

### Protocol verzuimbegeleiding

De casemanagers dragen zorg voor een concept Plan van Aanpak, alsmede voor een concept van de periodieke evaluatie. U hoeft als ondernemer vervolgens alleen nog maar dit concept met uw werknemer te bespreken en het document aan te vullen met uw eigen afspraken. Het concept vindt u terug in VerzuimeXpert. Mocht dit niet het geval zijn, kunt u hierover contact opnemen met uw casemanager.

### Ziek ten gevolge van zwangerschap



Is uw zwangere werknemer ziek door haar zwangerschap vóór haar verlofperiode? Of zegt haar arts dat zij rust moet nemen? Dan kunt u voor haar een Ziektewetuitkering aanvragen. Uw werknemer krijgt de uitkering vanaf haar eerste ziektedag. Dat is de eerste werkdag waarop zij ziek is. De uitkering loopt door tot de dag dat zij weer beter is of totdat haar zwangerschapsverlof en –uitkering begint. U dient de aanvraag binnen 4 werkdagen na de 1<sup>e</sup> verzuimdag als werkgever **zelf** aan te vragen bij het UWV.

### Langer zwangerschapsverlof bij een meerling

Uw medewerkster krijgt 2 tot 4 weken langer zwangerschapsverlof als zij een meerling verwacht. Zij moet dan op of na 26 mei 2016 zijn uitgerekend. Wanneer zij met verlof kan gaan, hangt af van de verwachte bevallingsdatum. Deze wijziging is ingegaan per 1 april 2016.

Na de bevalling heeft zij recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

Tabel met zwangerschapsverlof bij meerling

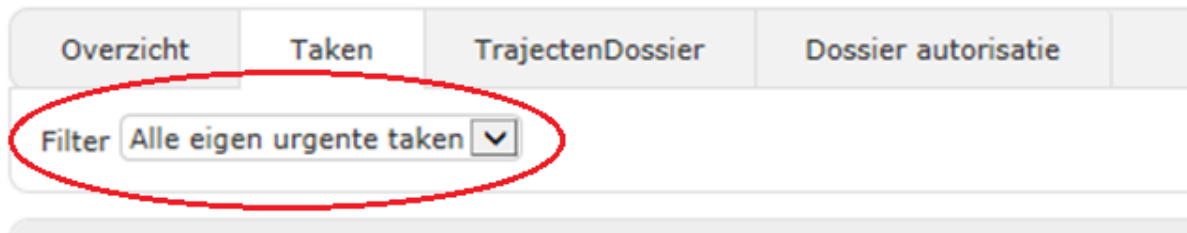
| uitgerekende bevallingsdatum | langer verlof | totaal verlof |
|------------------------------|---------------|---------------|
| voor 26 mei 2016             | geen          | 6 weken       |
| op of na 26 mei 2016         | 2 weken       | 8 weken       |
| op of na 2 juni 2016         | 3 weken       | 9 weken       |
| op of na 9 juni 2016         | 4 weken       | 10 weken      |

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)

### Handigheidje systeem

Zorg ervoor dat u bij het filter “alle eigen urgente taken” aanklikt.

Op die manier wordt u niet overspoeld door taken die alleen voor de Arbodienst zijn of taken die pas in de toekomst uitgevoerd hoeven te worden.



### Gegevens van uw medewerkers



Het komt regelmatig voor dat het telefoonnummer of e-mailadres van uw werknemer ontbreekt in Verzuimexpert. U zou de casemanagers heel erg helpen als u de persoonsgegevens van uw medewerkers wilt controleren en indien nodig aan wilt passen. Zorg er in ieder geval voor dat de gegevens compleet zijn bij het melden van verzuim.

### Column Nicole Hoetjes: Verzuimmelding is schadeclaim

Tijdens uw vakantie wordt uw smartphone gestolen. Balen natuurlijk, maar gelukkig heeft u een reisverzekering afgesloten. Buitengewoon onthand, wendt u zich tot uw verzekeraar. Om de schade te kunnen verhalen moet u aan enkele voorwaarden voldoen: aangifte doen bij de politie, een schadeformulier invullen en uw aankoop bon kunnen overhandigen. Vervolgens zal de verzekeraar uw claim beoordelen. Pas nadat alle feiten zijn gecontroleerd en aan alle criteria is voldaan, krijgt u de schade uitgekeerd. Een vergelijking met een verzuimmelding – gewoon vanuit huis of vanaf een vakantieadres - ligt misschien niet voor de hand, maar vertoont toch veel gelijkenissen. Daar waar we de procedure van de verzekeringsmaatschappij heel plausibel vinden, wordt bij een verzuimmelding veel minder aan die criteria vastgehouden, terwijl het proces vrijwel identiek is.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)



Allereerst is er sprake van schade waar mogelijk een oorzaak aan ten grondslag ligt. Vervolgens wil de werknemer die schade uitgekeerd krijgen in de vorm van loondoorbetaling tijdens ziekte. Om de schade te kunnen vaststellen, zal de leidinggevende/ondernemer moeten bezien of aan de voorwaarden uit het verzuimreglement is voldaan. Pas daarna kan hij beoordelen of de schade – de loondoorbetaling – kan worden gedaan.

