

Schenk na langdurige ziekte ook aandacht aan WIA-keuring



Veel werkgevers weten (met externe hulp) wel wat zij moeten doen tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid. Als zij zich in die jaren goed hebben ingezet voor re-integratie, eindigt daarna de loondoorbetalingsplicht. Wat er vervolgens tijdens de WIA-keuring gebeurt, is minder bekend. Beschikkingen van UWV worden vaak voor kennisgeving aangenomen. Terwijl het altijd loont om na te gaan of die beschikking wel klopt.

Het is verstandig om u eens te verdiepen in de keuring voor de [Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen \(WIA\)](#). Een arbeidsongeschikte werknemer die in de WIA terechtkomt, kan u als werkgever namelijk nog tien jaar lang geld kosten. Een bedrag dat bovendien in al die jaren flink kan oplopen. Daarnaast is het voor de arbeidsongeschikte werknemer prettig als hij door u van tevoren wordt geïnformeerd over de keuring.

De WIA-keuring van de werknemer bestaat in veel gevallen uit drie onderdelen:

- een gesprek met de verzekeringsarts;
- een onderzoek door de arbeidsdeskundige;
- het vaststellen van de mate van de arbeidsongeschiktheid.

Gesprek met verzekeringsarts van UWV

De eerste stap is dus een gesprek met de verzekeringsarts van UWV. Deze arts beoordeelt wat de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer zijn. De constatering van de verzekeringsarts worden in de Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) opgenomen.

De arts maakt een verslag van het gesprek. Dit verslag is alleen inzichtelijk voor de werknemer. U als werkgever kunt bij bezwaar een arts-gemachtigde aanstellen die de medische informatie kan opvragen en duiden.

Arbeidsdeskundige kijkt naar mogelijke functies

De FML gaat naar de arbeidsdeskundige, die alle punten van deze lijst in het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) invoert. De arbeidsdeskundige beoordeelt de functies die uit dit systeem rollen: zijn ze geschikt? Daarbij mag de arbeidsdeskundige kijken naar alle mogelijke functies, ook als ze ver beneden het opleidingsniveau liggen. Naar een hoger opleidingsniveau kijken mag niet.

Uiteindelijk moet de arbeidsdeskundige minimaal drie functies overhouden. Daarbij wordt altijd gekozen voor functies waarmee de werknemer het meeste loon kan verdienen. Dit loon dat de werknemer zou kunnen verdienen, wordt restverdiencapaciteit (RVC) genoemd.



Let op: het arbeidsdeskundig rapport wordt niet altijd meegestuurd met de beschikking. Vraag hierom bij de UWV Werkgevers-telefoon; u heeft hier wel recht op.

Rekensom voor arbeidsongeschiktheidspercentage

Voor het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage maakt UWV gebruik van een vaste rekensom:

$$\text{Uurloon} - \text{restverdiencapaciteit} / \text{uurloon} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}$$

Het gaat om het uurloon dat de werknemer bij u verdiende vóór zijn ziekte, het zogenoemde maatmanloon. Het arbeidsongeschiktheidspercentage dat UWV met de rekensom berekent, zegt dus niets over hoe ziek de werknemer is of hoeveel beperkingen hij heeft. Wel zegt het percentage iets over het verlies aan loon dat de werknemer heeft doordat hij zijn eigen werk niet meer kan uitvoeren.

Mogelijke uitkomsten van WIA-keuring

Na de berekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage zijn een aantal uitkomsten mogelijk:

- 0-35%: er is geen recht op een WIA-uitkering. De werknemer kan eventueel een uitkering op basis van de Werkloosheidswet (WW) aanvragen. Als de werknemer binnen vijf jaar na de keuring toch weer uitvalt met dezelfde beperkingen, moet hij dit melden bij UWV. Er volgt dan een nieuwe keuring. Soms blijkt dat er dan toch recht is op een WIA-uitkering.
- 35-80%: gedeeltelijk arbeidsongeschikt. UWV heeft vastgesteld hoeveel de werknemer met werken kan verdienen, de RVC. Het is de bedoeling dat de werknemer werk gaat zoeken dat bij zijn beperkingen past en waarmee hij (meer dan 50% van) de RVC verdient.
- 80-100%: volledig arbeidsongeschikt, maar UWV verwacht dat er nog verbetering kan optreden. De werknemer mag werken als dat kan, zolang het werk bij de beperkingen past. Eventuele verdiensten geeft hij door aan UWV.
- IVA: volledig arbeidsongeschikt en UWV verwacht dat de beperkingen niet meer zullen verbeteren. Er zijn geen re-integratieverplichtingen.

