

# 10

Wegwijzer UWV voor  
ondernemers in  
tien prangende vragen

WAAR HELPT UWV U NU ECHT MEE?



# IN DEZE BROCHURE

Inleiding	3
Tien prangende kwesties	4
Wet verbetering poortwachter	33
Wet werk en zekerheid (nieuwe Ontslagrecht)	34
Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetten (BeZaVa) of modernisering Ziektewet	35
Participatiewet	36

# INLEIDING

Als ondernemer heeft u vaak alleen zijdelings met UWV van doen. Tót die ineens op uw deur klopt na twee jaar ziekte van een werknemer. Of als u een van uw medewerkers moet ontslaan. Dan blijkt ineens dat UWV veel van u verwacht, en dat de uitvoeringsinstantie behoorlijk wat informatie en formulieren van u nodig heeft. Dat er in sociaal verzekeringsland veel is veranderd de afgelopen tijd, maakt het er voor werkgevers niet overzichtelijker op. De Wet Verbetering Poortwachter verlangt van u dat u als ondernemer genoeg moeite doet om uw medewerker weer aan het werk te krijgen. Per 1 juli 2015 gaat het nieuwe ontslagrecht in. Die bepaalt dat werkgevers voortaan verplicht bij UWV moeten aankloppen als het gaat om bepaalde ontslagzaken. Ook via de modernisering Ziektewet (wet BeZaVa) en de nieuwe Participatiewet krijgt u als werkgever met UWV te maken.

Veel ondernemers zien door het bos van regels de bomen niet meer. Het lijkt wel alsof UWV het de ondernemers lastig wil maken, in plaats van eenvoudiger. Dat is niet de bedoeling.

Met deze brochure willen wij samen met UWV een wegwijzer bieden aan ondernemers. Hierin staat de meest belangrijke informatie omtrent bovenstaande wetten op een rij, en de gevolgen die deze hebben voor werkgevers. Aan bod komen daarbij de tien meest prangende kwesties die bij ondernemers spelen als het gaat om UWV. Wanneer krijgt u als werkgever met UWV te maken en – net zo belangrijk – wanneer níet? Wanneer en op welke manier kan UWV de ondernemer nu echt bijstaan?

Nu is dit niet de eerste keer dat werkgevers en UWV de handen ineenslaan om werkgevers verder te helpen. Zo is in Brabant '5\*Noordoost Brabant Werkt!' al met succes bezig om mensen binnen de regio aan het werk te helpen. Dit arbeidsprogramma is een samenwerking tussen onder meer de Brabants-Zeeuwse Werkgeversvereniging (BZW) en UWV.

We willen de voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV Bruno Bruins graag bedanken voor de inspanningen die hij levert om samen op te trekken met ondernemers. We hopen dan ook dat er in de toekomst meer samenwerkings-initiatieven zullen volgen.

Hans de Boer  
Voorzitter VNO-NCW

Michaël van Straalen  
Voorzitter MKB-Nederland

‘Mijn magazijnmedewerker die al 15 jaar bij mij in dienst is, zit al een hele tijd ziek thuis. Het lijkt er niet op dat hij binnenkort aan het werk gaat. Wat heb ik dan aan UWV? Wat verwacht UWV dat ik doe?’

Eerst de algemene uitgangspunten. De wetgever, en dus ook UWV als uitvoerder, verwacht bovenal dat u als werkgever voldoende moeite doet om uw werknemer weer aan het werk te helpen. Dit komt voort uit de [Wet verbetering poortwachter](#): ú bent als werkgever degene die eindverantwoordelijk is voor de re-integratie van de werknemer. U bent degene die daartoe de meeste stappen moet nemen.

Als u na twee jaar niet kunt aantonen aan UWV dat u genoeg moeite heeft gedaan om uw medewerker weer aan de slag te krijgen, kan UWV u een loonsanctie opleggen. In dat geval betaalt u het loon van de zieke werknemer maximaal 52 weken langer door. Bovenop de twee jaar die u al heeft doorbetaald.

Om de re-integratie zo soepel mogelijk te laten verlopen, heeft de wetgever een aantal regels en voorwaarden opgesteld. UWV is de instantie die kijkt of de ondernemer zich aan de regels houdt of niet. Soms heeft de werkgever direct contact met UWV, soms niet.

Wel kan men stellen dat – en dit klinkt een beetje cru – UWV in de eerste twee jaar dat uw werknemer ziek is, zich niet of nauwelijks met u bemoeit als werkgever. Pas na twee jaar gaat UWV met u en uw dossier aan de slag.

Overigens bent u de eindverantwoordelijke als het gaat om re-integratie, maar dat wil niet zeggen dat u de terugkeer van uw zieke medewerker en alle acties eromheen allemaal zelf hoeft te regelen. Er zijn genoeg gespecialiseerde re-integratiebedrijven te vinden aan wie u deze activiteiten kunt uitbesteden. Een kijkje op internet levert meer dan genoeg bedrijfsnamen op. U bent sowieso verplicht om een bedrijfsarts of arbodienst in te huren als uw werknemer langere tijd ziek is.

Ook betekent het niet dat de werknemer helemaal niets hoeft te doen. Een werknemer is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Hij kan niet gewoon twee jaar thuiszitten en ondertussen loon doorbetaald krijgen. UWV toetst zijn re-integratiespanningen net zo goed. De medewerker krijgt dus ook niet ‘zomaar’ een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

# Hieronder leest u wat UWV in praktische zin van u verwacht, als u te maken heeft met een langdurig zieke werknemer.

**1** Als uw werknemer langer dan zes weken thuis zit, is hij 'langdurig ziek'. In dat geval krijgt u indirect te maken met UWV. De bedrijfsarts (uw eigen arts of die van de door u ingehuurd arbodienst) moet binnen zes weken een [probleemanalyse](#) maken voor de uitvoeringsinstantie. Dat kan hij alleen met uw hulp en met die van de werknemer. Op het UWV-formulier geeft de bedrijfsarts aan wat de reden van het verzuim is, wat de werknemer nog wel kan doen en op welke manier hij zijn taken weer kan opnemen.