Soms verstrekt een werknemer zo weinig informatie dat een ondernemer echt niet afgewogen kan beoordelen of hij positief op een vraag voor ziekteverlof moet reageren. U mag geen medische vragen stellen, tenminste een werknemer is niet verplicht om die te verstrekken en u mag hier al helemaal niets over vastleggen. U kunt wel zeggen: ‘als mens begrijp ik je volkomen, maar als werkgever moet ik je een paar vragen stellen’. Aandacht is goed en is menselijk. Zo kunt u wel informeren wat een werknemer nog wel kan, wat heeft zij zelf al gedaan om haar werk (gedeeltelijk) wel te kunnen uitvoeren, al is het maar beperkt, of wat heeft ze nodig om werk te kunnen hervatten of om tot een concreet opbouwschema te komen. Uw werknemer voelt zich dan ook gehoord, serieus genomen en houdt zich eraan. Drogisterijondernemers hebben bovendien DID die interventies financiert en daarmee veel drempels weghaalt.

Als een verzekeringsmaatschappij zonder informatie een claim toekent, is er sprake van fraude. Een ondernemer moet zijn eigen verzuimreglement toepassen en is gerechtigd om gerichte informatie bij zijn werknemer op te halen, zodat hij effectief kan handelen (lees de werknemer kan bijstaan daar waar hij mogelijk interventies kan inzetten om het verzuim te verkorten) en de claim op loondoorbetaling tijdens ziekte op juistheid kan beoordelen. Uw casemanager van Remedium kan u daar natuurlijk in ondersteunen.

Nicole Hoetjes  
Algemeen secretaris KNDB  
en bestuurslid Remedium

### Verzuimbegeleiding AOW-gerechtigde werknemer

Wanneer een AOW-gerechtigde werknemer niet in staat is om te werken, bent u als werkgever verplicht het loon van de zieke werknemer door te betalen zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft. Deze verplichting stopte eerst na 104 weken. Door een wetwijziging op 1 januari 2016 hoeft u nu nog maar 13 weken loon door te betalen.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)

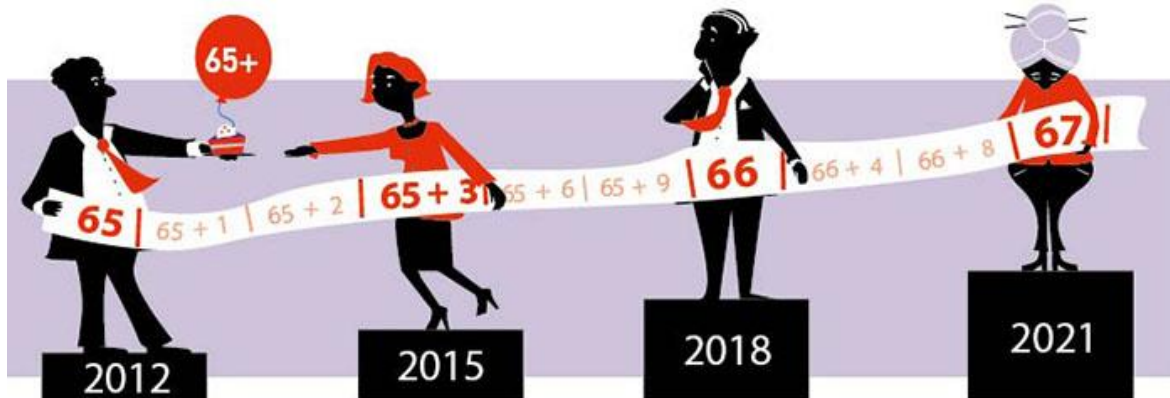
# REMEDIUM **Nieuwsbrief zomer 2016**

Let op: deze periode van 13 weken geldt nog niet voor alle werknemers:

- Werknemers die op 1 januari 2016 AOW-gerechtigd zijn en vóór en na die datum ziek zijn.
- Werknemers die vóór 1 juli 2016 de AOW-leeftijd hebben bereikt en vóór en na die datum ziek zijn.

Valt uw werknemer onder één van deze twee categorieën? Dan gaat de nieuwe regeling van 13 weken loondoorbetaling pas in op 1 juli 2016. Met andere woorden: Tot 1 juli 2016 moet u zich houden aan de verplichting van maximaal 104 weken loondoorbetaling. Vanaf 1 juli 2016 hoeft u nog maar 13 weken loon door te betalen.

Bijvoorbeeld: uw werknemer heeft in februari 2015 de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. En wordt op 01-12-2015 ziek. Voor deze werknemer moet u het loon doorbetalen tot 1 oktober 2016.



U dient zelf bij uw verzekeraar te controleren of de ziekteverzuimverzekering ook dekking biedt voor medewerkers met de AOW gerechtigde leeftijd. Volgens onze informatie biedt Avero Achmea momenteel als enige verzekeraar dekking na de AOW gerechtigde leeftijd tot de maximale eindleeftijd van 70 jaar.

Naast de loondoorbetalingsverplichting heeft u als werkgever ook een re-integratieverplichting voor uw zieke medewerkers. Voor een medewerker die de AOW-leeftijd al heeft bereikt gelden andere re-integratieverplichtingen. Zo hoeft u geen Plan van aanpak of probleemanalyse op te stellen.

U hebt nu slechts de volgende verplichting: De werknemer proberen te re-integreren in zijn of haar eigen werk. Kan dit niet, dan moet u kijken of u binnen uw eigen onderneming ander passend werk kan vinden. Deze verplichting loopt dus (indien werknemer niet onder de twee categorieën valt) 13 weken. U hoeft dus niet langer op zoek naar ander passend werk voor de zieke werknemer buiten uw eigen onderneming.

Wilt u geen nieuwsbrieven meer ontvangen? Meld u af via [info@remedium.org](mailto:info@remedium.org)