaat hier om de tarieven exclusief BTW.

De uurvergoeding wordt verstrekt bij een minimale inzet van de tolk van:
- één lesuur in onderwijssituaties, of
- een half uur in overige situaties.

De kilometervergoeding wordt verstrekt op basis van de ANWB-methode 'snelste route' en op basis van volledige postcodes. De kilometervergoeding wordt pas verstrekt bij een reisafstand van minimaal 10 kilometer en van maximaal 220 kilometer.

Voor de onder 3 opgenomen vergoeding per opdracht geldt als één opdracht:
- iedere inzet per dag van een tolk voor een cliënt, ongeacht de duur.
- de inzet van een tolk voor een groep van twee of meer leerlingen.
- de inzet van twee of meer functionarissen voor dezelfde leerling of groep.

Duur

1. Duur van de vervoersvoorzieningen en de leefvervoersvoorzieningen:
   In de wet REA en het reïntegratie-besluit staat geen maximum duur aangegeven. Het UWV kan de voorziening toekennen voor zolang als dat nodig is. Wanneer de arbeidsgehandicapte niet meer aan de toekenningsvoorwaarden voldoet, eindigt de verstrekking van de voorziening. Dit is bijvoorbeeld het geval, wanneer hij met zijn inkomen boven de inkomensgrens terechtkomt, of wanneer hij zijn baan verliest. Ook eindigt de verstrekking wanneer de arbeidsgehandicapte ouder dan 65 wordt. Echter, wanneer de betrokkene na zijn 65e nog in ongeveer gelijke mate arbeid blijft verrichten, kan de voorziening worden voortgezet.
2. Duur van de communicatievoorziening voor doven:
   De wet noch het besluit geeft een maximumduur voor de verstrekking van deze voorziening. Het UWV kan de voorziening toekennen voor zolang als dat nodig is. De verstrekking eindigt in ieder geval wanneer de betrokkene 65 wordt, tenzij hij met zijn betaalde arbeid doorgaat.
3. Duur van de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning:
   Deze voorziening kan zowel tijdelijk als blijvend worden verstrekt. Het UWV kan beslissen hoe lang de betrokkene persoonlijke ondersteuning nodig heeft. De ver-

strekking eindigt in ieder geval wanneer de betrokkene 65 wordt, tenzij hij met zijn betaalde arbeid doorgaat.

Aanvragen
De voorzieningen kunnen zowel ambtshalve als op aanvraag verstrekt worden.
De arbeidsgehandicapte moet de voorziening aanvragen bij het UWV.

Aanvraagtermijn:
- De aanvraag moet worden ingediend binnen een jaar nadat de kosten zijn ontstaan. Bij overschrijding van deze termijn worden kosten die zijn ontstaan meer dan een jaar voor de aanvraag niet vergoed.
- Indien een aanvraag wordt ingediend meer dan een jaar na het verstrijken van de aanvraagtermijn kan het UWV besluiten de aanvraag niet meer in behandeling te nemen.

Financiering
De voorzieningen worden gefinancierd uit het Reïntegratiefonds;

Cumulatie
Art. 22 en 31 REA bevatten geen anti-cumulatiebepalingen. De werknemersvoorzieningen kunnen dus cumuleren met andere reïntegratie-instrumenten.
Bijvoorbeeld:
- de arbeidsgehandicapte met een WAO-uitkering, die scholing gaat volgen, kan de kosten van die scholing, en eventueel de vervoerskosten om de scholing te kunnen volgen, vergoed krijgen via een werknemersvoorziening. Tegelijkertijd weet hij dat tijdens de scholing geen herbeoordeling, noch een herziening of intrekking van de WAO kan plaatsvinden. En een jaar na voltooiing van de scholing blijft hij verschoond van een herschatting.
- de arbeidsgehandicapte die op een proefplaats met reïntegratie-uitkering arbeid kan verrichten, kan in aanmerking komen voor een vervoerskostenvergoeding, als dit noodzakelijk is om op zijn werkplek te kunnen komen.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV weigert de arbeidsgehandicapte een werknemersvoorziening toe te kennen, dient de arbeidsgehandicapte eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werkgever in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

4.10 Persoonsgebonden reïntegratiebudget (voor arbeidsgehandicapte niet-werknemers)

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Arbeidsgehandicapten in de zin van art. 10 of art. 12 REA, die geen betaalde arbeid verrichten en woonachtig zijn in een experimenteerregio.

Vindplaats
- Art. 33 REA;
- art. 14a Besluit uitvoering en financiering WIW, Besluit van 17 december 1997, Stb. 1997, 761 (zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002);
- Experimentele regeling subsidieverstrekking arbeidsgehandicapten, Besluit van 22 oktober 1998, Stcrt. 1998, 205 (zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002).

Uitvoeringsinstantie
- wordt het reïntegratiebudget aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die onder verantwoordelijkheid van het UWV valt, dan is het UWV de uitvoeringsinstantie;
- wordt het reïntegratiebudget aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt, dan is de gemeente de uitvoeringsinstantie.

Inhoud
De arbeidsgehandicapte kan aan de uitvoeringsinstantie verzoeken om hem in aanmerking te laten komen voor het persoonsgebonden reïntegratiebudget. Dit budget komt in de plaats van de werknemersvoorzieningen. De arbeidsgehandicapte krijgt dan een bepaald bedrag in handen, waarmee hij zelf, op eigen initiatief, invulling kan geven aan zijn reïntegratieproces.
Het idee van het reïntegratiebudget is ontstaan vanuit de behoefte aan een versterking van de eigen verantwoordelijkheid van de arbeidsgehandicapte voor de verbetering van zijn arbeidsmarktpositie. Hij kan nu zelf aanbieders van ondersteunende diensten inschakelen. Dit zal leiden tot meer maatwerk bij de reïntegratie.
Het persoonsgebonden budget mag alleen gebruikt worden om de volgende activiteiten te bekostigen:
a. begeleiding en advisering;
b. opleiding;
c. arbeidsbemiddeling, en andere werkzaamheden in aansluiting op de onder a en b genoemde werkzaamheden die zijn gericht op behoud, herstel of bevordering van mogelijkheden om arbeid te verrichten.

Vooraf kan een oriëntatiebudget worden aangevraagd ter hoogte van maximaal EURO 1135, om de persoonlijke begeleiding van de arbeidsgehandicapte bij oriëntatie op de activiteiten die men zou kunnen ondernemen, te bekostigen.

Voorwaarden
- De arbeidsgehandicapte moet woonachtig zijn in een experimenteerregio. Dat wil zeggen, dat hij moet wonen in Maastricht, Eysden, Gulpen-Wittem, Margraten, Meerssen, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Utrecht, Amersfoort of Den Haag.
- Voor de arbeidsgehandicapte in de zin van art. 12 REA (gemeente verantwoordelijk), geldt als voorwaarde dat hij geen betaalde arbeid mag verrichten.
- Voor de arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA (UWV verantwoordelijk), geldt als voorwaarden dat hij geen betaalde arbeid mag verrichten, en dat hij als werkzoekende moet zijn ingeschreven bij het CWI.
- Het budget mag alleen gebruikt worden ter bekostiging van:

a. begeleiding en advisering;
b. opleiding;
c. arbeidsbemiddeling en andere werkzaamheden die, in aansluiting op de onder a en b bedoelde werkzaamheden, zijn gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheden om arbeid te verrichten.

- De arbeidsgehandicapte moet een trajectplan overleggen, waarin in elk geval is opgenomen:
  a. het opleidingsniveau en sofinummer van de arbeidsgehandicapte;
  b. een beschrijving van de werkzaamheden die met het budget bekostigd zullen worden;
  c. de verwachte begin- en einddatum van de werkzaamheden;
  d. de beroepsactiviteiten die de arbeidsgehandicapte na afloop van de periode kan vervullen;
  e. een kostenbegroting.

Voorwaarden oriëntatiebudget
- Het oriëntatiebudget is uitsluitend bedoeld voor de financiering van de persoonlijke begeleiding van de arbeidsgehandicapte bij zijn oriëntatie op reïntegratieactiviteiten waarvoor het persoonsgebonden budget verstrekt zou kunnen worden.
- Deze begeleiding moet plaatsvinden door een deskundige op het gebied van loopbaanbegeleiding.
- Het oriëntatiebudget kan alleen worden verstrekt voorafgaand aan de aanvraag van een persoonsgebonden reïntegratiebudget.

Weigeringsgronden
- Per experimenteerregio kunnen slechts 150 personen een reïntegratiebudget ontvangen. Maar in de gemeenten Utrecht en Amersfoort gaat het om een maximum van 400 personen. Dus als men de 150 c.q. 400 is gepasseerd, zal de aanvraag worden afgewezen. De aanvragen worden per regio in volgorde van binnenkomst behandeld.

- Er wordt geen budget verstrekt, voor zover de kosten van de activiteiten of voorzieningen niet evenredig zijn met het te bereiken doel. De afweging dient hier voor ieder individueel geval gemaakt te worden door de subsidieverlener.

- Kosten van werkzaamheden die niet in het trajectplan zijn beschreven, komen niet voor subsidiëring in aanmerking, tenzij de uitvoeringsinstantie voor het verrichten van die werkzaamheden schriftelijke goedkeuring heeft verleend.

Hoogte
- Het oriëntatiebudget bedraagt maximaal EURO 1135,-- voor een periode van drie maanden.
- Het persoonsgebonden reïntegratiebudget bedraagt maximaal EURO 3630,--, voor een periode van maximaal een jaar.

Als de arbeidsgehandicapte aantoont dat de kosten hoger zijn dan EURO 3630,--, kan subsidie worden verleend voor een hoger bedrag.

Kosten van werkzaamheden die niet in het trajectplan zijn beschreven, komen niet voor subsidiëring in aanmerking, tenzij de uitvoeringsinstantie voor het verrichten van die werkzaamheden schriftelijke goedkeuring heeft verleend.

Duur
- Het oriëntatiebudget bestaat uit een eenmalig te verstrekken subsidie, voor een periode van maximaal drie maanden;
- Het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt verleend gedurende een tijdvak van maximaal een jaar.

Als de arbeidsgehandicapte aantoont dat de reïntegratie-activiteiten langer duren dan een jaar, kan subsidie worden verleend voor een langere periode.

Het experiment met de toekenning van een persoonsgebonden reïntegratiebudget voor arbeidsgehandicapte niet-werknemers loopt waarschijnlijk nog tot het voorjaar van 2003.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet het reïntegratiebudget aanvragen bij de uitvoerende instantie.
- Valt hij onder de verantwoordelijkheid van het UWV, dan moet hij het budget aanvragen bij het UWV;
- Valt hij onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, dan moet hij het aanvragen bij de gemeente die zijn bijstandsuitkering uitbetaalt.

Aanvraagtermijn: de regeling bevat geen aanvraagtermijn.

Het UWV dient binnen 8 weken een beschikking over de subsidieverlening te geven.

Uitbetaling
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt uitbetaald bij wijze van voorschot (subsidieverlening). De arbeidsgehandicapte hoeft dus niets uit eigen zak te betalen. Hij kan, voorafgaand, tijdens of na afloop van het traject een declaratie indienen bij het UWV of de gemeente. Na afloop van de periode van een jaar (of eerder, als de activiteiten korter duren) wordt het budget en de hoogte ervan definitief vastgesteld. Er wordt dan beoordeeld of de betrokkene de voorgenomen activiteiten ook daadwerkelijk heeft verricht. Pas dan vindt de definitieve subsidievaststelling plaats.

Cumulatie
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget komt in de plaats van de werknemersvoorzieningen. Het is dus niet mogelijk zowel het budget te krijgen, als bijvoorbeeld vergoeding van vervoerskosten. De arbeidsgehandicapte wordt geacht die vervoerskosten te betalen uit het PRB.

Alle andere reïntegratie-instrumenten kunnen wel naast het budget toegepast worden. Bijvoorbeeld: de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing en scholing, de toelage arbeidsgehandicapte zelfstandigen, de inkomenssuppletie zelfstandigen, of de loonsuppletie.

Bezwaar en beroep
De arbeidsgehandicapte kan bij een afwijzende beslissing van de uitvoerende instantie eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Financiering
- Het door het UWV betaalde reïntegratiebudget wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds;
- Het door de gemeente betaalde reïntegratiebudget wordt gefinancierd uit het scholings- en activeringsbudget van de WIW.

4.11 Persoonsgebonden reïntegratiebudget voor arbeidsgehandicapte werknemers

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte werknemer die nog in dienst is van een werkgever, en die niet meer bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever kan hervatten.

Vindplaats
- art. 33a Wet REA;
- art. 4.7 tot en met 4.20 Besluit Suwi, Besluit van 20 december 2001, Stb. 2001, 688;
- art. 4.1 Regeling Suwi, Regeling van 21 december 2001, Stcrt. 2002, 2.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Met ingang van 1 januari 2002 kunnen arbeidsgehandicapte werknemers die nog in dienst zijn van een werkgever, bij het UWV een persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB) aanvragen. Deze mogelijkheid staat alleen open voor arbeidsgehandicapte werknemers waarvan vaststaat dat een reïntegratietraject noodzakelijk is om weer in het arbeidsproces terug te keren, en voor wie in het bedrijf van de eigen werkgever of een andere werkgever geen passende arbeid aanwezig is. Een deel van de subsidiekosten wordt in rekening gebracht bij de werkgever als succesvolle reïntegratie uitblijft.

Het PRB geldt ter financiering van de uitvoering van een trajectplan. Maximaal kan een bedrag van EURO 3630,-- vergoed worden.

Het PRB kent twee varianten:
1. een PRB in de vorm van een subsidie, waarmee de uitvoering van het trajectplan wordt gefinancierd;
2. een PRB in de vorm van een persoonsgebonden reïntegratieovereenkomst: het UWV sluit ten behoeve van de werknemer een reïntegratieovereenkomst met een arbodienst of een reïntegratiebedrijf die het traject zal gaan uitvoeren.

De werknemer kan zelf kiezen van welke variant hij gebruik wil maken.

Voorwaarden
- Het UWV moet van oordeel zijn dat in het bedrijf van de werkgever van de arbeidsgehandicapte werknemer, of in een ander bedrijf, geen passende arbeid aanwezig is;
- De werknemer moet zijn aanvraag indienen binnen 6 weken nadat het UWV zijn oordeel aan de werknemer heeft bekend gemaakt.
- De werknemer moet bij de aanvraag een trajectplan overleggen, waarin in elk geval is opgenomen:
  a. het opleidingsniveau en sofi-nummer van de arbeidsgehandicapte;
  b. een beschrijving van de werkzaamheden die met het budget bekostigd zullen worden;
  c. de verwachte begin- en einddatum van de werkzaamheden;

d. de beroepsactiviteiten die de arbeidsgehandicapte na afloop van de periode kan vervullen;
e. een kostenbegroting.

- Het persoonsgebonden reïntegratiebudget kan alleen worden gebruikt voor de bekostiging van de volgende activiteiten:
  a. begeleiding en advisering;
  b. opleiding;
  c. arbeidsbemiddeling en andere werkzaamheden die, in aansluiting op de onder a en b bedoelde werkzaamheden, zijn gericht op behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheden om arbeid te verrichten.

Voorwaarden reïntegratieovereenkomst
In de persoonsgebonden reïntegratieovereenkomst, die het UWV sluit met een reïntegratiebedrijf of een arbodienst, moet in elk geval het volgende geregeld worden:
- De duur van de overeenkomst, en de omvang van de kosten die door het bedrijf in rekening zullen worden gebracht;
- De verplichting van het reïntegratiebedrijf om elk kwartaal het UWV een rapportage te sturen over de voortgang van de werkzaamheden;
- De mogelijkheid voor beide partijen om de overeenkomst tussentijds te beëindigen wegens gewichtige redenen;
- Er zal alleen betaald worden voor de werkzaamheden die in het trajectplan waren beschreven, tenzij het UWV schriftelijk goedkeuring heeft verleend voor het verrichten van andere werkzaamheden;
- Het reïntegratiebedrijf dient aan het UWV uit eigen beweging gegevens te verstrekken over de uitvoering van de overeenkomst;
- Het reïntegratiebedrijf moet beschikken over een privacyreglement en een klachten- en geschillenregeling.

Aanvragen
De werknemer dient binnen 6 weken nadat het UWV zijn oordeel over het niet aanwezig zijn van passende arbeid heeft medegedeeld, het persoonsgebonden reïntegratiebudget aan te vragen bij het UWV.

De werknemer moet hierbij aangeven voor welke variant hij kiest: de subsidie of de persoonsgebonden reïntegratieovereenkomst. In het laatste geval mag de werknemer zelf bepalen met welk reïntegratiebedrijf of met welke arbodienst de overeenkomst gesloten zal worden.

Het UWV moet binnen 8 weken op de aanvraag beslissen.

Hoogte
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget bedraagt maximaal EURO 3630,--. Dit geldt zowel voor het budget in de vorm van een subsidie, als in de vorm van een reïntegratieovereenkomst.

Als de arbeidsgehandicapte werknemer kan aantonen dat de noodzakelijke kosten van de werkzaamheden hoger zijn dan EURO 3630,-- kan subsidie worden verstrekt voor een hoger bedrag, dan wel kan een reïntegratieovereenkomst voor een hoger bedrag worden gesloten.

Kosten van werkzaamheden die niet zijn beschreven in het trajectplan komen niet voor subsidiëring in aanmerking, tenzij het UWV voor het verrichten van die werkzaamheden schriftelijk goedkeuring heeft verleend.

Duur
- Het persoonsgebonden reïntegratiebudget in de vorm van een subsidie wordt verleend gedurende een periode van maximaal een jaar.
- De persoonsgebonden reïntegratieovereenkomst wordt gesloten voor een periode van maximaal een jaar.

Als de arbeidsgehandicapte werknemer kan aantonen dat de werkzaamheden langer dan een jaar zullen duren, kan subsidie worden verleend voor een langere periode, dan wel kan een overeenkomst voor een langere duur worden gesloten.

Uitbetaling
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt uitbetaald bij wijze van voorschot. De arbeidsgehandicapte hoeft dus niets uit eigen zak te betalen. Tijdens het reïntegratietraject kan de werknemer aan het UWV declaraties overleggen, die voortvloeien uit de reïntegratie-activiteiten (bijvoorbeeld de facturen van het reïntegratiebedrijf). Het UWV kan dan ofwel de declaraties rechtstreeks uitbetalen aan het reïntegratiebedrijf, ofwel aan de werknemer het bedrag van de declaraties uitbetalen. Het gaat hier om voorschotten op het uiteindelijke subsidiebedrag.

Uiterlijk 6 weken na afloop van het reïntegratietraject moet de werknemer bij het UWV een aanvraag tot subsidievaststelling indienen. Het UWV gaat dan na in hoeverre de voorgenomen activiteiten ook daadwerkelijk zijn uitgevoerd, of alle verplichtingen zijn nagekomen, en hoeveel het exacte subsidiebedrag bedraagt.

Verhaal op de werkgever
De werkgever dient 50% van de kosten die door het reïntegratiebedrijf of de arbodienst aan het UWV in rekening zijn gebracht voor het verrichten van werkzaamheden ter uitvoering van de reïntegratieovereenkomst te vergoeden. En als er was gekozen voor de subsidievariant, dient de werkgever 50% van de subsidie te vergoeden.
Deze verplichting geldt niet, indien de werknemer binnen drie maanden nadat de reïntegratiewerkzaamheden zijn geëindigd:
- bij een andere werkgever in dienst is getreden voor een periode van minimaal 26 aaneengesloten weken, en hij daadwerkelijk gedurende die periode voor de werkgever heeft gewerkt, of
- met die arbeid in een periode van een jaar ten minste gedurende 26 weken inkomsten heeft verworven waardoor hij geen recht meer heeft op een werkloosheidsuitkering.

Let op: de werkgever die er voor kiest om in 2003 de reïntegratietaak ex art. 8 en 9 REA te beperken tot reïntegratie in zijn eigen bedrijf, kan niet worden geconfronteerd met dit verhaal van 50% van de reïntegratiekosten (art. 7.10, lid 6 Regeling Suwi).

Cumulatie
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget kan gecombineerd worden met andere reïntegratie-instrumenten die bedoeld zijn voor arbeidsgehandicapte werknemers:
- bijvoorbeeld de werknemersvoorzieningen die worden genoemd in art. 31 lid 2 Wet REA, zoals de vervoersvoorziening, de communicatievoorziening voor doven, de job-coach ondersteuning of de meeneembare werknemersvoorziening;
- als de arbeidsgehandicapte werknemer van plan is een eigen bedrijf te beginnen, kan hij het starterskrediet aanvragen.

Financiering
Het persoonsgebonden reïntegratiebudget wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Bezwaar en beroep
De arbeidsgehandicapte kan bij een afwijzende beslissing van de uitvoerende instantie eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

4.12 Financiering kinderopvang

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 lid 1 Wet REA, die:
- een scholing of opleiding volgt (zie werknemersvoorzieningen)
- werkzaam is op een proefplaats (zie proefplaats met reïntegratie-uitkering).

Vindplaats
- Art. 22a, lid 1 Wet REA;
- Besluit uitvoeringsregels financiering kinderopvang, Besluit Lisv van 23 mei 2001, Stcrt. 2001, 106;
- Uitvoeringsbeleid regeling financiering kinderopvang, Mededeling Lisv van 29 mei 2001, nr. M 01.038.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Met ingang van 1 juli 2001 is de Wet financiering kinderopvang uitkeringsgerechtigden in werking getreden. Op grond van deze wet kan de arbeidsgehandicapte werknemer die aan bepaalde voorwaarden voldoet in aanmerking komen voor door het UWV gefinancierde kinderopvang. De bedoeling hiervan is dat arbeidsgehandicapten die willen deelnemen aan een scholing of opleiding, of die op een proefplaats willen werken, hierin niet belemmerd worden door een gebrek aan betaalbare kinderopvang. Gezien hun inkomenssituatie zijn de meeste arbeidsgehandicapten aangewezen op gesubsidieerde kinderopvang, waarvoor lange wachtlijsten bestaan. Dit kan nadelig zijn voor een snelle reïntegratie.
Het voormalige Lisv heeft met het CMK (Centraal Meldpunt Kinderopvang voor bedrijven BV) een kinderopvangovereenkomst gesloten. Het CMK zal optreden als bemiddelingsbureau, en in opdracht van het UWV op zoek gaan naar de door de arbeidsgehandicapte werknemer gewenste kinderopvangplaats. Is deze gevonden, dan neemt het UWV de kosten van de kinderopvang op zich.
Als een reïntegratiebedrijf een arbeidsgehandicapte werknemer op een proefplaats wil laten werken, of wil laten deelnemen aan een opleiding, dan kan dit bedrijf de aanvraag voor gefinancierde kinderopvang meteen meesturen met de aanvraag voor deze REA-voorzieningen. Op deze wijze wordt in één keer over het hele pakket (voorziening plus kinderopvang) door het UWV een beslissing genomen.

