

Wijziging Regeling procesgang eerste ziektejaar

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 26 oktober 2004, nr. SV/A&L/2004/72211 tot wijziging van de Regeling procesgang eerste ziektejaar in verband met de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op artikel 71a, tweede en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

Besluit:

Artikel I. Wijziging Regeling procesgang eerste ziektejaar
De Regeling procesgang eerste ziektejaar¹ wordt als volgt gewijzigd:

A
In artikel 4, tweede lid, onderdeel b, wordt tussen 'periodiek' en 'plaats' de volgende zinsnede ingevoegd: , en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar.

B
In artikel 6, onderdeel h, wordt voor 'de meest recente evaluatie' ingevoegd: de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b, alsmede.

C
In artikel 9 wordt 'Regeling procesgang eerste ziektejaar' vervangen door: Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Artikel II. Inwerkingtreding
Deze regeling treedt in werking met ingang van 30 december 2004.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 26 oktober 2004.
De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.

¹ Stcrt. 2002, 60.

Toelichting

Algemeen

Aanleiding

In de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (hierna: Wet VLZ) – die op 1 januari 2004 in werking is getreden – is de periode waar-

over een werkgever bij ziekte het loon moet doorbetalen verlengd van 52 weken naar 104 weken. Deze verlenging brengt met zich mee dat het moment waarop het reïntegratieverslag moet worden ingediend verschuift. De verplichting om aan het einde van het eerste ziektejaar een verslag te maken vervalt hiermee. Pas aan het einde van het tweede ziektejaar kan de werknemer een aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) indienen en wordt het reïntegratieverslag opgesteld. Ook de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen – aan de hand van het reïntegratieverslag – door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) vindt pas aan het einde van het tweede jaar plaats.

Nu de beoordeling van de reïntegratie-inspanningen één jaar opschuift, is het wenselijk om aan het einde van het eerste ziektejaar een extra evaluatiemoment in te bouwen waarop werkgever en werknemer de geleverde reïntegratie-inspanningen evalueren.¹ Dit sluit ook aan bij de reguliere periodieke evaluaties. Deze gedachte wordt breed gedeeld door de stuurgroep verbetering poortwachter.

In de huidige praktijk functioneert het moment waarop het reïntegratieverslag moet worden opgemaakt vaak als een bijzonder evaluatiemoment waarop aan de reïntegratie-inspanningen een nieuwe impuls wordt gegeven. Dit blijkt onder meer uit het feit dat werkgevers en werknemers in een groot aantal gevallen gezamenlijk verzoeken om de wachttijd te verlengen en de keuring in het kader van de WAO uit te stellen. Het uitstel leidt vervolgens vaak tot afstel van de instroom in de WAO omdat de werknemer weer volledig aan de slag gaat en het niet tot een WAO-aanvraag komt. Het is dan ook wenselijk om dit goede gebruik, om aan het einde van het eerste ziektejaar samen een moment van evaluatie en bezinning te hebben, te handhaven. Dit geldt temeer nu werkgevers er inmiddels aan gewend zijn geraakt en er vertrouwd mee zijn geraakt om aan het einde van het eerste ziektejaar – bij het opmaken van het reïntegratieverslag – met hun werknemer stil te staan bij de verrichte reïntegratie-inspanningen.

Om deze redenen wordt de regeling aangevuld met een evaluatiemoment aan het einde van het eerste ziektejaar. De eerstejaarsevaluatie vervangt derhalve het huidige bezinningsmoment met het oog op het opstellen van het reïntegratieverslag.

Doel en inhoud

Doel van deze evaluatie is dat werkgever en werknemer zo goed mogelijk het tweede ziektejaar ingaan en daarin een zo goed mogelijk reïntegratieresultaat bereiken. Daarom is het van belang dat zij terugblikken op het afgelopen ziektejaar. Hiermee kunnen zij het perspectief en het doel van de aankomende periode bepalen.

Bij de evaluatie staan werkgever en werknemer stil bij wat er gebeurd is, wat zij aan reïntegratieactiviteiten hebben ontplooid en wat de actuele stand van zaken is. De kernvraag hierbij is: wat stond hen aanvankelijk voor ogen, hebben zij dat bereikt of is er iets misgegaan. Is het afgesproken doel – bijvoorbeeld volledig hervatten in eigen werk – en de weg waarlangs zij dit wilden bereiken gehaald. Zo neen, is het doel bij de huidige aanpak nog wel reëel en haalbaar of is er aanleiding over te gaan op een andere aanpak en het plan van aanpak aan te passen. Kortom: werkgever en werknemer zien aan het einde van het eerste ziektejaar expliciet de vraag onder ogen of de reïntegratie nog op de goede koers ligt. Blijkt dit niet het geval dan worden zij door de evaluatie gestimuleerd om een eventueel stagnerende reïntegratie vlot te trekken en op zoek te gaan naar mogelijkheden om in het tweede ziektejaar een goed reïntegratieresultaat te bereiken. De evaluatie is dan dus primair een hulpmiddel voor werkgever en werknemer om zich zelf tijdig tot de orde te roepen en zonnodig bij te sturen. Nu het UWV niet langer aan het einde van het eerste ziektejaar de inspanningen beoordeelt, zullen werkgever en werknemer zich immers zelf moeten beraden op de door hen ingeslagen weg en het behaalde resultaat. Of de ingeslagen weg wel de juiste is, is overigens een vraag die veel werkgevers thans ook al tussentijds – bij de reguliere evaluaties – onder ogen zien. In die gevallen wordt al eerder bijgestuurd.