Vanaf nu begint u met het aanmaken van het re-integratiedossier. Bewaar alle afspraken en documenten die er zijn gemaakt goed. Na twee jaar stuurt u die allemaal in één keer op naar UWV.

**2** Als uw werknemer acht weken ziek is, maakt u een [plan van aanpak](#) voor re-integratie. Hierin staat wat u en uw werknemer gaan doen om ervoor te zorgen dat de laatste zo snel mogelijk weer aan de slag kan.

**3** Als uw werknemer na 42 weken nog steeds niet volledig is hersteld, neemt u contact op met UWV om hem (langdurig) ziek te melden. Deze ziekmelding wordt de 42e-weeksmelding genoemd. Dit kan [digitaal](#) via het werk-

geversportaal van UWV. Wees wel op tijd, want als UWV uw 42e-weeksmelding te laat ontvangt, riskeert u een boete.

**4** Is uw werknemer bijna een jaar (52 weken) ziek? Dan is het tijd voor een [eerstejaarsevaluatie](#). Hierin staat onder meer hoe de re-integratie van de zieke werknemer tot nu toe is gegaan en of u verwacht dat hij in de toekomst weer aan het werk kan.

**5** Als uw werknemer ongeveer anderhalf jaar ziek is, kan hij een arbeidsongeschiktheiduitkering, oftewel een WIA-uitkering, aanvragen. Hij doet dat uiterlijk in de 93ste week van ziekte. Het is dan ook meteen tijd voor de eindevaluatie. Die maakt u samen op met de werknemer, uiterlijk twee weken vóórdat de werknemer de aanvraag doet. In de [eindevaluatie](#) geeft u aan wat de huidige stand van zaken is als het gaat om re-integratie. Aan de hand van dit document beoordeelt UWV of uw werknemer in aanmerking komt voor de uitkering.

Dit is het laatste formulier dat u aanlegt in uw re-integratiedossier. Alle formulieren tezamen vormen het re-integratieverslag (RIV). UWV heeft dit nodig om achteraf te toetsen of u zich aan de wet heeft gehouden. Ontbreekt er een formulier, of als blijkt uit de documenten dat u niet genoeg inspanningen heeft geleverd, dan kan UWV u een loonsanctie opleggen.

Het complete re-integratieverslag kunt u online aanleveren bij UWV, via [uwv.nl/RIVuploaden](http://uwv.nl/RIVuploaden).

[Op de site van UWV](#) vindt u een uitgebreid stappenplan met daarin beschreven wanneer u wat doet in geval van langdurige ziekte van een medewerker.

Marianne Riedstra (Country HRManager  
Nederland, Center Parcs Europe NV)

“We hebben veel contact  
met UWV over zaken als  
re-integratie en ontslag.  
In veel regio’s kennen de  
UWV-experts ons bedrijf  
goed en zijn prima bereikbaar.  
In andere regio’s gaat  
het contact moeizamer.”



‘Ik heb alles gedaan wat UWV van mij als werkgever verwacht om mijn langdurig zieke werknemer te re-integreren. Ik bood aangepast werk aan, ik probeerde hem te plaatsen in een andere functie. Ik zocht werk bij een klant van mij. Ik heb een re-integratieverslag gemaakt en opgestuurd. Nu zegt UWV dat ik niet genoeg re-integratie inspanningen heb verricht en krijg ik een loonsanctie opgelegd. Na al die moeite. Wat heb ik verkeerd gedaan?’



UWV let er allereerst op of alle gevraagde documenten die horen bij het re-integratieverslag, zijn ontvangen. Alle handtekeningen moeten erop staan en de vragen moeten correct zijn ingevuld. Dat is het administratieve gedeelte.

Verder toetst UWV het re-integratieverslag op de inhoud. Het verslag moet antwoord geven op drie hoofdvragen:

- Is er sprake van een bevredigend resultaat? Met andere woorden, is de medewerker weer aan het werk?
- Zo nee, heeft de werkgever desondanks voldoende re-integratie-inspanningen verricht?
- Zo nee, heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond? Met andere woorden: kan hij hard maken waarom hij geen actie heeft genomen, of te laat actie heeft ondernomen?

Als het goed is, staan de antwoorden op bovenstaande vragen in het re-integratieverslag. Ook moet UWV aan de hand van het verslag een beeld krijgen van de ziekte van de werknemer, wat hem precies scheelt, en wat hij wel of niet kan. Daarbij zijn de beoordelingen en inspanningen van uw bedrijfsarts belangrijk. U kunt namelijk ook een loonsanctie krijgen als uw bedrijfsarts of arbodienst niet de informatie heeft geleverd die hij moest leveren. U bent volgens UWV als werkgever de eindverantwoordelijke voor de diensten van de door u ingeschakelde bedrijfsarts.

Een uitgebreide beschrijving van de criteria die UWV gebruikt om het re-integratieverslag te toetsen, vindt u op de site van UWV onder [‘Werkwijze RIV-toets in de praktijk’](#).

In het algemeen leiden de volgende zaken het vaakst tot een loonsanctie:

## De formulieren zijn niet goed of te laat ingevuld

Ongeveer de helft van de opgelegde loonsancties is het gevolg van het onjuist invullen van de formulieren die UWV van u nodig heeft. Er ontbreken bijvoorbeeld handtekeningen, of er ontbreekt een formulier. Het kan ook zijn dat u het re-integratieverslag te laat heeft opgestuurd. Kortom: de administratie was niet op orde. Dit zijn alle formulieren die UWV van u nodig heeft als het gaat om re-integratie van een werknemer:

- ① Probleemanalyse
  - ② Plan van aanpak
  - ③ Bijstellingen: aanpassingen en updates in het plan van aanpak of de probleemanalyse
  - ④ Eerstejaarsevaluatie
  - ⑤ Eindevaluatie
  - ⑥ Actueel oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst: hierin brengt de bedrijfsarts de medische situatie van de zieke werknemer in kaart. Dit formulier stuurt de werknemer naar UWV. Alle zes onderdelen tezamen vormen het re-integratieverslag (RIV). UWV heeft ze alle zes volledig ingevuld nodig.
- Om het de werkgever makkelijker te maken, zijn de formulieren in een vast sjabloon te verkrijgen op de website van UWV. Hier ziet u via het zogeheten [‘Stappenplan WIA’](#) welke formulieren u nodig heeft, en wanneer het tijd is deze in te vullen. De documenten van het re-integratieverslag kunt u uiteindelijk allemaal uploaden via [uwv.nl/RIVuploaden](http://uwv.nl/RIVuploaden).