Voorwaarden
Om voor de financiering van de kinderopvang in aanmerking te komen moet de arbeidsgehandicapte aan de volgende voorwaarden voldoen:

- hij volgt een scholing of opleiding (in de zin van art. 22 Wet REA), van ten minste 8 uur per kalenderweek die ten minste 3 maanden duurt; of
- hij werkt op een proefplaats (in de zin van art. 23 Wet REA), die ten minste 12 uur per kalenderweek omvat en een looptijd heeft van minimaal 3 maanden.
  De kinderopvang moet bestemd zijn voor een kind in de leeftijd van 0-12 jaar, voor wie de arbeidsgehandicapte recht op kinderbijslag heeft.

Aanvragen
De werknemer die in aanmerking wil komen voor financiering van de kinderopvang dient hiervoor schriftelijk een aanvraag in te dienen bij het UWV, via een door het UWV ter beschikking gesteld aanvraagformulier.
In de praktijk zal het reïntegratiebedrijf dit doen, tegelijk met de aanvraag voor de scholing of opleiding, of de proefplaats.
Als de noodzaak voor kinderopvang pas tijdens de reïntegratie-activiteiten ontstaat, kan de werknemer de aanvraag op dat moment bij het UWV indienen.

Voor de werknemer geldt geen aanvraagtermijn.
Het UWV heeft maximaal 8 weken de tijd een beslissing te nemen.
Hoogte
Het UWV neemt de kosten van de kinderopvang voor zijn rekening. De aanbieder van de kinderopvangplaats legt de rekening neer bij het CMK. Het CMK stuurt de rekening plus bemiddelingskosten naar het UWV. Het UWV betaalt. De arbeidsgehandicapte krijgt de rekening van de kinderopvang dus in feite niet te zien.

De arbeidsgehandicapte moet wel een eigen bijdrage betalen. Het CMK stelt de omvang van deze ouderbijdrage vast conform de VWS ouderbijdragentabel.
Het CMK zorgt ook voor de inning van de ouderbijdrage, dus die hoeft de arbeidsgehandicapte niet aan het UWV te betalen. Het CMK informeert de ouders over de hoogte van het maandelijks te innen bedrag en spreekt met hen een betalingsregeling af.

Oninbare ouderbijdragen komen voor rekening van het UWV.

Duur
De financiering van de kinderopvang geschiedt voor de duur van de scholing of opleiding, of voor de duur van de proefplaats.

Weigeringsgronden
Op grond van art. 22a lid 3 Wet REA kan het UWV de kinderopvangregeling op ten hoogste 4000 werknemers per kalenderjaar toepassen. Als dit maximum in een kalenderjaar is bereikt, kan de regeling niet meer worden toegepast. Dit kan dus een weigeringsgrond opleveren.

Wat is kinderopvang?
Onder kinderopvang wordt bedoeld: het in georganiseerd verband tegen vergoeding verzorgen en opvoeden van kinderen door anderen dan de eigen ouder, pleeg- of stiefouder op uren dat deze zelf hiervoor niet beschikbaar is.
Het incidenteel oppassen op een kind van een ander bijvoorbeeld in het geval een kind voor een paar uur bij een buurvrouw wordt ondergebracht is geen kinderopvang in de zin van art. 22a Wet REA (want er is geen sprake van opvang "in georganiseerd verband"). Dergelijke kinderopvang komt dus niet voor financiering in aanmerking.
De kinderopvangplaats moet bovendien voldoen aan de kwaliteitseisen die worden gesteld in het Tijdelijk besluit kwaliteitsregels kinderopvang, dat is gebaseerd op de Welzijnswet 1994.

Onder kinderopvang kunnen de volgende voorzieningen vallen:
- een plek in een kinderdagverblijf;
- opvang door een gastouder;
- buitenschoolse opvang;
- 24-uurs kinderopvang.

De kinderopvangregeling is alleen bedoeld voor de opvang van kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar, voor wie de arbeidsgehandicapte werknemer recht op kinderbijslag heeft.

Financiering
De financiering van kinderopvang wordt betaald uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
Art. 22a Wet REA bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus gecombineerd worden met andere reïntegratie-instrumenten.
Bezwaar en beroep
De werknemer dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de Rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep te Utrecht.

4.13 Dagloongarantie 45+

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De oudere arbeidsongeschikte die zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering verliest omdat hij betaalde arbeid gaat verrichten.

Vindplaats
- Artikel 61 WAO;
- Artikel 29 WAZ.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV

Inhoud
Artikel 61 WAO is in het kader van de Wet Amber aan de WAO toegevoegd.
Als een WAO-gerechtigde betaalde arbeid gaat verrichten en hij als gevolg daarvan zijn WAO-uitkering kwijtraakt, loopt hij het risico dat hij bij een hernieuwde uitval een lagere WAO-uitkering dan voorheen ontvangt. Bijvoorbeeld omdat hij in zijn nieuwe baan een lager loon ontving dan in zijn vorige baan. Voor oudere WAO-gerechtigden kan deze inkomensachteruitgang een drempel zijn om vanuit de WAO-uitkering weer aan het werk te gaan. Om dit te voorkomen is de dagloongarantieregeling in het leven geroepen. Deze regeling houdt in dat bij werkhervatting het (vervolg)dagloon dat laatstelijk aan de WAO-uitkering ten grondslag lag, wordt gegarandeerd voor een periode van 5 jaar.

Dus als de werknemer binnen 5 jaar na indiensttreding opnieuw voor WAO in aanmerking komt, dan kan het nieuwe dagloon niet lager zijn dan het dagloon waarop de ingetrokken WAO-uitkering was gebaseerd.

Voor oudere zelfstandigen is een soortelijke regeling opgenomen in artikel 29 WAZ. Als een zelfstandige zijn WAZ-uitkering verliest in verband met het hervatten van de zelfstandige werkzaamheden, wordt bij hernieuwde uitval binnen 5 jaar de WAZ-uitkering gebaseerd op de grondslag die voor de berekening van de voorgaande WAZ-uitkering in aanmerking was genomen.

Voorwaarden
- de WAO-gerechtigde is op het moment van de werkhervatting 45 jaar of ouder;
- als gevolg van de werkhervatting verliest hij de WAO-uitkering;
- binnen 5 jaar na de datum indiensttreding heeft hij opnieuw recht op een WAO-uitkering.

Of
- de WAZ-gerechtigde is op het moment van werkhervatting 45 jaar of ouder;
- als gevolg van de werkhervatting verliest hij de WAZ-uitkering;
- binnen 5 jaar na het hervatting van de werkzaamheden als zelfstandige heeft hij opnieuw recht op een WAZ-uitkering.

Aanvragen
Het UWV moet de regeling ambtshalve toepassen.

Hoogte
De garantieregeling zorgt er voor dat de omvang van de nieuwe WAO-uitkering berekend is naar een dagloon dat niet lager is dan het dagloon dat voor de berekening van de vorige WAO-uitkering in aanmerking werd genomen. Het garantiedagloon wordt in deze situatie aangepast aan de indexeringen die in de tussenliggende perioden hebben plaatsgevonden. Het komt er dus op neer dat de WAO-gerechtigde er qua omvang van het (vervolg) dagloon niet op achteruit gaat.

In geval van een zelfstandige wordt de omvang van de nieuwe WAZ-uitkering berekend naar een grondslag die niet lager is dan de grondslag die voor de berekening van de vorige WAZ-uitkering in aanmerking werd genomen. Ook hier vindt indexering plaats.

Duur
De dagloongarantie geldt gedurende een periode van 5 jaar, welke begint te lopen op de datum van indiensttreding.

In de volgende situaties gaat de 5-jarentermijn pas lopen met ingang van de datum waarop de werknemer geen recht meer heeft op WAO:
- de WAO'er gaat aanvankelijk werken met behoud van een gedeeltelijke WAO-uitkering en breidt de werkzaamheden na een jaar uit, waardoor de WAO geheel wordt beëindigd;
- de WAO'er gaat aanvankelijk werken met toepassing van artikel 44 WAO (zie: uitstel schatting na aanvaarden betaalde arbeid), en pas na drie jaar wordt de uitkering definitief beëindigd;
- de WAO'er heeft op grond van de feitelijke verdiensten nog recht op een WAO-uitkering. Na verloop van tijd zijn de verdiensten dusdanig toegenomen dat de WAO-uitkering wordt beëindigd. In deze situatie zakt het arbeidsongeschiktheids-

percentage dus onder de 15% omdat de werknemer veel verdient, niet omdat zijn arbeidsongeschiktheid afneemt.

Bezwaar en beroep
De werknemer dient bij een afwijzende beslissing van het UWV eerst de bezwaarprocedure te volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Cumulatie
Als de werknemer binnen vijf jaar uit dezelfde oorzaak weer arbeidsongeschikt wordt, kan hij een beroep doen op artikel 43a WAO (artikel 20 WAZ) en binnen 4 weken in aanmerking komen voor de WAO-uitkering. Hij hoeft dan niet de wachttijd van 52 weken uit te zitten (zie: versnelde toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering). Artikel 43a WAO kent een eigen dagloongarantie, in artikel 43c WAO. Deze komt op hetzelfde neer als die van artikel 61 WAO.

5 Verplichtingen gericht op de werknemer

5.1 De verplichting passende arbeid te aanvaarden (art. 7: 660a sub c BW)

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De zieke werknemer die nog in dienst is van de werkgever.

Vindplaats
- Art. 7: 629 lid 3 sub c BW
- Art. 7: 660a sub c BW

Uitvoeringsinstantie
De werkgever

Inhoud
De werkgever is op grond van art. 7:629 lid 1 BW verplicht aan de zieke werknemer gedurende maximaal 52 weken (70% van) het loon door te betalen. De werknemer van zijn kant is verplicht de door de werkgever aangeboden passende arbeid te verrichten. Zelfs is hij verplicht passende arbeid te verrichten voor een door zijn werkgever aangewezen andere werkgever. Weigert hij zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid te verrichten, dan is de werkgever bevoegd de loonbetaling te staken.

De verplichting om passende arbeid te verrichten is met ingang van 1 april 2002 expliciet in het BW vastgelegd, namelijk in art. 7: 660a sub c BW. Ook voor die datum bestond deze verplichting al, zodat deze verplichting ook van toepassing is op werknemers die voor die datum ziek zijn geworden.

Voorwaarden
Er moet sprake zijn van 'passende arbeid'. Hieronder verstaat het BW: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Als hierover tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat, kunnen zij bij het UWV een second opinion vragen.

