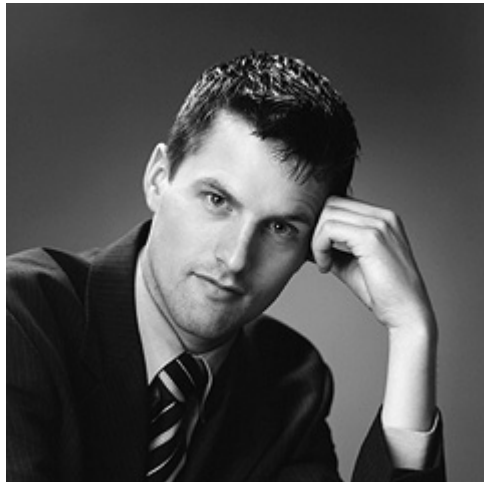


**Hebt u een zieke werknemer met een tijdelijk contract? Pas dan op!**

*Wetswijziging*

Voorheen haalde menig werkgever opgelucht adem wanneer hij tijdens de eerste twee ziektejaren afscheid kon nemen van een zieke werknemer, bijvoorbeeld doordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afliep. Vaak spanden zowel de werkgever als de werknemer zich niet meer in om zo vlak voor het einde van het dienstverband nog tot reïntegratie te komen. Dat had immers toch geen zin. Het gevolg van dat gebrek aan reïntegratie-inspanningen was dan dat het UWV voor haar rekening het reïntegratietraject moest opstarten. Wellicht is het u ontgaan, maar voor deze praktijk heeft de overheid reeds per 1 maart 2005 een stokje gestoken. Per die datum zijn de verhaalsregeling in de Ziektewet en het Besluit Verhaal Ziekengeld in werking getreden. Het UWV kan nu zowel de werknemer als de werkgever aanspreken wanneer er onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht. Het UWV kan aan de werknemer zijn ziekengeld geheel of gedeeltelijk weigeren. Op de werkgever kan het UWV het werkgeversdeel van de premies werknemersverzekeringen en het ziekengeld verhalen. Vanaf 1 maart 2005 dient u dus op uw hoede te zijn.



*Sanctie*

Bij het einde van het dienstverband dient u een reïntegratieverslag in te dienen. U moet daarin verantwoording afleggen over het door u ingezette reïntegratietraject. Het UWV zal aan de hand van dit verslag beoordelen of u voldoende reïntegratie-inspanningen hebt verricht. Indien dat niet het geval is, dan zal het UWV een sanctie opleggen. Het totaal van deze sanctie wordt vastgesteld op het totaal van de periode waarin u te weinig hebt gedaan. De duur van de sanctie is overigens wel beperkt. Indien uw ex-werknemer weer beter is, komt ook aan het verhaal van ziekengeld een einde.

*Uw verplichting*

De vraag is wat het UWV van u mag verwachten. Bij de beantwoording van deze vraag geldt als uitgangspunt dat geen onderscheid wordt gemaakt tussen werknemers met een contract voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. In beide gevallen hebt u als werkgever dezelfde reïntegratieverplichting. De resterende duur van het dienstverband stelt wel grenzen aan wat van u als werkgever aan inspanningen gevegd kan worden. Dat geldt zowel voor de inspanningen binnen als voor de inspanningen buiten uw bedrijf. Volgens de toelichting op de

wetswijzigingen moeten de door u op te brengen kosten redelijk zijn ten opzichte van de resterende duur van het dienstverband. Als vuistregel hanteert het UWV de regel dat die kosten niet hoger mogen zijn dan 70% van het nog te betalen loon over de periode tot het einde van het dienstverband. Helaas houdt het daarbij niet op. Indien de kosten namelijk hoger zijn dan voornoemde 70%, dan kunt (of moet) u het UWV namelijk vragen om de reïntegratie-activiteit van u over te nemen. Ook kunt (of moet) u het UWV vragen om bij te dragen in de kosten.

#### *Advies*

In het Besluit verhaal ziekingeld is vastgesteld dat het UWV geen sanctie zal opleggen 'indien de werknemer de bedongen arbeid gedeeltelijk heeft hervat of passende arbeid verricht en de omvang van zijn arbeid aansluit bij zijn krachten en bekwaamheden'. Voor het UWV is dan niet meer van belang of u als werkgever aan al uw verplichtingen hebt voldaan. U moet er dus gewoon voor zorgen dat uw werknemer aan het einde van zijn of haar dienstverband arbeid verricht die aansluit bij zijn resterende mogelijkheden. Het lijkt daarbij niet uit te maken hoe lang (of kort) uw werknemer die werkzaamheden heeft verricht. Het UWV kan geen sanctie opleggen wegens het verrichten van te weinig reïntegratie-inspanningen. Voor de werknemer is het net zo goed van belang om mee te werken aan een dergelijke 'constructie'. De werknemer voorkomt daarmee immers gehele of gedeeltelijke weigering van zijn ziekingeld.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met C.J. Tijman, Van Veen Advocaten, Keesomstraat 9 Ede (0318 - 687894).

mr C.J. Tijman

t 31 (0)318 68 78 94

f 31 (0)318 68 78 08

e c.tijman@vanveen.com