

Mijn werknemer is ziek of gehandicapt geworden

- ▶ Subsidies en regelingen als uw werknemer beperkingen heeft



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN



Inhoud

Een werknemer met een ziekte of handicap	4
Welke voordelen en vergoedingen kunt u krijgen?	5
Kortingen op de WIA-, WAO-, en WW-premie	5
Hoe vraagt u de premiekortingen aan?	5
Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek	5
U betaalt minder loon als uw werknemer minder presteert	6
Voor jonggehandicapten: UWV betaalt de Ziektewetuitkering	6
Wat verwachten wij van u?	6
Wilt u meer weten?	7

Werk boven uitkering

UWV

verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW, WAO, WIA en de Wajong. Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

uwv.nl
werk.nl

Een werknemer met een ziekte of handicap

Welke voordelen en vergoedingen kunt u krijgen?

Een van uw werknemers heeft beperkingen vanwege een ziekte of handicap, maar kan volgens de arbeidsdeskundige van UWV nog wel werken. Volgens de WIA is uw werknemer dan structureel functioneel beperkt. Als werkgever heeft u dan de plicht deze werknemer aan het werk te houden, binnen uw eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Als u de werknemer in dienst houdt, dan biedt UWV u een aantal voordelen en vergoedingen. En als uw werknemer een aangepaste werkplek nodig heeft, vergoeden wij dat. In deze brochure leest u meer over deze voordelen en vergoedingen.

Om welke werknemers gaat het?

Het moet gaan om werknemers die en/of:

- een WAO-, WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering hebben;
- gebruikmaken van hulpmiddelen of voorzieningen die door UWV zijn betaald;
- minder dan vijf jaar terug een WAO, WAZ-, of een Wajong-uitkering of een voorziening hadden;
- volgens de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV hun werk minder goed kunnen doen door hun handicap of ziekte.

Verzuim? Niet meer dan normaal

Een ziekte of handicap zegt op zichzelf weinig over ziekteverzuim. Van belang is vooral of de werknemer werk doet dat bij zijn mogelijkheden past. Als uw werknemer een passende baan heeft, blijkt dat hij niet vaker ziek thuisblijft dan andere werknemers.

Er zijn veel financiële voordelen die u kunt krijgen als u een werknemer in dienst houdt die ziek of gehandicapt is geworden, van kortingen op de sociale premies tot loondispensatie voor werknemers die minder presteren. In dit hoofdstuk leest u alles over deze kortingen.

Kortingen op de WIA-, WAO-, en WW-premie

U kunt de volgende korting krijgen op de sociale premies:

- een korting van maximaal € 1.021,00 per jaar op uw totale WAO/WIA-premie (de basispremie en de gedifferentieerde premie samen);
- een korting van maximaal € 1.021,00 per jaar op het werkgeversdeel van de WW-premie die u afdraagt aan het Awf of het UFO;

In totaal betaalt u dus maximaal € 2.042,00 minder aan sociale premies per jaar. U krijgt deze kortingen alleen als u de premiekorting aanvraagt binnen één jaar nadat de werknemer bij u is herplaatst en als u bij ons een Plan van Aanpak indient volgens de regels van de Wet verbetering Poortwachter.

Hoeveel premiekorting?

Hoeveel premiekorting u krijgt, is afhankelijk van het loon van uw werknemer. Betaalt u hem minder dan de helft van het minimumloon (bijvoorbeeld omdat hij in deeltijd werkt), dan krijgt u een korting van maximaal € 227,00 per jaar op de totale WAO-/WIA-premie én € 227,00 korting per jaar op de premie die u afdraagt aan het Awf of aan het UFO. Uitkeringen en toeslagen, via u als werkgever uitbetaalt, vallen niet onder het loon van een werknemer.

Als u oudere werknemers in dienst houdt

De overheid doet er alles aan om ook oudere werknemers aan het werk te houden. Daarom geldt voor al uw werknemers die aan het begin van het jaar 54,5 jaar zijn een premievrijstelling van de basispremie WAO/WIA. De vrijstelling hoeft u niet aan te vragen; die krijgt u automatisch. U kunt de korting ook krijgen als u al een korting krijgt omdat uw werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is.

Hoe vraagt u de premiekortingen aan?

Als u denkt dat u recht heeft op de premiekortingen, dan kunt u die kortingen verwerken in de loonaangifte bij de Belastingdienst. Voor meer informatie hierover kunt u terecht op belastingdienst.nl.

Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek

Als u voor een werknemer met een ziekte of handicap extra kosten maakt om zijn werk mogelijk te maken, dan kunt u subsidie krijgen. Zo kunt u subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van uw bedrijf aan te passen, of om niet-meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Dit kan als de werknemer minimaal zes maanden bij u in dienst is en als de kosten hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag. In het schema hieronder kunt u zien hoe hoog het drempelbedrag voor u is.

Drempelbedragen subsidie meerkosten		
	Loon van de werknemer is lager dan 50% wettelijk minimumloon	Loon van de werknemer is hoger dan 50% wettelijk minimumloon
Werknemer was al in dienst bij werkgever	€ 450,00	€ 2000,00
Werknemer was niet in dienst bij werkgever	€ 1350,00	€ 6000,00

U kunt het aanvraagformulier *Aanvraag subsidie voorziening werkgever* vinden op uwv.nl. Stuur het ingevulde formulier naar de afdeling Inkoop Re-integratie (IR) van het UWV-kantoor van de woonplaats van uw werknemer.

Bent u een werkgever bij de overheid of in het onderwijs? Stuur het formulier in dat geval naar UWV, afdeling IR-voorzieningen, Postbus 4949, 6401 JS, Heerlen.

U betaalt minder loon als uw werknemer minder presteert

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder in tempo dan uw andere werknemers en is hij jonger dan 18 jaar of heeft hij een Wajong-uitkering? Dan kunt u UWV vragen om een lager loon te betalen dan het minimumloon. U maakt dan gebruik van loondispensatie. De loondispensatie kan een halfjaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk.

Voordat u loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of uw werknemer inderdaad duidelijk minder presteert. Is dit het geval, dan ontvangt u bericht hoeveel procent van het minimumloon u in ieder geval wél moet betalen.

Voor jonggehandicapten: UWV betaalt de Ziektewetuitkering

Als een jonggehandicapte werknemer ziek wordt, betalen wij over de eerste 104 weken de Ziektewetuitkering aan u uit. Dit geldt ook als uw werknemer in de toekomst opnieuw ziek wordt, ongeacht de reden en de duur van ziekte. De enige voorwaarde is dat uw werknemer ooit een Wajong-uitkering moet hebben gehad.

Wat verwachten wij van u?

Als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst heeft en u ontvangt een vergoeding van UWV, verwachten wij dat u ons op de hoogte houdt van wijzigingen. Geef het bijvoorbeeld aan ons door:

- als uw werknemer verhuist;
- als zijn gezondheid verbetert of verslechtert.

Geef wijzigingen altijd binnen zeven dagen schriftelijk door aan de afdeling Inkoop Re-integratie van het UWV-kantoor in uw regio. Als u zich niet aan uw verplichtingen houdt, kunnen wij de vergoeding van u terugvorderen en moet u mogelijk een boete betalen.

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie.

Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl.

Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief).



UWV

December 2006

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.