De werkgever die de zieke werknemer bij een andere werkgever passende arbeid wil laten verrichten, heeft hiervoor eerst toestemming van het UWV nodig. Dit is bedoeld om misbruik door de werkgever te voorkomen. Het UWV moet dan beoordelen of het inderdaad gewenst is dat de werknemer die andere arbeid gaat verrichten, en of er vanuit die arbeid geen gevaren voor een verhoging van de arbeidsongeschiktheid voortvloeien.

Het toestemmingsvereiste geldt alleen voor zover de arbeidsovereenkomst niet voorziet in het werken bij derden. Is dit wel het geval, dan past het werk onder de noemer "bedongen arbeid" en kan de werkgever in beginsel zonder meer van de werknemer verlangen dat hij werk bij een andere werkgever verricht.

Sanctie
Wat kan er gebeuren wanneer de werknemer deze verplichting niet naleeft?

1. De werkgever kan de betaling van het loon beëindigen (art. 7: 629, lid 3, sub c BW);
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer opzeggen. Want als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te aanvaarden, is het ontslagverbod niet meer van toepassing (art. 7: 670b, lid 3, sub b BW).

Het is niet mogelijk de weigerende werknemer op staande voet te ontslaan wegens werkweigering. Dit laatste is immers alleen mogelijk wanneer de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten. En hier gaat het juist niet om de bedongen, maar om andere passende arbeid. Ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden is niet mogelijk.

Bezwaar en beroep
Wanneer de werkgever het loon niet meer doorbetaalt omdat de werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, kan de werknemer een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Vervolgens kan hij in hoger beroep bij de rechtbank, en in cassatie bij de Hoge Raad.
De toestemming van het UWV voor het elders verrichten van passende arbeid, is een besluit in de zin van de Awb, waartegen bezwaar en beroep openstaat. Dan zou de werknemer dus twee procedures naast elkaar moeten voeren.

Cumulatie
Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, kan hij ook met een andere sanctie geconfronteerd worden: als hij na afloop van de 52-wekenperiode in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kan zijn weigerachtige houding nadelige gevolgen hebben. Hij is immers werkloos geworden doordat hij heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden. Het UWV dient dan de uitkering blijvend te weigeren.

5.2 De verplichting passende arbeid te aanvaarden (art. 30 ZW)

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
Degene die tijdens ziekte recht heeft op een ZW-uitkering.

Vindplaats
- Art. 30 ZW
- Art. 45 lid 1 sub k ZW
- Maatregelenbesluit Tica, zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De zieke werknemer, die een ZW-uitkering ontvangt en die in staat is passende arbeid te verrichten, is verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten.
Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de passende arbeid te verrichten, dan stelt het UWV het ziekengeld op een lager bedrag. Dit bedrag wordt berekend door het loon dat de werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen af te trekken van het dagloon.
Op grond van art. 30 lid 3 ZW kan het UWV de werknemer verplichten zich als werkzoekende te laten registreren bij de CWI. Komt de werknemer deze verplichting niet na, dan legt het UWV een maatregel op (krachtens art. 45 lid 1 sub k ZW).

De verzekeringsgeneeskundige van het UWV zal de werknemer mededelen in welke arbeid hij geacht wordt te hervatten en met ingang van welke datum. Deze mededeling moet schriftelijk bevestigd worden door het UWV.
Voorwaarden
De sanctie op het niet verrichten van aangeboden passende arbeid kan alleen worden opgelegd indien:
- de zieke werknemer aanspraak heeft op ZW-uitkering;
- de zieke werknemer zich nog in het eerste ziektejaar bevindt;
- de aangeboden arbeid passend is;
- de zieke werknemer geen deugdelijke grond kan aanvoeren om de aangeboden arbeid te weigeren.

Hoogte
Indien de zieke werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, wordt het loon dat hij met die arbeid had kunnen verdienen, van de ZW-uitkering afgetrokken.

Indien de zieke werknemer de verplichting om zich bij de CWI te laten registreren niet nakomt, legt het UWV een strafkorting op van 10% gedurende 8 weken (Maatregelenbesluit Tica, art. 5).

Cumulatie
Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, kan hij ook met een andere sanctie geconfronteerd worden. Als hij na afloop van de 52-wekenperiode in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kan zijn weigerachtige houding nadelige gevolgen hebben. Hij is immers werkloos geworden doordat hij heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden. Het UWV dient dan de uitkering blijvend te weigeren.

In het algemeen zal geen sprake zijn van cumulatie met de privaatrechtelijke sanctie van art. 7:629 lid 3 BW (stopzetten van de loonbetaling door de werkgever), aangezien art. 30 ZW alleen van toepassing is op ZW-verzekerden die geen beroep kunnen doen op art. 7:629 BW. Samenloop is echter wel mogelijk in die gevallen waarin de ZW-verzekerde zowel aanspraak heeft op loon als op een ZW-uitkering: namelijk krachtens art. 29b ZW (in dienst getreden arbeidsgehandicapten die binnen 5 jaar na indiensttreding ziek worden). Het aanbieden van andere passende arbeid is dan ook mogelijk. Als de arbeidsgehandicapte dat dan weigert, kan hij door twee sancties getroffen worden. Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, kan dit ook gevolgen hebben bij de aanvrage van de WAO. Op grond van artikel 28 sub h WAO kan het UWV een sanctie opleggen als bij de behandeling van de WAO-aanvraag geconsta-

teerd wordt dat de werknemer zonder deugdelijke grond onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft gepleegd.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV een sanctie oplegt, kan de werknemer eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

5.3 De verplichting werkloosheid te voorkomen (art. 24 WW)

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zowel een WAO-uitkering als een WW-uitkering ontvangt, en de werkloze werknemer die is afgeschat voor de WAO.

Vindplaats
- Art. 24 WW
- Art. 27 WW
- Maatregelenbesluit Tica, zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De arbeidsgehandicapte met een WW-uitkering moet op grond van art. 24 WW voorkomen dat hij werkloos wordt of werkloos blijft. Concreet betekent dit het volgende:
- Hij moet in voldoende mate solliciteren naar de functies waartoe hij met zijn beperkingen in staat is;
- Hij is verplicht passende arbeid bij de eigen of een andere werkgever te aanvaarden. Hieronder valt ook de verplichting om de door de eigen werkgever, in het kader van een plan van aanpak aangeboden passende arbeid te aanvaarden;
- Als hij door het UWV volledig in staat wordt geacht zijn oude werkzaamheden bij de eigen werkgever weer te hervatten, is hij verplicht die arbeid weer te gaan verrichten. Weigert hij dit te doen (bijvoorbeeld omdat hij zich nog arbeidsongeschikt acht en een beroepsprocedure is begonnen), en wordt hij om die reden door de werkgever ontslagen, dan heeft hij door eigen toedoen (namelijk werkweigering) de passende arbeid niet behouden;
- Hij mag niet zodanige eisen stellen dat hij in feite iedere bemiddelingspoging door de CWI frustreert of belemmert. Bijvoorbeeld: de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer stelt zich alleen beschikbaar voor thuiswerk, terwijl daar uit medisch oogpunt geen enkele noodzaak voor is.
  Als de arbeidsgehandicapte WW'er zijn verplichting om werkloosheid te voorkomen niet naleeft, moet het UWV een sanctie opleggen (art. 27 WW).

Voorwaarden
Het UWV kan alleen een sanctie opleggen, indien:
- de arbeidsgehandicapte aanspraak heeft op een WW-uitkering. Het kan dus gaan om een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer wiens gedeeltelijke WAO-

uitkering wordt aangevuld met WW-uitkering, of om een arbeidsgehandicapte werknemer die na (her)keuring niet (meer) in aanmerking komt voor de WAO-uitkering en een WW-uitkering krijgt.
- de aangeboden arbeid passend is. Onder passende arbeid verstaat de WW: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Arbeid in WSW-verband valt uitdrukkelijk niet onder passende arbeid.

Sancties
- Als het UWV vindt dat de werknemer te weinig solliciteert of zodanige eisen stelt aan het werk dat hij daardoor de reïntegratie belemmert, wordt er een strafkorting opgelegd van 20% gedurende 16 weken. Maar als de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid daartoe aanleiding geeft, bedraagt de korting 10%;
- Als de werknemer weigert aangeboden passende arbeid te aanvaarden, moet het UWV de WW-uitkering blijvend weigeren;
- Als de werknemer door eigen toedoen de passende arbeid niet heeft behouden, moet het UWV de WW-uitkering blijvend weigeren. Maar als het verlies van het werk de werknemer niet in overwegende mate verweten kan worden, moet het UWV de uitkering gedurende 26 weken met de helft korten.

Cumulatie
Toepassing van een maatregel op grond van art. 27 WW en/of het Maatregelenbesluit kan ook gevolgen hebben voor de gedeeltelijke WAO-uitkering. Met ingang van 1 april 2002 kent de WAO ook een sanctie op het niet aanvaarden van passende arbeid. Op grond van art. 28 sub h WAO kan het UWV een maatregel opleggen als de betrokkene zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan reïntegratiemaatregelen die door de werkgever of de arbodienst (of het reïntegratiebedrijf) zijn getroffen, zoals het aanbieden van passende arbeid.

Bezwaar en beroep
Wanneer het UWV een sanctie oplegt, kan de werknemer eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

5.4 De verplichting aan scholing deel te nemen

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De persoon met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, bij wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gelegen is voor 1 januari 2002.

Vindplaats
- art. 21 lid 4 WAO (oud);
- art. 75e lid 3 WAO (oud);
- art. 8 lid 3 Wajong (oud);
- art. 9 lid 3 WAZ (oud).

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer de arbeidsongeschikte met een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering zonder redelijke gronden weigert deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing, of onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat ervan, wordt er bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid van uitgegaan dat die opleiding of scholing is afgerond. Deze schatting kan tot gevolg hebben dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat, omdat de betrokkene geacht wordt met zijn opgedane kennis en vaardigheden voor meer functies geschikt te zijn. De theoretische verdiencapaciteit gaat dus omhoog, en daardoor daalt de uitkering.

De regeling geldt alleen voor scholing of opleiding die mogelijk is zonder dat de betrokkene op kosten wordt gejaagd. De betrokkene kan dus niet verplicht worden op eigen kosten een opleiding te gaan volgen. Er moet eerder gedacht worden aan situaties waarin de betrokkene een door het UWV bekostigde scholing kan volgen.

Let op: deze regeling is met ingang van 1 april 2002 ingetrokken. Op grond van het overgangsrecht van de Wet verbetering poortwachter blijft deze regeling echter van toepassing op werknemers van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gelegen was vóór 1 april 2002.

Voorwaarden
De eerste arbeidsongeschiktheidsdag van de werknemer lag vóór 1 april 2002.

Voordat de sanctie kan worden toegepast, moet het UWV:
- aan de betrokkene de gronden voor de scholing of opleiding uiteenzetten;
- aan de betrokkene mededelen wat de consequenties zijn van een weigering.

Verder geldt dat de scholing of opleiding niet door de arbeidsongeschikte bekostigd hoeft te worden.

Eigenrisicodragers
Art. 75e lid 3 WAO (oud) geeft de voor de WAO eigenrisicodragende werkgever de mogelijkheid om het UWV te verzoeken art. 21 lid 4 WAO (oud) toe te passen. Dit is bijvoorbeeld van belang wanneer de werkgever de arbeidsongeschikte werknemer in staat wil stellen om een scholing of opleiding te volgen, en de werknemer daaraan niet wil meewerken.

