

gemaakt. Toepassing van sanctievoorschriften kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon.

B NADERE AFSPRAKEN M.B.T. DE REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER

I HERPLAATSING IN EIGEN ONDERNEMING

De werkgever zal zich tijdens het reïntegratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer volgens de navolgende rangorde te herplaatsen:

- a in de eigen functie,
- b in een passende functie binnen de eigen onderneming,
- c in een passende functie binnen de branche,
- d in een passende functie buiten de branche.

II INTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE

- a Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces van de werkgever en daarin hetzij 3 maanden heeft gefunctioneerd in de oude functie, hetzij 6 maanden in een aangepaste of nieuwe functie.
- b Suppletie:

De werknemer ontvangt bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende schaalsalaris. Gedurende een periode van maximaal 52 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn 100% inkomen. In de periode van de 53ste tot en met de 104e week (te rekenen vanaf de datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met 85% van het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en het nieuwe inkomen. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer leidt tot toekenning van een WAO- of WIA-uitkering ontvangt de werknemer deze uitkering naast het bij de nieuwe functie geldende schaalsalaris.

III EXTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE

- a Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal schriftelijk worden gedaan en behelst bij voorkeur eerst een detachingsperiode van maximaal 3 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever.
- b Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.
- c Suppletie:

Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zal de oorspronkelijke werkgever het lagere inkomen gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid suppleren tot het in de CAO overeengekomen niveau als zou deze werknemer nog bij de oorspronkelijke werkgever werkzaam zijn.
- d Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.

IV VERPLICHTING VAN DE WERKNEMER

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Hierbij is het bepaalde in artikel 660a Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

V SECOND OPINION PASSENDE ARBEID

Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert zal de loon-doorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV over de vraag of er sprake is van passende arbeid. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende: bij aanvraag van een second opinion in geval van passende arbeid zal de loon-doorbetaling en/of de aanvulling tot het in de CAO overeengekomen niveau plaatsvinden voor maximaal 4 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever het alsdan achterstallige inkomen nabetalen. Tevens zullen dan de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de werkgever

komen. Als de werknemer niet in het gelijk wordt gesteld, beperkt de loonbetaling en/of de aanvulling zich tot de periode van maximaal 4 weken.

VI INFORMATIE TIJDENS ZIEKTEVERZUIM

De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:

- a de ziekmelding;
- b de opstelling van de probleemanalyse;
- c de mogelijkheden om een second opinion aan te vragen bij het UWV;
- d het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen;
- e het eventueel op te stellen reïntegratieverslag;
- f een eventuele aanvraag van de WIA-uitkering;
- g rechten en plichten van werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
- h terugkeer naar werk (reïntegratie).

VII KWALITEITSCRITERIA REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen.

C EISEN AAN EXTERNE DIENSTVERLENERS TEN BEHOEVE VAN REÏNTEGRATIE

I DE TE VOLGEN PROCEDURE

In overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging besluit de werkgever welk reïntegratiebedrijf zal worden ingeschakeld. Ook het contract behoeft de instemming van ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. (Er kan - via mantelcontracten - gekozen worden voor één of meerdere reïntegratiebedrijven.)

In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van de gecontracteerde reïntegratiebedrijven voorgesteld aan de werknemer. Indien de