U heeft alleen geen kosten meer bij een arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 35% of bij een IVA-uitkering.

Bezwaar maken tegen beslissing UWV

Als de werknemer een WIA-uitkering krijgt, ontvangt u een brief van UWV (de beschikking). Daar staat alles in over [de duur en hoogte van de WIA-uitkering \(infographic\)](#). De werknemer moet ermee rekening houden dat zijn inkomen flink kan dalen. Hiervoor bestaan [aanvullende verzekeringen \(artikel\)](#). Ook staat in de beschikking wat het arbeidsongeschiktheidspercentage is en wat de werknemer volgens UWV nog kan verdienen (de RVC).

Bent u het niet eens met een beslissing van UWV? Maak bezwaar! U heeft hier zes weken de tijd voor. Het kan lonen om te laten onderzoeken of bezwaar mogelijk is.

Dien eerst een 'pro-forma bezwaar' in; zo maakt u bekend dat u van plan bent om bezwaar in te dienen. U ontvangt dan alle relevante stukken die nodig zijn om een goed onderbouwd bezwaar te schrijven. Pak dit serieus op: de kans bestaat dat u onterechte kosten kunt voorkomen.

Als u eigenrisicodrager bent

Bent u eigenrisicodrager, dan heeft u ervoor gekozen om na de twee jaar van arbeidsongeschiktheid van een werknemer nog tien jaar lang de uitkeringslasten te betalen. Hier valt ook een re-integratieplicht mee samen. Als eigenrisicodrager heeft u de plicht om uw (ex-)werknemer te helpen en ondersteunen bij het zoeken naar passend werk.

Onderneem actie als de gezondheidssituatie van de (ex-)werknemer wijzigt.

Het is wel zaak de situatie met regelmaat te evalueren, dit kan door jaarlijks een contactmoment in te plannen. Onderneem actie als de gezondheidssituatie van de (ex-)werknemer wijzigt. Vraag dan een herbeoordeling aan. Zeker nu UWV geen actieve herbeoordelingen uitvoert door een tekort aan verzekeringsartsen. Het is goed mogelijk dat u door de nieuwe situatie minder of zelfs helemaal geen uitkering hoeft te betalen.

Als u bij UWV verzekerd bent

Ook als uw organisatie niet voor het eigenrisicodragerschap gekozen heeft, kunt u te maken krijgen met kosten. Elke (ex-)werknemer die een WIA-uitkering ontvangt, is namelijk bij middelgrote en grote werkgevers van directe invloed op de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas.

Ieder jaar ontvangt u van de Belastingdienst een overzicht met de (ex-)werknemers die een WIA-uitkering krijgen. De premie die u afdraagt, wordt hierop gebaseerd en de financiële gevolgen duren tien jaar. Het is daarom van groot belang [om te onderzoeken of een beschikking van UWV klopt \(tool\)](#).

Ook hierbij loont het om een jaarlijks contactmoment in te plannen. Zo blijft u op de hoogte van de ontwikkelingen en kunt u actie ondernemen als de situatie wijzigt. U betaalt dan niet onnodig te veel premie.



Uw betalingsplichten kunnen dus lang duren. Ook al zijn het indirecte kosten, het is belangrijk om te controleren of de claims die bij u worden neergelegd echt kloppen. Leg beschikkingen niet terzijde, want de termijn om bezwaar te maken is voorbij voor u er erg in heeft. Het controleren van claims kan u op jaarbasis duizenden euro's schelen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Nicoline van Klaveren, arbeidsdeskundige en bezwaarspecialist bij [LeanZ](#), e-mail: nicoline@leanz.nl

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata. HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl