



Uw werknemer wordt arbeidsongeschikt, wat nu? In deze flyer informeren wij u over wat u allemaal moet doen als een werknemer langdurig ziek is.

Wat gebeurt er met het inkomen van de werknemer?

De eerste twee jaar dat de werknemer niet kan werken, betaalt u zijn loon door. Dit doet u vanaf de eerste ziekte dag tot maximaal 2 jaar (104 weken). In uw CAO staan de volgende afspraken over de loondoorbetaling die uw werknemer ontvangt:

- 100% gedurende de eerste drie maanden van ziekte;
- 90% gedurende de 4e t/m de 6e maand van ziekte, maar ten minste het geldende wettelijk minimum loon;
- 85% gedurende de 7e t/m de 12e maand van ziekte, maar ten minste het geldende wettelijk minimum loon;
- 80% van het bruto-inkomen gedurende het 2e jaar van ziekte.

Als uw medewerker langer dan 2 jaar (104 weken) ziek is, dan biedt u uw werknemer een aanvulling in de vorm van een uitkering aan.

Wat is verzekerd?

Een uitkering berekenen wij over het jaarloon tot het maximum sociale verzekeringsloon (SV-loon). Het SV-loon wordt jaarlijks vastgesteld door UWV. Als het percentage arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en de 80% is, ontvangt uw werknemer een uitkering. In de WGA vult de verzekering aan tot minimaal 70% van het oude loon. Hoeveel uitkering uw werknemer precies krijgt, hangt af van het inkomen en het percentage dat hij arbeidsongeschikt is.

Wat zijn uw verplichtingen als werkgever?

Stap 1 | U dient een ziekmelding binnen een week door te geven aan uw arbodienst. Ook aan Aevitae geeft u de ziekmelding door. Dit moet u uiterlijk in de 13e week na de eerste dag van melding van arbeidsongeschiktheid doen. Dit kunt u doen met behulp van het [online schadeformulier](#).

Let op! Gaat uw werknemer (volledig) aan het werk? Dan geeft u dit binnen twee werkdagen aan ons door via het e-mailadres claims.inkomen@aevitae.com. Dit geldt ook als de werknemer passende arbeid gaat verrichten of als hij op therapeutische basis gaat werken.

Stap 2 | Als uw werknemer ziek is, bent u verplicht samen met uw werknemer aan de slag te gaan met de reïntegratie. Is uw werknemer langer ziek dan zes weken schrijft u samen een Plan van Aanpak. Hierin staat wat u en uw werknemer gaan ondernemen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Uitgangspunt voor het opstellen van het plan van aanpak is de probleemanalyse die u ontvangt van uw bedrijfsarts.

Stap 3 | Indien er sprake is van langdurig ziekteverzuim (langer dan zes weken), moet u een reïntegratiedossier bijhouden.

Stap 4 | U bespreekt elke zes weken de voortgang met uw werknemer.

Stap 5 | U meldt uw werknemer ziek bij het UWV uiterlijk de eerste werkdag na de 42e ziekte week.

Stap 6 | Als uw werknemer een jaar (52 weken) ziek is, stelt u rond deze datum samen met hem de (eerstejaars)evaluatie op. U stelt samen een beoogd re-integratieresultaat als doel, incl. plan van aanpak.

Stap 7 | Na 20 maanden stelt u in overleg met de werknemer een re-integratieverslag op, met alle afspraken en concrete resultaten rond de geplande werkhervatting.

Stap 8 | Na 104 weken/24 maanden stopt uw loondoorbetalingsplicht, mits er geen loonsanctie door het UWV wordt opgelegd.

Hoe vraagt uw werknemer een **UWV uitkering** aan?

Uw werknemer kan na 104 weken nog steeds niet of minder werken? Dan kan hij een uitkering aanvragen bij Aevitae en bij het UWV. De UWV uitkering moet de werknemer zelf aanvragen.

Hoe vraagt uw werknemer een **Aevitae uitkering** aan?

Als uw werknemer na twee jaar de keuring gehad heeft bij het UWV, dan heeft hij of zij mogelijk recht op een uitkering van Aevitae. In de brochure 'Sociaal Fonds houtverwerkende industrie werknemer' leest u wanneer hij of zij recht heeft op een uitkering en wat wij voor uw werknemer.



 www.aevitae.com

 088 35 35 791

 claims.inkomen@aevitae.com

 Nieuw Eyckholt 284, 6419 DJ Heerlen

aevitae

Met de kracht van aandacht.