

Procedure loondoorbetaling in tweede jaar arbeidsongeschiktheid

Inleiding

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de loondoorbetaling in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid. Deze loondoorbetaling kan onder voorwaarden worden aangepast naar 90%. De werkgever zal dit voornemen aan de werknemer kenbaar maken en de mogelijkheid geven om hiertegen bezwaar te maken bij een onafhankelijke commissie. Deze zal toetsen of voldaan is aan alle eisen om de loondoorbetaling te kunnen verlagen.

Sociale partners hebben met elkaar vastgesteld dat 2017 een "leerjaar" is en dat aan het einde van 2017 (oktober 2017) de resultaten zullen worden geëvalueerd, waarbij er ruimte is voor afspraken voor de toekomst. Tegelijkertijd spreken sociale partners af dat gedurende het leerjaar 1000 leidinggevenden worden opgeleid in aanpak ziekteverzuim (opleiding leidinggevenden inclusief module ziekteverzuim). Dit in het streven naar een verbeterd niveau van leidinggeven.

De overeengekomen uitgangspunten voor het ziekteverzuimbeleid staan verwoord in de notitie "Gezondheidsbeleid. Branchekaders voor een ondernemingsgerichte aanpak".

Procedure¹ en aanvullende maatregelen

- Het voornemen om in het 2^e jaar de loondoorbetaling naar 90% aan te passen, wordt in een gesprek door de werkgever rond de 42e week (40-44) van arbeidsongeschiktheid (eerstejaarsevaluatie) kenbaar gemaakt aan de werknemer.
- Op dit voornemen wordt in het gesprek een toelichting gegeven aan de hand van een standaardbrief en standaardbrochure. De werknemer wordt daarbij geïnformeerd over de vervolgstappen, de mogelijkheden en gronden van bezwaar. De werknemer ondertekent een ontvangstbevestiging voor het in goede orde ontvangen van betreffende stukken en informatie. Tegelijkertijd wordt de werknemer een verklaring ter ondertekening voorgelegd waarmee hij verklaart dat hij instemt met het beschikbaar stellen van zijn dossier aan de commissie. Dit voor het geval de commissie verzoekt om dit dossier te gebruiken ten behoeve van een steekproef of in het geval de werknemer besluit om bezwaar te maken. Tenslotte wordt de werknemer gewezen op het gevolg indien hij niet reageert op het voornemen van werkgever.
- Indien werknemer niet reageert wordt in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid de loondoorbetaling 90%.
- Werknemer dient binnen drie weken na ondertekening van de ontvangstbevestiging schriftelijk² kenbaar te maken of wel of niet bezwaar wordt gemaakt.
- De werknemer heeft binnen deze periode van drie weken de mogelijkheid om een eerdere verklaring van wel/geen bezwaar te herroepen.

¹ Deze procedure geldt uitsluitend voor werknemers die op of na 1 januari 2016 arbeidsongeschikt zijn en die op 1 januari 2016 nog geen 50 jaar zijn.

² Via een standaardformulier, dat in overeenstemming moet zijn met de privacywetgeving.

- Met het standaardformulier maakt de werknemer kenbaar wel of geen bezwaar te hebben.
 - o Bij geen bezwaar wordt het formulier door werknemer aan de commissie ter kennisgeving verstuurd.
 - o Bij bezwaar wordt het formulier door de werknemer aan de commissie verstuurd. De commissie zal vervolgens aan de werkgever het dossier³ opvragen. Daarbij zal werkgever tevens een beschrijving geven van de rollen die binnen het bedrijf bij de begeleiding van deze arbeidsongeschikte werknemer worden ingevuld, zijnde (direct-)leidinggevenden, casemanager, personeelsmedewerker, inhoudsdeskundige(n), en eindverantwoordelijke.

Dit alles na afloop van de reactietermijn van drie weken.

Werkwijze commissie

- De commissie wordt aangesteld voor één jaar
- De commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen, die beschikken over relevante deskundigheid op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Werkgevers- en werknemersorganisaties stellen elk een deskundige voor. Deze beiden benoemen een derde van partijen onafhankelijk deskundige.
- De commissie bepaalt zijn eigen werkwijze en stelt zonodig met deskundigen de objectieve gronden van bezwaar vast.
- De commissie zal binnen 5 weken na ontvangst werkgever en werknemer informeren over zijn beargumenteerde oordeel of wel of niet de loondoorbetaling naar 90% kan worden aangepast.
- Afhankelijk van de uitspraak kan de werkgever vanaf het tweede jaar het loon aanpassen naar 90% of handhaven op 100%.
- Indien de commissie niet tijdig tot een uitspraak kan komen heeft dit geen opschortende werking.
- Indien de commissie alsnog het voornemen van de werkgever negatief beoordeeld is de werkgever gehouden het loon terugwerkend tot 100% te corrigeren.
- In het kader van het leerjaar beoordeelt de commissie per kwartaal maximaal 25 dossiers waarin door de werknemer geen bezwaar is gemaakt. Daarmee poogt de commissie inzicht te verwerven.

Evaluatie

- De commissie rapporteert over haar bevindingen aan sociale partners in het leerjaar in kwantitatieve en kwalitatieve zin (oktober 2017). Het staat de commissie vrij om tussentijds over haar bevindingen te rapporteren.
- Sociale partners bepalen op basis van de resultaten de vervolgstappen voor de toekomst inclusief het voorzetting respectievelijk werkwijze van de commissie.

³ Probleemanalyse, plan van aanpak, deskundige-oordelen en alle ander relevante documenten (nog nader te bepalen)