Aan de hand van de volgende voorbeelden kunnen werkgever en werknemer beoordelen of de ingezette activiteiten en het tot dan toe behaalde resultaat al dan niet goed op koers liggen:

- de mate waarin tijdens het eerste ziektejaar wordt gewerkt vertoont geen progressie en blijft achter bij het oorspronkelijke gestelde doel;
- er is geen plan van aanpak dan wel er is een plan van aanpak zonder helder reïntegratiedoel omdat nog onvoldoende duidelijk is in welke mate de betrokkene (medisch) te belasten is;

- de mate waarin wordt gewerkt of het soort werk dat wordt verricht, wisselt sterk;
- er treedt stagnatie op in medische behandeling of herstel;
- een uitgebracht deskundigenoordeel heeft niet geleid tot overeenstemming over (een bijstelling van) een plan van aanpak;
- periodes van werken worden in het eerste ziektejaar afgewisseld met periodes van uitval;
- er wordt langer dan 6 weken gewerkt in arbeid zonder of met heel beperkte loonwaarde (in de praktijk vaak 'arbeids-therapeutische basis' genoemd);
- er wordt gewerkt in arbeid onder het voor de werknemer mogelijke niveau (opvulbaarheid), in afwachting van hervatting in eigen arbeid, terwijl geen reëel vooruitzicht op hervatting bestaat;
- de werknemer werkt op een lager niveau dan wel op minder uren dan mogelijk is en er bestaat geen reëel vooruitzicht op een functie bij de eigen werkgever die beter overeenstemt met de belastbaarheid.

Als één van deze situaties zich voordoet, is er voor werkgever en werknemer alle aanleiding om zich – eventueel na advies van derden – af te vragen of zij nog wel op de goede weg zitten. Het is dan immers de vraag of de destijds gemaakte analyse nog wel juist is. Ook is het de vraag of er geen reden is om de ingezette reïntegratieactiviteiten c.q. het reïntegratiedoel aan te passen en een nieuw plan van aanpak op te stellen. Uiteraard is de aanpassing van de koers gericht op het bereiken van een goed reïntegratieresultaat.

Afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zal de koers zich richten op het nemen van initiatieven om het herstel of de revalidatie te bevorderen, het werk aan te passen, dan wel de doelstelling in het plan van aanpak te verleggen naar ander werk bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever (tweede spoor). Weten werkgever en werknemer niet zeker of ze met de tot nu toe gekozen aanpak op de goede weg zitten, of zijn zij het daarover met elkaar niet eens, dan kan het aangewezen zijn om nader advies in te winnen bij een derde – bijvoorbeeld bij een gespecialiseerde deskundige – dan wel een deskundigenoordeel te vragen aan het UWV.

Gevolgen voor de poortwachterstoets

De eerstejaarsevaluatie is erop gericht te bewerkstelligen dat de resterende mogelijkheden van de werknemer zo goed mogelijk worden benut. Zowel werkgever als werknemer heeft er ook alle belang bij dat de werknemer niet aan de WAO-poort komt. Het kan ook zo zijn dat alle inspanningen ten spijt de werknemer toch bij de WAO-poort komt. Bij een goed reïntegratieresultaat zullen werkgever en werknemer de poortwachterstoets met goed gevolg doorstaan.

Indien echter sprake is van een onbevredigend reïntegratieresultaat en uit het reïntegratieverslag blijkt dat de reïntegratie is gestagneerd of één van de hierboven beschreven situaties zich heeft voorgedaan, terwijl werkgever en werknemer zonder deugdelijke grond hebben nagelaten om nadere initiatieven te ontplooiën, dan zal het UWV dit in zijn beoordeling betrekken. Komt het UWV, mede op basis van de inhoud van de eerstejaarsevaluatie, tot de conclusie dat de reïntegratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest, dan wordt de periode waarover de werkgever het loon moet doorbetalen met nog eens maximaal één jaar verlengd. In die zin is de evaluatie dan ook niet vrijblijvend.

Gevolgen voor procesgang en administratieve lasten

De eerstejaarsevaluatie wordt door de werkgever schriftelijk vastgelegd. In dit verslag worden door de werkgever opgenomen: de terugblik, de uitkomsten van de evaluatie, het afgesproken doel voor het tweede ziektejaar en de gemaakte afspraken om dit doel te bereiken. Deze rapportage van de eerstejaarsevaluatie en het eventuele nieuwe plan van aanpak maken deel uit van het reïntegratiedossier van de werkgever en worden ook opgenomen in het reïntegratieverslag, dat aan het eind van het tweede ziektejaar wordt opgemaakt en als bijlage bij de WAO-aanvraag wordt meegestuurd. Hierdoor kan het UWV de gepleegde reïntegratie-inspanningen na twee jaar beter reconstrueren en aldus een zorgvuldige invulling geven aan de poortwachterstoets.