Helwig Cornelissen (directeur GoCartridge BV en Kleurrijk Talent)

“UWV is een belangrijke partner voor ons. Wij vervullen de vacatures bij bedrijven met mensen uit het UWV-bestand. Daar waar nodig scholen we bij. Door de omvang is UWV een behoorlijk stroperige organisatie; soms weet ik niet wie wat beslist.”

Uiteraard hoeft u als werkgever niet het UWW-format te gebruiken – u mag alle verslagen ook zelf schrijven. Er is dus vormvrijheid. Als er maar staat beschreven wat de uitvoeringsinstantie van u als werkgever wil weten. Het digitale formulier kan wel handig zijn, omdat u meteen ziet welke informatie UWW van u nodig heeft.

Overigens krijgt u niet meteen een sanctie opgelegd als er bepaalde documenten ontbreken. Als het re-integratieverslag niet compleet is, krijgt de werkgever nog een week de tijd om de ontbrekende stukken aan te leveren.

## **De werkgever heeft te laat naar ander werk gezocht**

UWW kijkt of op het juiste moment de juiste stappen zijn gezet. Heeft u als werkgever niet te lang gewacht met het bieden van passend werk aan uw werknemer? Heeft u op tijd gekeken naar mogelijkheden bij andere ondernemingen?

Volgens UWW kunt u binnen zes weken al een goede inschatting maken of de medewerker wel of niet terugkeert naar het werk. Ook kunt u dan al zijn werkzaamheden aanpassen op wat hij in ieder geval nog wèl kan doen. Misschien kan een collega hem helpen bij zijn werk. Of u kijkt of hij ander werk binnen het bedrijf kan doen.

Mocht u in de eerste weken van zijn ziekte al de conclusie hebben getrokken dat er geen mogelijkheden meer voor uw medewerker zijn binnen uw eigen bedrijf, dan kunt u al om u heen

kijken waar uw werknemer verder terecht kan. Te denken is dan aan plaatsing bij een ander bedrijf. Dat is een moeilijke stap om te nemen, vaak voor zowel werkgever als werknemer. Maar het is wel belangrijk als er geen mogelijkheden meer zijn in het eigen bedrijf.

Soms is het in de eerste zes weken helemaal niet duidelijk hoe de zaken gaan lopen. Maar rond de 42e-weeksmelding moet u een goed beeld kunnen hebben van wat uw werknemer nog wel kan en wat de mogelijkheden zijn voor hem om weer aan de slag te gaan – hetzij bij u of bij een andere werkgever.

Wacht u in ieder geval niet te lang met het nemen van stappen. Het gebeurt vaak dat werkgevers na anderhalf jaar de conclusie trekken dat ze zelf niets meer kunnen bieden qua werk, en dat ze dan pas spoor twee ingaan: onderzoeken of er mogelijkheden zijn voor werk bij een andere werkgever. Dan bent u te laat. Het is bijna onmogelijk om dan nog een baan te vinden die bij uw werknemer past.

Ook denkt de ondernemer, zeker als hij een familiebedrijf leidt en de zieke werknemer al jarenlang kent, dat hij aan 'goed werkgeverschap' doet wanneer hij zijn werknemer zo lang mogelijk binnen zijn bedrijf probeert te houden. UWW ziet dat anders. Want uiteindelijk is het niet in het voordeel van de werknemer als die na twee jaar in een arbeidsongeschiktheiduitkering terecht komt. De werknemer kan beter aan de slag zijn bij een andere werkgever, al dan niet via aangepast werk. Zijn inkomen zal dan

een stuk hoger liggen dan wanneer hij een uitkering zou krijgen. Daarvoor zal de werknemer u uiteindelijk dankbaar zijn, aldus UWV.

### **De werkgever is niet streng genoeg geweest naar zijn werknemer**

Een werknemer is ook verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Hij kan niet zeggen: ik blijf gewoon twee jaar thuis en ontvang ondertussen mijn loon. Zijn inspanningen worden eveneens getoetst door UWV. De medewerker krijgt dus niet 'zomaar' een WIA-uitkering.

Soms komt het voor dat de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratietraject. Zijn hakken in het zand zet. Als dat zo is, heeft u als werkgever een aantal mogelijkheden. U kunt beginnen met een waarschuwing. Als dat niet helpt, stelt u de betaling van zijn loon uit of u schorst zelfs de hele betaling. Weigert hij nog steeds mee te werken, dan is het mogelijk hem te ontslaan via de kantonrechter.

Als u dit niet doet, presenteert UWV u uiteindelijk de rekening. De uitvoeringsinstantie redeneert namelijk als volgt. Arbeidsrechtelijk heeft u als werkgever mogelijkheden om de onwillige werknemer mee te laten werken aan zijn re-integratietraject. Gebruikt u die mogelijkheden niet, dan bent u verwijtbaar.



Henk Willem van Dorp (dga Van Dorp Installaties):

“Eigenlijk kan UWV het niet helpen dat zij zóveel regels moet uitvoeren. Strengere wetten en uitgebreide regelgeving drukken UWV teveel in de hoek van rechtmatigheid en geven te weinig ruimte voor gerechtigheid.”