Cumulatie
- De arbeidsongeschikte persoon die aan een scholing wil meedoen, kan op grond van verschillende regelingen geholpen worden:
- de WAZ-verzekerde kan in aanmerking komen voor een toelage, wanneer hij door het volgen van de opleiding inkomen derft omdat hij niet kan werken (art. 28 REA, zie: toelage arbeidsgehandicapte WAZ-verzekerden);
- de WAO-verzekerde die tevens een WW-uitkering ontvangt, kan de scholing volgen met een reïntegratie-uitkering, die de niet-uitbetaling van de WW compenseert (art. 23 REA, zie: scholing met reïntegratie-uitkering);
- de scholing kan worden bekostigd via een werknemersvoorziening (art. 22 en 31 REA, zie: werknemersvoorzieningen);
- gedurende de scholing kan er geen herziening of intrekking van de uitkering plaatsvinden (zie: tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering);

- na afloop van de scholing wordt de herziening of intrekking van de uitkering met een jaar uitgesteld (zie: na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering).

Let op: het UWV kan deze sanctie niet combineren met de maatregel die op 1 april 2002 in werking is getreden. Met ingang van die datum kan het UWV de weigerachtige uitkeringsgerechtigde een korting opleggen. Deze nieuwe sanctie is echter alleen van toepassing op personen die na 1 april 2002 arbeidsongeschikt zijn geworden (zie Deelnemen aan scholing).

Bezwaar en beroep
Als het UWV de sanctie toepast, kan de werknemer eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

5.5 Deelnemen aan scholing

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
- Werknemer
- Zelfstandige

Doelgroep
De persoon met een WAO-, WAZ, of Wajonguitkering.

Vindplaats
- art. 28 sub g WAO;
- art. 46 sub g WAZ;
- art. 38 sub g Wajong;
- Maatregelenbesluit Tica, zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer de arbeidsongeschikte met een WAO-, WAZ, of Wajong-uitkering zonder redelijke gronden niet meewerkt aan een scholing of opleiding die wenselijk wordt geacht voor zijn inschakeling in de arbeid, kan het UWV een maatregel opleggen. De omvang en de duur van de maatregel is afhankelijk van de omstandigheden, en kan variëren van een korting van 10% gedurende 16 weken, tot een gehele weigering van de uitkering.

Voorwaarden
Voordat de sanctie kan worden toegepast, moet het UWV:
- aan de betrokkene de gronden voor de scholing of opleiding uiteenzetten;
- aan de betrokkene mededelen wat de consequenties zijn van een weigering.

Verder geldt dat de scholing of opleiding niet door de arbeidsongeschikte bekostigd hoeft te worden.

Sanctie
Het Maatregelenbesluit Tica geeft de volgende sanctiemogelijkheden:
- als de betrokkene onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig scholingsresultaat, zodat vertraging in de opleiding of scholing is ontstaan, kan het UWV de uitkering gedurende 16 weken verlagen met 5 – 10%;
- als het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft, en de betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken, kan het UWV de uitkering gedurende 16 weken verlagen met 10 – 30%;
- als het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft, en de betrokkene blijft volharden in het niet of niet behoorlijk nakomen van deze verplichting, kan het UWV de uitkering geheel weigeren.

Onder baangarantie wordt ook verstaan: een zodanige kans op een baan na afronding van de scholing of opleiding, dat deze gelijk is te stellen met een baangarantie.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de sanctie toepast, kan de betrokkene eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ingangsdatum
Deze verplichting met bijbehorende sanctie is in werking getreden met ingang van 1 januari 2002. Volgens het overgangsrecht van de Wet verbetering poortwachter geldt het volgende:

- wanneer de betrokkene vóór 1 januari 2002 niet voldeed aan de verplichtingen rond scholing en opleiding, is op hem het oude recht nog van toepassing. Dat wil zeggen: art. 21, lid 4 WAO, art. 9, lid 3 WAZ, of art. 8, lid 3 Wajong. In die situatie geldt de sanctie dat bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid er van wordt uitgegaan dat die opleiding of scholing is afgerond. Deze schatting kan tot gevolg hebben dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat, omdat de betrokkene geacht wordt met zijn opgedane kennis en vaardigheden voor meer functies geschikt te zijn. De theoretische verdiencapaciteit gaat dus omhoog, en daardoor daalt de uitkering.
- Wanneer de betrokkene op of na 1 januari 2002 niet voldoet aan de verplichtingen rond scholing en opleiding, is op hem niet nieuwe recht van toepassing (het opleggen van een maatregel).

5.6 De verplichting mee te werken aan het plan van aanpak

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De zieke werknemer die in dienst is van een werkgever.

Vindplaats
- art. 7: 660a, sub b BW;
- art. 7: 629, lid 3, sub e BW;

- art. 71a, lid 6 WAO.

Uitvoeringsinstantie
- Het UWV.
- De werkgever

Inhoud
De werkgever is op grond van art. 71a lid 2 WAO verplicht een plan van aanpak op te stellen, binnen 8 weken na de eerste ziektedag. Deze verplichting geldt alleen als er volgens de Arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Dit plan van aanpak moet in overleg met de werknemer worden opgesteld. Vandaar dat op de werknemer de wettelijke verplichting rust zijn medewerking te verlenen bij het opstellen van het plan van aanpak (art. 71a lid 6 WAO).

Deze verplichting is niet alleen in de WAO vastgelegd, maar ook in het BW. De verplichting geldt dus niet alleen tegenover het UWV, maar ook tegenover de werkgever. Op grond van art. 7: 660a sub b BW is de werknemer jegens zijn werkgever verplicht zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

Het niet nakomen van deze verplichting kan alleen tot een privaatrechtelijke sanctie leiden: de werkgever kan de betaling van het loon beëindigen.

Het voordeel van de privaatrechtelijke sanctie is, dat de werknemer al tijdens het eerste ziektejaar wordt aangespoord om actief mee te werken aan zijn reïntegratie. Weigering leidt immers tot direct inkomensverlies.

Sanctie
De werkgever kan de loonbetaling stopzetten gedurende de tijd waarin de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren, en bijstellen van het plan van aanpak. Zodra de werknemer wel meewerkt, moet de loonbetaling weer gestart worden.

Voorwaarden
De werkgever die de loonsanctie wil toepassen, moet aan de volgende vereisten voldoen:
- zodra de grond voor de sanctie zich voordoet, moet de werkgever de werknemer meteen mededelen dat hij van plan is de sanctie ook toe te passen. Hij kan hiermee dus niet wachten tot aan het eind van de maand, wanneer de lonen worden uitbetaald;
- hij moet de reden voor de toepassing van de sanctie mededelen.

Deze eisen hebben tot doel er voor te zorgen dat de werknemer tijdig weet waar hij aan toe is, zodat hij in staat is om de sanctie te voorkomen door snel zijn medewerking te verlenen aan het plan van aanpak.

Bezwaar en beroep
Wanneer de werkgever het loon niet meer doorbetaalt omdat de werknemer weigert mee te werken aan het plan van aanpak, kan de werknemer een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Vervolgens kan hij in hoger beroep bij de rechtbank, en in cassatie bij de Hoge Raad.

Ingangsdatum
De verplichting om mee te werken aan het opstellen van het plan van aanpak is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Voor die datum bestond de verplichting tot het opstellen van een plan van aanpak nog niet. Deze verplichting geldt dus vanaf 1 april 2002.

5.7 De verplichting mee te werken aan het reïntegratieverslag

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De werknemer die in dienst is van een werkgever en die na 1 april 2002 ziek is geworden.

Vindplaats
- art. 71a, lid 6 WAO;
- art. 34a, lid 1 WAO;
- art. 28 sub f WAO;
- Maatregelenbesluit Tica, zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Met ingang van 1 april 2002 is de werknemer, die na die datum ziek is geworden, verplicht om bij de aanvraag van de WAO een reïntegratieverslag te overleggen. Dit reïntegratieverslag wordt opgesteld door de werkgever, met medewerking van de werknemer. Aan de hand van dit verslag kan de claimbeoordeling plaatsvinden, en kan het UWV bovendien nagaan of werkgever en werknemer wel voldoende reïntegratieactiviteiten hebben verricht.
De regering heeft de werknemer deze verplichting opgelegd, om aan te geven dat er na 52 weken geen 'automatische' instroom in de WAO zal plaatsvinden. Van de werknemer wordt ook een actieve inbreng verwacht om die instroom te voorkomen.

Als de werknemer geen medewerking heeft verleend aan het samenstellen van het reïntegratieverslag, heeft dat gevolgen voor zijn WAO-aanvraag. Het UWV kan dan een maatregel opleggen.

Sanctie
Als de werknemer zijn verplichting om mee te werken aan het opstellen van het reïntegratieverslag niet nakomt, kan hij bij de aanvrage van de WAO-uitkering geen reïntegratieverslag overleggen. Het UWV kan dan de WAO-aanvraag niet in behandeling nemen, omdat niet aan alle wettelijke vereisten is voldaan (art. 34a lid 1 WAO). Het UWV zal dan de werknemer er van op de hoogte stellen dat er eerst een reïntegratieverslag op tafel zal moeten komen.
De werknemer zal dan alsnog met zijn werkgever en de Arbodienst er voor moeten zorgen dat het reïntegratieverslag wordt samengesteld. Pas dan kan hij de uitkering aanvragen. Het UWV kan dan ook nog een maatregel opleggen, namelijk een korting van 5% gedurende 4 weken.

Ingangsdatum
De verplichting om een reïntegratieverslag op te stellen en mee te sturen met de WAO-aanvragen is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Op grond van het overgangsrecht van de Wet verbetering poortwachter is deze verplichting alleen van toepassing op werknemers die op of na 1 april 2002 ziek zijn geworden. Dus als de eerste ziektedag voor die datum lag, geldt de verplichting niet.

5.8 De verplichting mee te werken aan reïntegratie-activiteiten

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De zieke werknemer die in dienst is van een werkgever.

Vindplaats
- Art. 7: 660a sub a BW
- Art. 7: 629, lid 3, sub d BW
- Art. 28 sub h WAO

Uitvoeringsinstantie
- de werkgever
- het UWV

Inhoud
Met ingang van 1 april 2002 is in het BW duidelijk vastgelegd welke verplichtingen een zieke werknemer heeft ten aanzien van zijn eigen reïntegratie. Op grond van art. 7: 660a sub a BW is de werknemer verplicht gevolg te geven aan door de werkgever, of een door de werkgever aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of die deskundige getroffen maatregelen op het gebied van de reïntegratie. Het gaat dan om maatregelen die de werknemer in staat moeten stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten. En als reïntegratie in het eigen bedrijf niet meer mogelijk is, gaat het om maatregelen die de werknemer in staat moeten stellen de arbeid te hervatten in het bedrijf van een andere werkgever. Denk bijvoorbeeld aan het reïntegratietraject dat door een reïntegratiebedrijf kan worden opgesteld, in opdracht van de werkgever.

Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan deze voorschriften en maatregelen, kan de werkgever bij wijze van sanctie de loonbetaling stopzetten.
Bovendien kan de werknemer, na verloop van de wachttijd WAO, geconfronteerd worden met een sanctie in het kader van de WAO-uitkering.