De evaluatie vindt plaats aan het einde van het eerste ziektejaar. Hiervoor geldt geen vast tijdstip. Het moment waarop werkgever en werknemer het eerste ziektejaar evalueren kan dan ook samenvallen met de reguliere periodieke evaluatie. Gelet op de 6-wekelijkse frequentie van de reguliere evaluatie die in de praktijk gehanteerd wordt, ligt het wel voor hand dat de evaluatie van het eerste ziektejaar plaatsvindt tussen de 46^e en 52^e week.

Zoals aangegeven maken werkgever en werknemer bij de evaluatie afspraken over doel en aanpak in de aankomende periode. De situatie kan aanleiding geven tot nieuwe afspraken over de toekomstige aanpak. Het ligt in de rede om de frequentie van zowel de reguliere evaluatie als het bezoek aan de arbo-dienst af te stemmen op de inhoud van de afspraken. Er is bijvoorbeeld aanleiding om een lagere frequentie aan te houden als de reïntegratie op koers ligt en ervan uitgegaan kan worden dat het doel gehaald zal worden.

De evaluatie is ontleend aan het al bestaande gebruik bij werkgevers om aan het eind van het eerste ziektejaar zowel terug- als vooruit te blikken. In feite sluit deze werkwijze aan bij de hui-

dige praktijk. Als de reïntegratie op koers ligt hoeft deze evaluatie niet meer inspanning te kosten dan de reguliere periodieke evaluatie. Immers, deze werkgevers hebben bij een eerdere gelegenheid al onder ogen gezien of de ingeslagen weg wel de juiste is en hebben daar waar nodig ook al bijgestuurd. Voor andere werkgevers biedt de evaluatie aan het eind van het eerste ziektejaar juist handvatten om te komen tot een beter reïntegratieresultaat.

De gevolgen voor de administratieve lasten van deze regeling zijn beperkt. Werkgevers zijn immers reeds verplicht tot het uitvoeren van periodieke evaluaties. De extra administratieve handeling die de eerstejaarsevaluatie meebrengt betreft het maken van een kopie van het verslag van de eerstejaarsevaluatie en het meesturen ervan bij het reïntegratieverslag dat bij de aanvraag van een WAO-uitkering wordt ingediend. De extra administratieve lasten van deze regeling zullen, op basis van circa 80.000 reïntegratieverslagen, circa € 0,25 mln per jaar bedragen.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Wijziging Regeling procesgang eerste ziektejaar

Onderdeel A

Dit onderdeel wijzigt artikel 4, tweede lid, onderdeel b, van de Regeling procesgang eerste ziektejaar (hierna: de Regeling). De wijziging betekent dat de – op grond van de Regeling ook voor de onderhavige wijziging al verplichte – periodieke evaluatie, in ieder geval ook aan het einde van het eerste ziektejaar zal moeten plaatsvinden.

Onderdeel B

Artikel 6 van de Regeling regelt wat het reïntegratieverslag, bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, in ieder geval moet bevatten. Op grond van de onderhavige wijziging van artikel 6, onderdeel h, van de Regeling zal dat verslag mede moeten bevatten de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b.

Onderdeel C

Dit onderdeel wijzigt de citeertitel van de Regeling in 'Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar'. De reden hiervoor is dat de citeertitel 'Regeling procesgang eerste ziektejaar' niet langer uitdrukt wat in deze regeling is vastgelegd. In Wet VLZ is de periode waarover een werkgever bij ziekte het loon moet doorbetalen immers verlengd van 52 weken naar 104 weken en de Regeling geldt nu ook voor de laatste 52 van die 104 weken.

Artikel II. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 30 december 2004, zijnde 52 weken na de inwerkingtreding van de Wet VLZ. Hiertoe is besloten om bij werkgevers en werknemers bekendheid aan de eerstejaarsevaluatie te kunnen geven en hen de tijd te gunnen zich hierop voor te bereiden. Dit brengt met zich mee dat voor de werknemers die tussen 1 januari 2004 (datum inwerkingtreding van de Wet VLZ) en medio februari 2004 ziek zijn geworden de evaluatie-

verplichting niet geldt. Immers, de werknemers die in deze periode ziek zijn geworden bereiken vóór de inwerkingtredingsdatum van 30 december 2004 hun 46^e tot 52^e ziekteweek, zijnde het moment waarop het eerste ziektejaar geëvalueerd zou moeten worden. Hoewel voor deze werknemers niet de verplichting geldt om het eerste ziektejaar te evalueren wordt hen, wegens het nut van de eerstejaarsevaluatie, wel ten sterkste aangeraden om dit toch te doen.

Voor de werknemers die na medio februari 2004 ziek zijn geworden – en hun 46^e ziekteweek dus bereiken na de inwerkingtredingsdatum – geldt uiteraard wel de evaluatieverplichting.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.J. de Geus.*

¹ Zie brief d.d. 12 maart 2004, Kamerstukken I, 2003/04, 29 231, C.