## ‘Kan ik bezwaar maken tegen een loonsanctie?’

Ja, u kunt bezwaar maken, maar dat zal er niet toe leiden dat de loonsanctie wordt opgeheven. U maakt bezwaar als u het oneens bent met bepaalde conclusies die UWV heeft getrokken. Bijvoorbeeld over de ziekte van uw werknemer, of over uw re-integratie inspanningen. Als UWV uw bezwaar gegrond verklaart, omdat u bijvoorbeeld op korte termijn nieuwe informatie kunt aanleveren die er wel op wijst dat u zich voldoende heeft ingespannen op het gebied van re-integratie, bekort UWV de looptijd van de sanctie.

Rekent u hierbij wel op een termijn van dertien weken: dat is de tijd die UWV nodig heeft om de nieuwe informatie die u aanlevert te beoordelen.

Het is wel zaak binnen zes weken nadat UWV heeft besloten tot een loonsanctie, een [bezwaar in te dienen](#). Dit kan via de site van UWV.

Wanneer uw bezwaar tegen de loonsanctie ongegrond wordt verklaard, kunt u de rechter vragen om een uitspraak te doen en daarna de Centrale Raad van Beroep. Die oordeelt in hoger beroep over geschillen op het terrein van de sociale verzekeringen, sociale voorzieningen en ambtenarenzaken.



Jan Lamkin (dga, SBE Piping  
Machine-Apparatenbouw BV)

“Ik had graag gewild dat  
UWV mij ook adviseert bij  
re-integratietrajecten, in plaats van  
dat ze alleen controleert of we  
ons aan alle regels houden.”

‘Volgens de bedrijfsarts is mijn werknemer te ziek om te werken. UWV vindt dat de werknemer wèl weer aan de slag kan. Wiens oordeel weegt zwaarder?’



Uiteindelijk weegt het oordeel van UWV zwaarder. Het gebeurt in de praktijk regelmatig dat de bedrijfsarts een werknemer volledig ziek verklaart, terwijl UWV vindt dat diegene nog wel aan de slag kan, oftewel 'benutbare mogelijkheden' heeft.

In dat geval kan de werkgever ook een loonsanctie opgelegd krijgen. Dat kan als onterecht voelen, omdat de werkgever op het advies van zijn bedrijfsarts of arbodienst is afgegaan, nota bene een specialist op dit gebied. In de praktijk gebeurt het dan ook dat de werkgever de loonsanctie bij de arbodienst neerlegt, omdat die de boete heeft veroorzaakt. Soms worden er zelfs rechtszaken over gevoerd tussen werkgevers en arbodiensten.

Wees dus alert als werkgever. Klopt het wel als de bedrijfsarts zegt dat iemand helemaal niet meer kan werken? Als een medewerker in het ziekenhuis ligt of hij lijdt aan een ernstige chronische ziekte, dan ligt het voor de hand dat iemand niet aan de slag kan. Maar vaak is de situatie niet zo een, twee drie duidelijk. Vraag dus altijd dóór als uw bedrijfsarts aangeeft dat de medewerker 'geen benutbare mogelijkheden' meer heeft.

‘Het hele re-integratietraject is ingewikkeld, een oerwoud vol regels. Kan UWV mij als ondernemer niet adviseren, in plaats van alleen op te treden als politieagent?’

In eerste instantie fungeert UWV als ‘controleur’, iemand die kijkt of de regels goed worden nageleefd. Maar u kunt wel degelijk advies bij UWV inwinnen. Bijvoorbeeld als de re-integratie van uw werknemers is vastgelopen, of als u een meningsverschil heeft met uw zieke medewerker. Misschien wilt u weten of u wel op de juiste weg bent, als het gaat om het invullen van het re-integratietraject.

Ook wanneer u twijfelt aan het oordeel van uw bedrijfsarts of arbodienst of uw werknemer weer volledig zijn eigen werk kan doen, kunt u bij UWV een second opinion aanvragen. Een verzekeringsarts van UWV gaat dan opnieuw onderzoeken hoe het met de zieke werknemer is gesteld.

Een [deskundigenoordeel aanvragen](#) kan op de site van UWV en kost 400 euro. Tegen een deskundigenoordeel van UWV kan geen bezwaar worden gemaakt.



Arno Bekkers (dga TSD Engineering & Consulting,  
een technisch projecten- en detachingsbedrijf)

“Via UWW vinden we regelmatig  
professionals die wel de juiste  
papieren hebben, maar ook  
bijvoorbeeld kampen met een  
taalprobleem. Dankzij een  
proefplaatsing door UWW kiezen de  
meeste opdrachtgevers uiteindelijk  
vol voor deze mensen.”

## ‘Ik ga reorganiseren en moet daarbij enkele werknemers ontslaan. Gaat dat nog steeds via UWV of kantonrechter?’

Dat gaat inderdaad via beide routes, maar vanaf 1 juli 2015 kunt u als werkgever niet meer kiezen. Vanaf dan gaat de nieuwe [Wet werk en zekerheid](#) (het nieuwe ontslagrecht) in werking.

### **Die bepaalt dat ontslag verplicht via UWV gaat in de volgende twee situaties.**

- 1** Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen. Te denken is bijvoorbeeld aan reorganisatie of de slechte financiële situatie van uw bedrijf, waardoor u uw werknemer niet meer kunt betalen. Of u gaat automatiseren, waardoor u minder werknemers nodig heeft. Ook collectief ontslag valt ook onder bedrijfseconomische redenen.
- 2** Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dat houdt in dat de werknemer na twee jaar ziekte nog niet volledig aan het werk is, en dat het er voorlopig ook niet inzit dat dat gaat gebeuren.  
Naar de kantonrechter gaat u als er persoonlijke redenen zijn voor ontslag. De werknemer functioneert bijvoorbeeld niet goed waardoor het voortbestaan van uw bedrijf risico loopt, of er bestaat een verstoorde arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

Hanane Abdellaoui (eigenaar Just Clean Bedrijfsdiensten):

“Mijn ervaring met mijn regionale werkgeversservicepunt is goed; ze zoeken liever langer naar één juiste match voor mijn bedrijf, dan dat ze ‘zomaar’ snel mensen bij mij plaatsen.”