Sanctie
Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de reïntegratiemaatregelen die de werkgever (of de arbodienst) voor hem getroffen heeft, kan de werkgever de loonbetaling beëindigen, voor zolang als de weigering voortduurt. Als de werknemer zijn weigerachtige houding laat varen, moet de werkgever het loon weer doorbetalen.

Ook het UWV kan een sanctie opleggen. Dit is het geval wanneer, aan de hand van het overgelegde reïntegratieverslag, het UWV tot het oordeel komt dat de werknemer tijdens het eerste ziektejaar zonder deugdelijke grond geweigerd heeft mee te werken aan de reïntegratieplannen van de werkgever. Het UWV kan dan een maatregel opleggen, een korting van 10 – 20% gedurende 16 weken.

Voorwaarden
De werkgever die de loonsanctie wil toepassen, moet aan de volgende vereisten voldoen:
- zodra de grond voor de sanctie zich voordoet, moet de werkgever de werknemer meteen mededelen dat hij van plan is de sanctie ook toe te passen. Hij kan hiermee dus niet wachten tot aan het eind van de maand, wanneer de lonen worden uitbetaald;
- hij moet de reden voor de toepassing van de sanctie mededelen.

Deze eisen hebben tot doel er voor te zorgen dat de werknemer tijdig weet waar hij aan toe is, zodat hij in staat is om de sanctie te voorkomen door snel zijn medewerking te verlenen aan de reïntegratiemaatregelen.

Bezwaar en beroep
Wanneer de werkgever het loon niet meer doorbetaalt omdat de werknemer weigert mee te werken aan de reïntegratiemaatregelen, kan de werknemer een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Vervolgens kan hij in hoger beroep bij de rechtbank, en in cassatie bij de Hoge Raad.

Wanneer het UWV een sanctie oplegt, kan de werknemer eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de werknemer in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.
Ingangsdatum
De reïntegratieverplichting in het BW is met ingang van 1 april 2002 in werking getreden. Voor die datum was deze verplichting niet in de wet opgenomen.
Er geldt geen apart overgangsrecht ten aanzien van de reïntegratieverplichting in het BW. Dat betekent dat de werkgever, die na 1 april 2002 te maken krijgt met een weigerachtige werknemer, een sanctie kan toepassen (geen loon betalen).
De reïntegratieverplichting in de WAO is met ingang van 1 januari 2002 in werking getreden. Ook hier geldt geen aparte overgangsregeling. Dat betekent dat het UWV, die na 1 januari 2002 te maken krijgt met een weigerachtige werknemer, een sanctie kan toepassen.

5.9 Deelnemen aan scholing

Soort
Verplichting

Bedoeld voor
- Werknemer

Doelgroep
De persoon met een WAO-, WAZ, of Wajonguitkering.

Vindplaats
- art. 28 sub g WAO;
- art. 46 sub g WAZ;
- art. 38 sub g Wajong;
- Maatregelenbesluit Tica, zoals dit luidt met ingang van 1 januari 2002.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer de arbeidsongeschikte met een WAO-, WAZ, of Wajong-uitkering zonder redelijke gronden niet meewerkt aan een scholing of opleiding die wenselijk wordt geacht voor zijn inschakeling in de arbeid, kan het UWV een maatregel opleggen. De omvang en de duur van de maatregel is afhankelijk van de omstandigheden, en kan variëren van een korting van 10% gedurende 16 weken, tot een gehele weigering van de uitkering.

Voorwaarden
Voordat de sanctie kan worden toegepast, moet het UWV:
- aan de betrokkene de gronden voor de scholing of opleiding uiteenzetten;
- aan de betrokkene mededelen wat de consequenties zijn van een weigering.

Verder geldt dat de scholing of opleiding niet door de arbeidsongeschikte bekostigd hoeft te worden.

Sanctie
Het Maatregelenbesluit Tica geeft de volgende sanctiemogelijkheden:
- als de betrokkene onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig scholingsresultaat, zodat vertraging in de opleiding of scholing is ontstaan, kan het UWV de uitkering gedurende 16 weken verlagen met 5 – 10%;
- als het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft, en de betrokkene deze opleiding of scholing niet aanvangt of heeft afgebroken, kan het UWV de uitkering gedurende 16 weken verlagen met 10 – 30%;
- als het een opleiding of scholing betreft die baanzekerheid geeft, en de betrokkene blijft volharden in het niet of niet behoorlijk nakomen van deze verplichting, kan het UWV de uitkering geheel weigeren.

Onder baangarantie wordt ook verstaan: een zodanige kans op een baan na afronding van de scholing of opleiding, dat deze gelijk is te stellen met een baangarantie.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de sanctie toepast, kan de betrokkene eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de betrokkene in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

Ingangsdatum
Deze verplichting met bijbehorende sanctie is in werking getreden met ingang van 1 januari 2002. Volgens het overgangsrecht van de Wet verbetering poortwachter geldt het volgende:

- wanneer de betrokkene vóór 1 januari 2002 niet voldeed aan de verplichtingen rond scholing en opleiding, is op hem het oude recht nog van toepassing. Dat wil zeggen:

art. 21, lid 4 WAO, art. 9, lid 3 WAZ, of art. 8, lid 3 Wajong. In die situatie geldt de sanctie dat bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid er van wordt uitgegaan dat die opleiding of scholing is afgerond. Deze schatting kan tot gevolg hebben dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat, omdat de betrokkene geacht wordt met zijn opgedane kennis en vaardigheden voor meer functies geschikt te zijn. De theoretische verdiencapaciteit gaat dus omhoog, en daardoor daalt de uitkering.

- Wanneer de betrokkene op of na 1 januari 2002 niet voldoet aan de verplichtingen rond scholing en opleiding, is op hem niet nieuwe recht van toepassing (het opleggen van een maatregel).

6 Incentives voor zelfstandigen

6.1 Starterskrediet arbeidsgehandicapten

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Werknemer

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 Wet REA, die werkzaamheden als zelfstandige gaat verrichten.

N.B. arbeidsgehandicapten die uitsluitend een uitkering ingevolge de ABW, IOAW of de IOAZ ontvangen, zijn aangewezen op de startersregeling krachtens het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen.

Vindplaats
- art. 30 Wet REA;
- Besluit starterskrediet arbeidsgehandicapten, Besluit van 27 juli 1998, Stb. 1998, 489;
- Regeling starterskrediet arbeidsgehandicapten, Lisv-besluit van 14 december 1999, Stcrt. 2000, 1;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De arbeidsgehandicapte die een eigen bedrijf wil starten, kan in aanmerking komen voor een starterskrediet in de vorm van een rentedragende lening of een borgtocht. Het gaat dan om een bedrag van maximaal EURO 29.889.
Dit reïntegratie-instrument beoogt het starten van een eigen bedrijf door arbeidsgehandicapte UWV-cliënten te bevorderen. De regering is van mening dat het starten van een eigen bedrijf vooral voor arbeidsgehandicapten soms meer reïntegratiemogelijkheden biedt dan pogingen tot reïntegratie in loondienst, omdat betrokkene daarmee zijn eigen werkzaamheden kan inrichten en afstemmen op de eigen mogelijkheden.

Voorwaarden
Persoonsgebonden criteria
- De persoon behoort tot de doelgroep van de Wet REA;
  De arbeidsmarktpositie van betrokkene is zodanig dat het starten van een eigen bedrijf meer perspectief biedt op reïntegratie dan een functie in loondienst. Wanneer een functie in loondienst voorhanden is komt de vraag naar de startersfaciliteit in beginsel niet aan de orde. Arbeidsgehandicapten die in fase 1 zijn ingedeeld komen niet in aanmerking voor starterskrediet.
  De betrokkene moet de persoonlijke vaardigheden bezitten die noodzakelijk zijn om als zelfstandige te kunnen werken. Hierbij gaat het niet alleen over vakbekwaamheid maar ook over het vermogen om op eigen kracht activiteiten op te zetten. In

sommige situaties zullen deze vaardigheden de arbeidsongeschiktheid moeten compenseren;
De betrokkene moet voldoende vakbekwaam zijn om als zelfstandig ondernemer te kunnen werken. Het voormalige Lisv verstaat onder vakbekwaamheid de kennis en kunde die in het algemeen nodig is om het vak van ondernemer te kunnen uitoefenen en die in het bijzonder nodig is om als ondernemer in een bepaalde sector, branche, vakgebied of zelfstandig beroep te kunnen opereren in combinatie met de persoonlijke vaardigheden, mogelijkheden en beperkingen als gevolg van de handicap;
De te verrichten werkzaamheden moeten passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsgehandicapte (belastbaarheid, belasting) opdat de continuïteit van het bedrijf op dat vlak is gewaarborgd.

Bedrijfsgerelateerde voorwaarden
- De betrokkene moet een bedrijfsplan indienen, aan de hand waarvan de haalbaarheid van de oprichting van een levensvatbaar bedrijf kan worden getoetst;
  Op basis van het bedrijfsplan moet de betrokkene een winstprognose opstellen;
  De betrokkene moet de beslissing van een particuliere bankinstelling om geen krediet te verlenen overleggen aan het UWV, opdat deze kan nagaan welke motivering hieraan ten grondslag ligt.

Weigeringsgronden
De startersvoorziening wordt niet toegekend:
- indien de arbeidsgehandicapte surséance van betaling heeft aangevraagd;
- indien de arbeidsgehandicapte failliet is verklaard en het faillissement voortduurt; of
- indien er ten aanzien van het faillissement van de arbeidsgehandicapte geen schuldsanering heeft plaatsgevonden.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet de startersvoorziening zelf aanvragen bij het UWV.

Aanvraagtermijn:
De aanvraag voor een lening of borgtocht moet worden ingediend voor de aanvang van de werkzaamheden als zelfstandige. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen lening of borgtocht verstrekt.

Aanvraagprocedure
1. Er wordt een medische en arbeidskundige rapportage opgesteld. Deze bevat:
- een analyse van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige over de vraag of de eisen van het werk in overeenstemming zijn met de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsgehandicapte;
- informatie over de vraag of begeleiding voor of na de start noodzakelijk is, en of er op grond van de Wet REA nog werkvoorzieningen moeten worden getroffen;
- een beschouwing over de mogelijkheden van betrokkene tot het verkrijgen van een loondienstfunctie en de geschiktheid van betrokkene voor een functie in loondienst;
- een beschouwing over de persoonlijke vaardigheden en de vakbekwaamheid van de betrokkene, waarbij wordt aangegeven in hoeverre door middel van begeleiding voor en na de start en het treffen van een voorziening zoals bijvoorbeeld scholing hier een aanvulling op kan worden gegeven;
- een gemotiveerd advies over het al dan niet verstrekken van een starterskrediet, de vorm en de hoogte daarvan, mede op basis van het externe advies naar aanleiding van het haalbaarheidsonderzoek.
2. Er wordt door betrokkene een bedrijfsplan opgesteld, op basis van door het UWV verstrekte richtlijnen. Zo nodig krijgt hij assistentie bij het opstellen ervan. Indien

naar het oordeel van het UWV de aspirant-starter niet volledig in staat is om zelf een bedrijfsplan met winstprognose op te stellen, maar verwacht mag worden dat het bedrijf zeker levensvatbaar zal zijn, dan kan ook tijdens de aanvraagprocedure door betrokkene aan derden advies worden gevraagd. Het UWV kan hiervoor al tijdens de aanvraagprocedure financiële middelen inzetten.