‘Ik kan mijn werknemer niet meer betalen en moet hem ontslaan. Aan welke voorwaarden moet mijn ontslagaanvraag bij UWV voldoen?’

UWV beoordeelt uw ontslaanvraag met een administratieve en inhoudelijke blik. De uitvoeringsinstantie kijkt of u de benodigde documenten heeft aangeleverd, maar ook of uw argumentatie om iemand te ontslaan goed is onderbouwd. Is het echt nodig dat u de arbeidsovereenkomst stopt?

## Als het gaat om ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, kijkt UWV naar de volgende punten:

- ① Het moet aannemelijk zijn dat er een bedrijfseconomische reden is voor het ontslag. U zal dan bijvoorbeeld financiële stukken moeten overhandigen en prognoses moeten geven over de toekomst van uw onderneming.
- ② Als het gaat om meerdere medewerkers die worden ontslagen, moet u zich houden aan het afspiegelingsbeginsel. Dit houdt in dat de leeftijdsopbouw in uw bedrijf voor en na de ontslagen zo min mogelijk is veranderd. U kunt dus niet de jongste werknemers die het kortst in dienst zijn, als eerste ontslaan. Voor werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, geldt dat u ze altijd als eerste moet ontslaan.
- ③ U moet kunnen aantonen dat er geen mogelijkheden zijn om de werknemer(s) te herplaatsen binnen uw bedrijf.

## Als het gaat om ontslag vanwege arbeidsongeschiktheid kijkt UWV naar de volgende punten:

① Het moet duidelijk zijn dat de zieke werknemer na twee jaar niet meer aan het werk kan, en naar verwachting niet binnen 26 weken herstelt. Binnen de eigen organisatie is ook geen passend werk voor hem. Uit documenten moet blijken dat u als werkgever genoeg moeite heeft gedaan de medewerker aan de slag te krijgen. Uit het re-integratieverslag dat u in de eerste twee jaar van ziekte heeft aangemaakt, wordt als het goed is duidelijk welke inspanningen u en de werknemer hebben geleverd op dat gebied.

② Als uw werknemer niet meewerkt aan re-integratie dan kan hij worden ontslagen op grond van verwijtbaar handelen. Met andere woorden: hij heeft geen goede redenen om niet aan de slag te gaan of aangeboden werk te weigeren. Om een en ander eenvoudiger te maken voor de ondernemer, is vanaf 1 juli 2015 op de UWV-site een nieuw digitaal formulier te vinden. Hiermee kunt u uw ontslagaanvraag indienen. Op dit vijf pagina's tellende formulier wordt duidelijk welke informatie UWV nu precies van u nodig heeft. Uiteraard is het niet verplicht om gebruik te maken van dit formulier. Maar door het sjabloon van UWV te volgen, zal het minder snel gebeuren dat er informatie ontbreekt. De

kans is dus groter dat u een volledig dossier aanlevert, waardoor UWV weer sneller tot een beslissing kan komen.

In het nieuwe [ontslagrecht](#) is verder bepaald dat UWV uw ontslagaanvraag binnen zes weken moet afhandelen. Werkgever en werknemer weten dus gauw waar ze aan toe zijn.

Als UWV uw ontslagaanvraag weigert, kunt u in sommige gevallen een nieuwe ontslagaanvraag indienen. Bijvoorbeeld als er nieuwe feiten of omstandigheden zijn. Bezwaar maken is niet mogelijk. U kunt wél een klacht indienen als u het niet eens bent met de gang van zaken bij de ontslagaanvraag bij UWV. De beslissing zelf kan echter niet worden ingetrokken.

Als u de arbeidsovereenkomst toch wilt opzeggen, dan kunt u de kantonrechter vragen of hij deze wil ontbinden. Of misschien kunt u in onderling overleg met uw werknemer tot een oplossing komen. Dat betekent dat u de arbeidsovereenkomst verbreekt met wederzijds goedvinden.

Met het nieuwe ontslagrecht doet ook de [transitievergoeding](#) haar intrede. Deze vervangt de ontslagvergoeding. De transitievergoeding gebruikt de ontslagen werknemer om de kans op het vinden van een baan te vergroten. Hij kan daarmee bijvoorbeeld een opleiding betalen. De nieuwe vergoeding is vooral een zaak van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Met UWV hebben werkgevers weinig van doen.



Herma de Jong (eigenaar van LaborAndum,  
uitzendbureau voor jonge senioren):

“Ik werk goed samen met UWV. Wij hebben UWV  
nodig om vacatures te vervullen, en zij ons om  
bijvoorbeeld langdurig werklozen aan het werk  
te helpen. Niet alleen met mijn jonge senioren,  
maar ook met UWV sta ik sterk.”



‘Een magazijnkracht werkte in 2011 drie maanden in mijn bedrijf. Ik was niet tevreden over hem, en heb daarom zijn contract niet verlengd. Vervolgens is hij ziek uit dienst gegaan. Toch moet ik nu, anno 2015, ziektewetpremies voor hem betalen. Ben ik als oud-werkgever ook verantwoordelijk voor zijn re-integratietraject?’

Nee, u bent niet verantwoordelijk voor zijn re-integratie omdat er geen dienstbetrekking meer bestaat tussen u en uw tijdelijke werknemer. UWW zorgt voor herstel van de werknemer en voor diens re-integratie op de arbeidsmarkt.

Wèl heeft u indirect met UWW te maken omdat u, u zegt het al, ziektewetpremies voor hem betaalt. Vaak denkt de ondernemer: hoe kan het nu dat iemand niet meer in dienst is en dat ik toch een rekening krijg gepresenteerd? Dat heeft te maken met de 'modernisering' van de [Ziektewet \(BeZaVa\)](#).

Het uiteindelijke doel van deze wet is het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters. Vangnetters zijn ex-werknemers die ziek zijn en daarom een ziektewet- of WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten)-uitkering ontvangen.

Per 1 januari 2014 betaalt elke werkgever een gedifferentieerde premie voor een zieke of arbeidsongeschikte werknemer met een tijdelijk contract. Kort gezegd komt het er op neer dat hoe meer medewerkers ziek uit dienst zijn gegaan, hoe meer premie u als werkgever betaalt. De premies draagt de werkgever af aan de Belastingdienst, niet aan UWW. Maar de Belastingdienst stort de premies weer in fondsen waaruit UWW onder meer alle uitkeringen betaalt.

In het verleden betaalden werkgevers bij wie veel tijdelijke krachten ziek uit dienst gingen, even hoge premies als werkgevers bij wie mensen gezond uit dienst gingen. Door de wet BeZaVa zijn de premies voor grote werkgevers

niet meer sectoraal (per bedrijfstak) berekend. In plaats daarvan worden ze individueel berekend, waardoor bedrijven met een hoge 'schadelast' meer premie betalen dan bedrijven met een lagere 'schadelast': het aantal mensen dat twee jaar ervoor een ziektewet of WGA-uitkering ontving.

‘Om aan de 100.000-banenaafpraak te voldoen, ben ik op zoek naar een werknemer met een arbeidsbeperking die ik kan plaatsen binnen mijn bedrijf. Kan UWV mij helpen iemand te vinden?’

Jazeker. Het uiteindelijke doel van de baanafpraak en de [Participatiewet](#) is om met alle 360.000 ondernemers in Nederland 100.000 nieuwe werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Dat doel moet in 2026 gehaald zijn.

## **UWV wil de werkgever op verschillende manieren aan de juiste medewerker helpen.**

- Ten eerste beheert UWV het [doelgroepregister](#). Hierin staan de gegevens van mensen die onder die 100.000-banenafpraak vallen. Vanaf 1 mei 2015 worden de gegevens in het doelgroepregister periodiek bijgewerkt. Voordeel van het doelgroepenregister is dat ondernemers zelf snel kunnen checken of iemand onder de 100.000-banenafpraak valt of niet.
- Verder is UWV verantwoordelijk voor het beheer van Werk.nl. De site is bedoeld voor werkzoekenden, onder wie (langdurig) werklozen en mensen met een arbeidsbeperking. Ook [werkgevers](#) kunnen via Werk.nl personeel zoeken.
- Daarnaast kunt u terecht bij een werkgeversservicepunt, een samenwerkingsverband tussen UWV en gemeenten. U gaat er heen als u bijvoorbeeld wilt weten welk werk iemand met een ziekte of handicap kan doen binnen uw bedrijf. Of als u hulp wilt bij het vinden van iemand met een arbeidsbeperking. Verder kan een specialist van het werkgeversservicepunt onderzoeken in hoeverre er taken uit bestaande functies zijn te 'trekken', om die vervolgens

te laten uitvoeren door mensen met een arbeidsbeperking. Door eenvoudige taken, zoals lichte administratieve bezigheden, weg te halen bij professionals, kunnen die meer met hun core business bezig zijn. Dat wordt [jobcarving](#) genoemd.

Het werkgeversservicepunt geeft verder informatie over loonkostensubsidies, en begeleiding van werkgevers in het vinden naar een geschikte kandidaat. Deze begeleiding wordt gedaan door zogeheten jobcoaches. Op 35 plekken in het gehele land zijn deze [werkgeversservicepunten](#) te vinden.

- Tot slot zien dit jaar in 35 nieuwe arbeidsmarktregio's werkbedrijven het licht. Het nieuwe werkbedrijf is een samenwerkingsverband van gemeenten, UWV, vakbonden en werkgeversorganisaties zoals VNO-NCW en MKB-Nederland. Een werkbedrijf maakt concrete plannen om de baanafpraak in de regio te realiseren. Wajongers (jonggehandicapten) en mensen op de wachtlijst voor de sociale werkplaats (WSW) komen als eerste in aanmerking voor een baan.

De regionale werkbedrijven zijn niet fysiek aanwezig in de arbeidsregio's; zij werken samen met onder andere de regionale werkgeversservicepunten. In sommige arbeidsmarktregio's is UWV ook de uitvoerder van de zogeheten loonwaardemeting, om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen.

Overigens is het werkbedrijf niet te verwarren met WERKbedrijf UWV, dat zich in het algemeen bezighoudt met digitale arbeidsbemiddeling.



**Martin Valk (directeur, Register Casemanager en Register Case- en Caremanager van Arbo Impact Services BV):**

“Werkgevers praten soms over UWV alsof het één orgaan is, terwijl er mensen werken die ook gewoon hun vak uitoefenen. Met goede communicatie en erkenning van elkaars positie, ervaren wij dat wij meestal samen tot goede oplossingen komen.”

‘Ik ben mkb-ondernemer in de metaalindustrie. De afgelopen tijd heb ik veel contact met UWV vanwege een langdurig zieke werknemer. Het re-integratietraject is ingewikkeld en het geeft me een boel kopzorgen. Waarom heb ik geen vast contactpersoon bij UWV, die mij persoonlijk kent, mijn bedrijf en branche? Dat zou de zaken voor mij veel makkelijker maken.’

UWV heeft helaas niet de middelen en capaciteit om elke mkb-ondernemer in Nederland een vast contactpersoon te bieden, hoe graag ze het ook zou willen. UWV telt 14 accountmanagers die gespecialiseerd zijn in sociale verzekeringskwesties. Het is uitermate lastig daar 360.000 werkgevers mee te bedienen. UWV streeft er wel naar ondernemers zo goed mogelijk te informeren, en wel op de volgende manieren:

**1** Via internet. Op [www.uwv.nl/werkgevers](http://www.uwv.nl/werkgevers) moet in principe informatie over elk onderwerp op het gebied van sociale verzekeringen te vinden zijn.

**2** Via de telefoon of via e-mail. Als de site niet de antwoorden geeft die u zoekt, kunt u bellen met de UWV Telefoon Werkgevers, nummer: 0900 - 92 95. Mailen kan via het [werkgeversportaal](#).