3. Alvorens op de aanvraag te beslissen dient het UWV advies in te winnen bij een daartoe geëquipeerde adviesinstelling. Het UWV mag zelf beslissen welke adviesinstelling wordt ingeschakeld. Het gaat hierbij om een gemotiveerd extern deskundig advies over de haalbaarheid van de plannen aan de hand van de aspecten zoals beschreven in het bedrijfsplan. Het advies bestaat uit de volgende onderdelen:
- een advies over de haalbaarheid;
- een advies over de noodzakelijke maximale omvang van het starterskrediet;
- een advies over de noodzakelijke begeleiding na de start, en voorzover van toepassing over begeleiding voor de start.
- In de regel zal het UWV dit advies volgen.

Het bedrijfsplan
De arbeidsgehandicapte moet in principe zelf het bedrijfsplan opstellen. Hierin moeten de volgende elementen worden opgenomen:
1. Een aanduiding van het product of de dienst van het bedrijf.
2. Een overzicht van activiteiten die nodig zijn om deze dienst of dit product te maken.
3. Een schatting van de kostprijs van het product.
4. Een inschatting van de winstmarge.
5. Een schatting van de opbrengst.
6. Een marketingplan.
7. Een overzicht van kansen en bedreigingen en een beschrijving van de marktsituatie.
8. Een overzicht van investeringen die noodzakelijk zijn om het product of de dienst te kunnen voortbrengen.
9. Een overzicht van inkomsten gedurende de eerste jaren.
10. Een overzicht van financiële middelen welke door de betrokkene zelf kunnen worden aangewend voor het bedrijf.
11. Verschaffen van inzicht in de externe financieringsbehoefte.
12. Externe advisering over de haalbaarheid van het plan.
13. De beweegredenen van de arbeidsgehandicapte om een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen.
14. De bedrijfsdoelstellingen.
15. De werk- en of ondernemerservaring.
16. De organisatievorm.

Het voormalig Lisv gaf de voorkeur aan het model bedrijfsplan dat is uitgegeven door het IMK, en onder meer verkrijgbaar is bij de Kamer van Koophandel.

Begeleiding voor de start
Als het UWV een starterskrediet verstrekt of een borgtocht verleent, wordt er een begeleidingsplan opgesteld ter begeleiding van de arbeidsgehandicapte. Dit begeleidingsplan bevat ten minste:
- een inventarisatie van de behoefte aan opleiding van de arbeidsgehandicapte;
- een beschrijving van de wijze waarop en de mate waarin de arbeidsgehandicapte door deskundigen uit de desbetreffende branche begeleid zal worden;

- de wijze waarop aan de arbeidsgehandicapte administratieve assistentie zal worden verleend (bijvoorbeeld: aanvraag Kamer van Koophandel, invullen van formulieren voor de fiscus);
- de wijze waarop de bedrijfsadministratie van de arbeidsgehandicapte zal worden ingericht.

Voorbeelden van begeleidingsactiviteiten:
- een test op ondernemerskwaliteiten;
- behulpzaam zijn bij een marktonderzoek;
- ondersteuning bij het schrijven en uitwerken van het bedrijfsplan;
- toekenning van REA-instrumenten of noodzakelijke training, zoals bijvoorbeeld een cursus "een eigen bedrijf beginnen".

Het UWV kan de begeleiding van de starter zelf ter hand nemen, of de begeleiding uitbesteden aan derden.

Begeleiding na de start
De begeleiding na de start is bedoeld om zoveel als mogelijk de continuïteit van het bedrijf of beroep te waarborgen. In de praktijk blijkt dat starters vooral begeleiding op het gebied van marketingaspecten, financieel en administratief gebied nodig hebben. Het voormalig Lisv verstaat het volgende onder begeleiding:
- periodiek overleg tussen ondernemer en adviseur over de bedrijfsvoering;
- aandacht- en verbeterpunten vaststellen;
- inspelen op probleemsituaties;
- verbetertrajecten in gang zetten;
- voortgangscontrole uitvoeren;
- als klankbord fungeren.

Het voormalige Lisv gaat uit van een minimaal noodzakelijke begeleiding van vier dagen gedurende maximaal een jaar. Het UWV verstrekt de begeleiding zelf, of laat deze verstrekken door andere deskundige instanties.

Hoogte
De hoogte van de borgstelling of het krediet bedraagt maximaal EURO 29.889 (met ingang van 25 juli 2003).
Voor wat betreft de begeleiding voor de start, kan het UWV een voorbereidingskrediet verstrekken van maximaal EURO 2269. Voor de begeleiding door een externe deskundige kan een vergoeding worden verleend van maximaal EURO 2723. Voor wat betreft de begeleiding na de start kunnen de kosten bij gebruikmaking van een externe adviseur worden vergoed tot een maximum van EURO 2723.

Duur
De begeleiding voor de start kan maximaal een jaar duren. De begeleiding na de start bestaat uit vier dagen gedurende maximaal een jaar. De looptijd van de geldlening waarvoor borgtocht wordt aangegaan is ten hoogste tien jaren. De looptijd van de verstrekte geldlening eveneens. Onder looptijd wordt verstaan de periode gelegen tussen de datum van verstrekking en de laatste aflossingstermijn.

Financiering
De kosten van het starterskrediet worden gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
Deze voorziening bevat geen anticumulatie bepaling, en kan dus worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten. Bijvoorbeeld de inkomenssuppletie van art. 29 REA, die speciaal bedoeld is voor arbeidsgehandicapten die als zelfstandige (gaan) werken. Als er speciale scholing nodig is, om als zelfstandige te kunnen gaan werken, kan dit bekostigd worden via een werknemersvoorzienining ex art. 22 REA. Via art. 22 REA kunnen ook andere persoonsgebonden voorzieningen bekostigd worden, bijvoorbeeld een aangepaste bedrijfswagen.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de aanvraag voor een starterskrediet afwijst, kan de arbeidsgehandicapte eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

6.2 Toelage arbeidsgehandicapte WAZ-verzekerden

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Zelfstandigen

Doelgroep
Arbeidsgehandicapten die verzekerd zijn voor de WAZ, voor wie een voorziening is getroffen, en bij wie als gevolg daarvan inkomensderving optreedt.

Vindplaats
- Art. 28 REA
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt. 2001, 123;
- Toelage bij treffen van een voorziening, Mededeling Lisv van 9 maart 1998, M.98.33.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
Wanneer het UWV aan de arbeidsgehandicapte zelfstandige een voorziening heeft verstrekt, kan dit onder omstandigheden tot gevolg hebben dat de betrokkene geen (of slechts gedeeltelijk) arbeid kan verrichten. Als gevolg daarvan zal hij inkomsten derven. Dit zal met name het geval zijn wanneer de arbeidsgehandicapte een door het UWV gefinancierde scholing of opleiding volgt (krachtens art. 22 REA). Art. 22 REA voorziet immers alleen in een vergoeding van de kosten van de opleiding of scholing, en in vergoeding van bijkomende persoonsgebonden voorzieningen die noodzakelijk zijn om de scholing of opleiding te kunnen volgen (zoals vervoer). Kan de betrokkene in verband met het volgen van de scholing niet werken, en derft hij hierdoor inkomsten, dan heeft hij recht op een toelage, die in principe gelijk is aan het bedrag van het gederfde inkomen.

Voorwaarden
Om voor een toelage in aanmerking te kunnen komen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
- de arbeidsgehandicapte heeft van het UWV een voorziening gekregen;
- het treffen van de voorziening heeft tot gevolg dat er inkomensderving optreedt, omdat de arbeidsgehandicapte hierdoor geen of slechts gedeeltelijk arbeid kan verrichten.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet de toelage aanvragen bij het UWV.

Aanvraagtermijn:
De aanvraag voor een toelage moet worden ingediend binnen zes maanden na afloop van het boekjaar waarin inkomen is gederfd. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen toelage verstrekt over het boekjaar of de boekjaren gelegen voor de aanvraag.

Hoogte
In principe is de toelage gelijk aan de gederfde inkomsten.
De toelage mag echter per dag niet hoger zijn dan het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 CSV.
Heeft de arbeidsgehandicapte naast zijn inkomen nog een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAZ, WAO of Wajong), dan mag het bedrag van uitkering plus toelage per dag niet hoger zijn dan het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 CSV.

Duur
Het recht op de toelage is gekoppeld aan de voorziening. Men heeft dus alleen tijdens de duur van de voorziening recht op de toelage. Zodra bijvoorbeeld de scholing wordt beëindigd, eindigt ook de toelage (ongeacht de vraag of door de beëindiging van de scholing ook een eind is gekomen aan de inkomensderving).

Financiering
De toelage wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Cumulatie
De toelageregeling bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus gecombineerd worden met andere reïntegratie-instrumenten.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de aanvraag voor een toelage afwijst, kan de arbeidsgehandicapte eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

6.3 Inkomenssuppletie arbeidsgehandicapte zelfstandigen

Soort
Incentive

Bedoeld voor
Zelfstandigen

Doelgroep
De arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 Wet REA, die arbeid als zelfstandige verricht of gaat verrichten, en wiens inkomen uit beroep of bedrijf lager is dan zijn theoretische verdiencapaciteit.

Vindplaats
- Art. 29 REA;
- Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 19 juni 2001, Stcrt, 2001, 123;
- Regeling loon- en inkomenssuppletie arbeidsgehandicapten, Besluit Lisv van 10 mei 2000, Stcrt. 2000, 105.

Uitvoeringsinstantie
Het UWV.

Inhoud
De arbeidsgehandicapte die als zelfstandige werkzaam is of die een zelfstandig bedrijf start, kan in aanmerking komen voor een inkomenssuppletie indien het inkomen uit bedrijf of beroep lager is dan de theoretische verdiencapaciteit. De inkomenssuppletie wordt gedurende vier jaar verstrekt, waarbij de omvang van de suppletie stapsgewijs wordt afgebouwd, van 100% gedurende het eerste jaar naar 25% in het vierde jaar.

De bedoeling van de inkomenssuppletieregeling is om het "gat" tussen de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de theoretische verdiencapaciteit, en de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de werkelijke verdiensten tijdelijk geheel of gedeeltelijk te overbruggen. Ook de arbeidsgehandicapte zelfstandige die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, kan op deze regeling een beroep doen. Denk bijvoorbeeld aan de arbeidsgehandicapte die na de keuring minder dan 25% arbeidsongeschikt wordt verklaard, waardoor hij niet voor de WAZ in aanmerking komt. Ook deze arbeidsgehandicapte kan in werkelijkheid een inkomen verdienen dat lager is dan de voor hem vastgestelde theoretische verdiencapaciteit. De inkomenssuppletie kan dit gat tijdelijk overbruggen.
Voorwaarden
Om voor de inkomenssuppletie in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsgehandicapte aan de volgende voorwaarde voldoen:

Het feitelijke inkomen uit beroep of bedrijf is lager dan de door het UWV vastgestelde theoretische verdiencapaciteit (dus het loon of inkomen dat men volgens het UWV nog kan verdienen). Dit is van tevoren moeilijk in te schatten. Het UWV kan van tevoren alleen nagaan of het aannemelijk is dat de arbeidsgehandicapte met zijn feitelijke inkomen onder de theoretische verdiencapaciteit zal zitten.