UWV wil er voor zorgen dat u altijd wordt teruggebeld door de behandelaar van uw dossier, om te voorkomen dat u telkens een andere deskundige aan de lijn krijgt.

**3** Individuele hulp. In uitzonderlijke situaties wordt de werkgever individueel geholpen. Dan gaat het vooral om grote werkgevers met duizenden werknemers in dienst. Deze partijen hebben dagelijks te maken met ziekte en instroom in de WIA, en hebben om die reden veel contact met een UWV accountmanager.

**4** Voor collectieven als werkgeversverenigingen en brancheorganisaties, zoals VNO-NCW en MKB-Nederland, kent UWV een aparte accountmanager. Als uw vraagstuk gecompliceerd is, én als u lid bent van een branchevereniging, kunt u zich ook bij een vertegenwoordiger van de vereniging melden met uw kwestie. Die kan dan samen met de UWV accountmanager kijken of er een oplossing is voor uw situatie.

Zowel [VNO-NCW](#) als [MKB-Nederland](#) kennen regiokantoren waar u terecht kunt.



# WET VERBETERING POORTWACHTER

De Wet verbetering poortwachter is in 2002 van kracht geworden. De wet wil het aantal werknemers dat langdurig ziek is terugdringen, en de WIA-instroom drastisch beperken. De overheid verlangt van de werkgever een zeer actief beleid wat betreft verzuimbegeleiding en re-integratie. Wanneer de werkgever niet kan aantonen dat hij genoeg moeite heeft gedaan om zijn werknemer weer aan de slag te krijgen, kan een loonsanctie volgen. Dat betekent dat de werkgever na twee jaar ziekte, maximaal 52 weken langer het loon moet doorbetalen.

## Standpunt VNO-NCW en MKB-Nederland over de Wet Verbetering Poortwachter

De plicht om bij ziekte van de werknemer twee jaar lang loon door te betalen, valt zwaar bij ondernemers. Vooral kleine bedrijven geven aan zo'n last amper op te kunnen brengen. Gedurende deze twee jaar geldt er ook nog eens ontslagbescherming. Ondertussen kan het werk niet blijven liggen. Het inhuren van een

(tijdelijke) vervanger is duur en betekent extra loonkosten; om niet te spreken over de tijd die het kost om diegene in te werken. Daarbovenop zijn werkgevers veel tijd, geld en energie kwijt aan de re-integratieverplichtingen die voortkomen uit de Wet verbetering poortwachter: de werkgever moet zoeken naar werk voor de zieke werknemer, binnen of buiten de eigen onderneming. In theorie moeten werkgever en werknemer volgens de wet samenwerken aan re-integratie, maar in de praktijk is het de werkgever die allerlei stappen moet nemen en daarover na twee jaar verantwoording moet afleggen aan UWV.

Deze complexe financiële, praktische en administratieve verplichtingen zijn dan ook aan herziening toe. Daarbij moet niet alleen gekeken worden naar de lange duur van de loondoorbetaling, maar ook naar de Wet verbetering poortwachter en de duur en financiering van de daaropvolgende WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)-periode. Die is nu tien jaar.

# WET WERK EN ZEKERHEID (NIEUWE ONTSLAGRECHT)

Per 1 juli 2015 gaan de nieuwe ontslagregels van kracht. De reden van ontslag bepaalt vanaf dat moment de weg waarlangs de werkgever een arbeidsovereenkomst kan laten ontbinden: bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

Verder maakt de ontslagvergoeding plaats voor de transitievergoeding. Deze vergoeding is onder meer bedoeld voor ontslagen werknemers om te gebruiken bij het zoeken naar nieuw werk. Iedere werknemer die twee jaar of langer bij een organisatie heeft gewerkt, en waarbij de werkgever het initiatief nam de arbeidsovereenkomst te stoppen, heeft recht op deze vergoeding. Die vergoeding bedraagt eenzesde maandsalaris per gewerkt halfjaar, en bedraagt maximaal € 75.000, of maximaal een jaarsalaris als uw werknemer meer dan € 75.000 verdient.

Met de nieuwe ontslagwet krijgen werknemers met flexibele contracten meer zekerheid. Volgens de nieuwe wet moeten tijdelijke werknemers na twee jaar automatisch een vast contract krijgen. Dat was voorheen na drie jaar.

## Standpunt VNO-NCW en MKB-Nederland over ontslagrecht

Aanpassing van het ontslagstelsel is nodig om dynamiek, flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen. Via de Wet werk en zekerheid worden [belangrijke stappen gezet](#) om dat bereiken, zeggen VNO-NCW en MKB-Nederland. Door duidelijk een verplichte tweedeling te maken in de wegen die je als werkgever moet bewandelen om ontslag aan te vragen, ontstaat een eenduidig ontslagrecht. Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid lopen via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat voortaan altijd via de kantonrechter. Dat is helder.

Een eenduidig en duidelijk ontslagsysteem leidt tot kortere procedures en lagere ontslagkosten. Dit kan eraan bijdragen dat bedrijven flexibeler worden en dat het aanpassings- en concurrentievermogen van ondernemingen groter wordt.

# WET BEPERKING ZIEKTEVERZUIM EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANGNETTERS (BEZAVA) OF MODERNISERING ZIEKTEWET

Sinds 1 januari 2013 is met de invoering van de Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (BeZaVa) de Ziektewet gemoderniseerd. Vangnetters zijn bijvoorbeeld zieke werknemers van wie het dienstverband afloopt tijdens hun ziekte en zieke uitzendkrachten.

Volgens deze wet betalen werkgevers extra premie voor hun tijdelijke medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan. Bedrijven met meer dan honderd medewerkers betalen een individueel bepaalde premie, die wordt gebaseerd op hun 'schadelast': het aantal mensen dat twee jaar daarvoor een Ziektewet- of WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten)-uitkering ontving. Kleine bedrijven (tot tien werknemers) krijgen een sectorbepaalde premie. Voor middelgrote ondernemingen (tien tot honderd medewerkers) wordt de premie gedeeltelijk individueel en voor een deel sectorbreed berekend.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bedacht de wet BeZaVa omdat de Wet verbetering poortwachter (voor vast personeel) leidde tot minder instroom in de arbeidsongeschiktheidsregeling WIA. Vanuit die gedachte wilde men ook de WIA-instroom van zieken zonder werkgever terugdringen. Daarom betalen werkgevers sindsdien hogere premies Werkhervattingskas (Whk) als ze voor meer instroom zorgen in eerst de ziektewet, en later de WGA.

## Standpunt VNO-NCW en MKB-Nederland over de wet BeZaVa

De zogenaamde modernisering van de Ziektewet (BeZaVa) [schiets haar doel voorbij](#). De wet is bedoeld om werkgevers te prikkelen om ziekte en arbeidsongeschiktheid bij tijdelijke werknemers te voorkomen. In de praktijk valt er weinig te prikkelen: mensen met een Ziektewet- of WGA-uitkering zijn uit dienst, dus de laatste werkgever die hem of haar in (tijdelijke) dienst had, heeft geen invloed op de re-integratie van die persoon. Deze wet legt dan ook een te zware en onredelijke druk op werkgevers. Ondernemers worden daardoor voorzichtiger in hun personeelsbeleid.

Ondernemers ervaren het verder als zeer onrechtvaardig dat zij mensen die allang uit dienst zijn, nog jaren kunnen voelen in hun premie, in het ergste geval tot twaalf jaar – twee jaar Ziektewet en tien jaar WGA. Veel werkgevers zijn zich er niet eens van bewust dat ze een vangnetter in dienst hebben gehad. Of deze zieke flexwerkers herstellen, hangt af van UWV. Daar hebben ondernemers zelf geen invloed op. Bovendien maakt de wetgever geen onderscheid in de oorzaken van ziekte. Het valt al helemaal niet uit te leggen dat zij ook financieel worden aangesproken als de medewerker zich pas ná beëindiging van het dienstverband ziek meldt.

# PARTICIPATIEWET

De wet BeZaVa stoelt op verkeerde aannames. Omdat het ministerie van SZW het re-integratiebeleid van vaste medewerkers succesvol vond, zijn financiële verplichtingen tegenover tijdelijke krachten ook meer gericht op de – laatste – werkgever. Dit is echter een heel ander verhaal. Re-integratie van ex-werknemers vindt per definitie plaats bij een andere werkgever. Bovendien zijn 'vangnetters' (zieke tijdelijke krachten) een andere 'populatie' in vergelijking met vaste medewerkers; andere achtergrond, andere samenstelling. Er zijn grenzen aan hoeveel verplichtingen en risico's bij werkgevers neerlegd kunnen worden, aldus VNO-NCW en MKB-Nederland.

Het doel van de Participatiewet, die sinds januari 2015 geldt, is om 100.000 nieuwe werkplekken te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze afspraak is onderdeel van de afspraken tussen kabinet en sociale partners in het Sociaal Akkoord. De doelstelling moet in 2026 gehaald zijn. Mensen met een arbeidsbeperking zijn in dit geval mensen die onder de Participatiewet vallen, en niet zelfstandig 100 procent van het minimumloon kunnen verdienen. Ook mensen met een indicatie Wsw (Wet sociale werkvoorziening) en Wajongers (jonggehandicapten) met arbeidsvermogen.

Als de doelstelling niet wordt gehaald, zal de wetgever wellicht overwegen een quotumwet in werking te laten treden. Die wet houdt in dat bedrijven een verplicht percentage mensen in dienst moet nemen met een arbeidsbeperking. Per niet-gerealiseerde werkplek krijgen ondernemers een boete.

## Standpunt VNO-NCW en MKB-Nederland over de Participatiewet

Het bedrijfsleven is enthousiast over het 100.000-banenproject. De ambitie ligt hoog. Wel willen werkgevers dat bij de uitvoering van het banenplan aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Zo moet aan aanbodzijde duidelijk en transparant zijn welke mensen beschikbaar zijn voor een van deze 100.000 banen. Anders kunnen ze niet gekoppeld worden aan vacatures binnen bedrijven. Werkgevers vinden verder dat elk regionaal werkbedrijf dezelfde faciliteiten moeten bieden voor werkgevers. Te

denken is aan een no riskpolis (compensatie van loondoorbetaling bij ziekte), duidelijkheid over loonkostensubsidie en de beschikbaarheid van job coaches en [job carving](#).

De baanafpraak is een vrijwillige afspraak om te voorkomen dat er een quotumwet komt. Werkgevers zouden daarbij een boete opgelegd krijgen in het geval ze geen of niet genoeg mensen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. De dreiging van een quotumwet is helaas niet definitief van tafel, omdat er per periode een monitor zal plaatsvinden over het aantal gerealiseerde banen. Als de aantallen niet gehaald worden, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de partijen en kabinet over de oorzaken. Overigens blijven VNO-NCW en MKB-Nederland van mening dat dwangmaatregelen niet werken.

Om de baanaanpak kracht bij te zetten, hebben de landelijke werkgeverskoepels VNO-NCW, MKB-Nederland en LTO Nederland het project 'op naar [100.000 banen](#)' opgezet, met Aart van der Gaag als boegbeeld. Dit project richt zich onder meer op het enthousiasmeren van de werkgevers, in de regio en de sectoren.

Overigens kunnen niet alle bedrijven plek bieden aan arbeidsgehandicapten. De meeste willen wel meewerken aan het creëren van meer werkplekken. Bijvoorbeeld door werk te detacheren of door mensen te helpen opleiden. Bedrijven die zelf geen werkplek hebben voor arbeidsgehandicapten, maar er wel voor zorgen dat partijen waarmee zij samenwerken die be-

schikbaar stellen, moeten niet gestraft worden door een boete. Werkgevers met maximaal 25 personeelsleden in dienst vallen niet onder de quotumwet.