Aanvragen
De arbeidsgehandicapte moet de inkomenssuppletie aanvragen bij het UWV.

Aanvraagtermijn:
Een aanvraag voor inkomenssuppletie moet worden ingediend binnen zes maanden na afloop van het boekjaar waarin de uitoefening van het beroep of bedrijf is voortgezet of waarin de arbeidsgehandicapte werkzaamheden als zelfstandige is gaan verrichten. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen inkomenssuppletie verstrekt over het boekjaar of de boekjaren gelegen voor de aanvraag.

Hoogte
De hoogte van de inkomenssuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering die zou worden verkregen indien de theoretische verdiencapaciteit per uur bezien zou worden verlaagd tot het feitelijk door de zelfstandige per uur verdiende inkomen, en het bedrag van de feitelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
Heeft de arbeidsgehandicapte geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt de hoogte van de inkomenssuppletie uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen enerzijds het bedrag van de theoretische verdiencapaciteit en anderzijds het inkomen dat de arbeidsgehandicapte in werkelijkheid verdient.

De inkomenssuppletie kan nooit meer bedragen dan 20% van de theoretische verdiencapaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd dat inkomenssuppletie plus inkomen plus uitkering (ZW, WW, WAO, WAZ, of Wajong) niet meer bedraagt dan het voor de betrokkene vastgestelde maatmaninkomen.

De inkomenssuppletie wordt in vier stappen afgebouwd:
- het eerste jaar ontvangt de arbeidsgehandicapte 100% suppletie;
- het tweede jaar 75%;
- het derde jaar 50%;
- het vierde jaar 25%.

Gaat de arbeidsgehandicapte in deeltijd werken (terwijl hij medisch in staat is fulltime te werken), dan wordt de loonsuppletie naar evenredigheid verminderd.

Duur
De inkomenssuppletie wordt verstrekt gedurende maximaal vier jaar, over perioden waarin het bedrijf of beroep wordt uitgeoefend. De vierjarentermijn gaat lopen vanaf de datum met ingang waarvan de inkomenssuppletie voor het eerst is toegekend.

Als de arbeid in beroep of bedrijf wordt onderbroken, dan eindigt de suppletie. Na hervatting van de arbeid herleeft ook de suppletie weer. De vierjarentermijn loopt tijdens de onderbreking echter door. Dus ook als er onderbrekingen zijn geweest, zal de suppletie eindigen als vier jaren, vanaf de ingangsdatum, zijn verstreken. Hiermee wordt voorkomen dat nog jaren na de eerste toekenning inkomenssuppletie kan worden aangevraagd.

Uitbetaling
Van tevoren is het moeilijk te voorspellen hoe groot het inkomen uit bedrijf of beroep feitelijk zal zijn, en dus is ook de exacte omvang van de suppletie niet goed vast te stellen. Het UWV zal daarom voorschotten moeten uitbetalen, tegelijk met de arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarbij achteraf jaarlijks vaststelling en verrekening zal plaatsvinden.

Cumulatie
Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regeling opgenomen. De inkomenssuppletie kan worden toegepast naast andere reïntegratie-instrumenten.
Als bijvoorbeeld een arbeidsgehandicapte met een gedeeltelijke WAO-uitkering besluit een eigen bedrijf te beginnen, waarmee hij aanvankelijk nog niet veel zal verdienen, kan hij de inkomenssuppletie combineren met het starterskrediet arbeidsgehandicapten. Hij kan tevens een beroep doen op de werknemersvoorzieningen van art. 22 REA.

Financiering
De inkomenssuppletie wordt gefinancierd uit het Reïntegratiefonds.

Bezwaar en beroep
Als het UWV de aanvraag voor inkomenssuppletie afwijst, kan de arbeidsgehandicapte eerst de bezwaarprocedure volgen. Tegen de beschikking op bezwaar kan hij in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Van de uitspraak van de rechtbank kan de arbeidsgehandicapte in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep in Utrecht.

7 Veranderingen in verband met het wetsvoorstel Verzamelwet sociale verzekeringen 2003.

Op 26 juni 2003 is het wetsvoorstel Verzamelwet sociale verzekeringen 2003 aan de Tweede Kamer aangeboden. Het is de bedoeling dat het op 1 januari 2004 in werking treedt. Er zitten een paar wetswijzigingen in die relevant zijn voor de reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten. In dit hoofdstuk geven wij een beknopt overzicht.

1. Verruiming werkingssfeer art. 29b ZW, de no-risk polis ZW.
   Op grond van het huidige recht kan een ex-WSW'er die door een werkgever in dienst wordt genomen niet onder de no-risk polis ZW vallen, omdat een WSW'er geen 'arbeidsgehandicapte' is in de zin van de Wet REA (art. 2 lid 5, sub b Wet REA).
   In het wetsvoorstel wordt nu voorgesteld om de no-risk polis ZW ook van toepassing te laten zijn op de werknemer die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding, werknemer was in de zin van de WSW of werkzaam was in het kader van begeleid werken bij een reguliere werkgever.

Daarnaast wordt de werkingssfeer van de no-risk polis ZW ook uitgebreid naar werknemers die werkzaam zijn in een WIW-dienstbetrekking. Dus als een werkgever een arbeidsgehandicapte een dienstbetrekking in de zin van de WIW aanbiedt, valt deze werknemer onder het bereik van de no-risk polis ZW.

2. Wijziging premiekorting arbeidsgehandicapten
   Voor de omvang van de premiekorting arbeidsgehandicapten is het relevant of de werknemer meer of minder dan 50% van het minimumloon verdient. In de praktijk bleek het bepalen van de omvang een behoorlijke administratieve belasting op te leveren, omdat het wettelijk minimumloon twee maal per jaar wordt herzien, en omdat het loon dat een werknemer per maand verdient kan fluctueren, waardoor hij de ene maand wel en de andere maand niet meer dan 50% minimumloon verdient. Hierdoor zou ook de premiekorting per maand moeten fluctueren.
   In het wetsvoorstel wordt nu voorgesteld dat de premiekorting op jaarbasis wordt vastgesteld (in plaats van per maand), en dat daarbij bepalend is hetgeen de werknemer in een heel kalenderjaar verdient.

3. Wijziging premiekorting oudere werknemers
   Volgens huidig recht is de premiekorting niet van toepassing op gesubsidieerde arbeidsplaatsen in het kader van de WSW, de WIW, en het Besluit in- en doorstroombanen. In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om deze uitzondering te laten vervallen. De uitzondering blijft wel van toepassing op werknemers die arbeid verrichten als bedoeld in art. 2 WSW of art. 4 WIW.

4. Wijziging proefplaats of scholing met reïntegratie-uitkering
   Volgens huidig recht is voorgeschreven dat een aanvraag voor toekenning van de reïntegratie-uitkering altijd moet worden ingediend voor aanvang van de onbeloonde werkzaamheden op de proefplaats, of voor aanvang van de scholing. In de praktijk bleek echter dat het kan voorkomen dat een reïntegratiebedrijf, handelend in opdracht van het UWV, al begint met een scholing of proefplaatsing die gewenst is om iemand te kunnen plaatsen, terwijl er nog geen aanvraag voor een reïntegratie-uitkering is gedaan.

Om dergelijke praktische problemen te voorkomen wordt in het wetsvoorstel voorgesteld te bepalen dat een aanvraag voor een reïntegratie-uitkering ook kan worden ingediend binnen een maand na aanvang van de proefplaats of de scholing.

5. Wijziging bij 'uitstel schatting na aanvaarden arbeid'
   Volgens huidig recht hoeft een jonggehandicapte die WSW-arbeid verricht, niet voor afschatting te vrezen. Op deze categorie jonggehandicapten is de maximum termijn van drie jaar gedurende welke de anticumulatieregeling geldt, niet van toepassing.
   Jonggehandicapten die op grond van art. 10 WIW tijdelijk een WIW-dienstbetrekking vervullen, in afwachting van een WSW-baan (die nog niet voorhanden is), krijgen echter wel te maken met de driejarentermijn. Het is dus mogelijk dat zij na drie jaar afgeschat worden op basis van het inkomend dat zij in de WIW-baan verdienen. De regering vindt dat niet terecht, omdat deze jongeren alleen maar een WIW-baan vervullen in afwachting van het vrijkomen van een WSW-baan.
   In het wetsvoorstel wordt daarom voorgesteld om art. 50 WAJONG zodanig aan te passen dat ook de WIW-dienstbetrekking, in het kader van art. 10 WIW, onbeperkt onder de anticumulatieregeling valt.

6. Verruiming werkingssfeer persoonsgebonden budget voor werknemers
   Naar huidig recht is het persoonsgebonden budget alleen van toepassing op werknemers die nog bij een werkgever in dienst zijn.
   In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om het PGB ook open te stellen voor de vangnet werknemers (werknemers met een dienstbetrekking in de zin van art. 4 of 5 ZW), die werkzaam zijn voor een eigenrisicodrager ZW, en van wie de dienstbetrekking tijdens de ziekte is beëindigd.

7. Verruiming werkingssfeer financiering kosten van kinderopvang
   Volgens huidig recht is dit instrument alleen van toepassing indien de arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 Wet REA een scholing of opleiding volgt of werkzaam is op een proefplaats. Sinds de inwerkingtreding van de Wet SUWI is het UWV verplicht om voor de arbeidsgehandicapte waarvoor het UWV verantwoordelijk is, reïntegratietrajecten in te kopen bij reïntegratiebedrijven. Niet alle arbeidsgehandicapten die zo'n traject volgen, krijgen ook een voorziening als bedoeld in art. 22 Wet REA, of werken op een proefplaats. Omdat deze personen dan niet onder art. 22a Wet REA vallen, kan het UWV hun eventuele kosten van kinderopvang niet financieren.
   In het wetsvoorstel wordt daarom voorgesteld dat de doelgroep wordt uitgebreid met arbeidsgehandicapten die een reïntegratietraject volgen maar geen voorzieningen op grond van art. 22 Wet REA ontvangen, of die werkzaam zijn op een proefplaats.

Overige veranderingen

Het kabinet heeft inmiddels definitief besloten dat het persoonsgebonden budget voor niet-werknemers niet landelijk zal worden ingevoerd. De experimenten in de drie proefregio's zullen worden beëindigd.

Blijkens een persbericht van 27 juni 2003 is er een wetsvoorstel in voorbereiding op grond waarvan kleine bedrijven per 1 januari 2004 een WAO-premie gaan betalen waarvan de hoogte per branche verschilt. Deze nieuwe financieringswijze betekent dat de WAO-lasten door de kleine werkgevers per branche gezamenlijk worden gedragen. Komen in een bepaalde branche veel werknemers in de WAO terecht, dan betalen de kleine werkgevers een hogere WAO-premie dan in branches met een lager arbeidson-

geschiktheidsrisico. Het kabinet hoopt dat deze wijze van financieren de sectoren met hoge risico's stimuleert tot gerichte inspanningen op het terrein van verzuimbeleid en reïntegratie. Brancheorganisaties kunnen werkgevers ondersteunen bij bijvoorbeeld verzuimbeleid. Als gevolg van de nieuwe premieregeling zal naar schatting 70% van de kleine werkgevers in 2004 een lagere premie gaan betalen dan in 2003.