

BIJLAGE 3: PROCEDURE

Artikel 1 COMMISSIE ZIEKTEVERZUIM RAS

De commissie ziekteverzuim (hierna: commissie) van de RAS heeft de taak om te beslissen op bezwaren van werknemers tegen het voornemen van de werkgever om het loon in het 2^e ziektejaar te verlagen van 100% naar 90% van het dagloon.

Artikel 2 SAMENSTELLING EN WERKWIJZE COMMISSIE

- a. De commissie wordt ingesteld voor het jaar 2017.
- b. De commissie bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen die beschikken over relevante deskundigheid op het gebied van arbeidsongeschiktheid.
- c. De bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie stellen elk een deskundige voor. Deze deskundigen benoemen een derde van partijen als onafhankelijk deskundig voorzitter.
- d. De leden van de commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
- e. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen.
- f. Een (ambtelijk) secretaris, werkzaam bij de RAS, ondersteunt de commissie.
- g. Een lid van de commissie die direct of indirect bemoeienis heeft of heeft gehad met het voorliggende verzoek, zal aan de behandeling daarvan en de beslissing niet deelnemen. Het betreffende commissielid wordt vervangen door een plaatsvervangend lid.
- h. De leden, alsmede de voorzitter en de secretaris, zijn gehouden discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap ter kennis komt.

Artikel 3 PROCEDURE VERLAGING 2^e ZIEKTEJAAR

- a. De werkgever kan vanaf week 40 tot en met week 44 van arbeidsongeschiktheid de werknemer informeren over het voornemen om in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid het loon met 10% te verlagen.
- b. De werkgever zal dit voornemen in een gesprek (eerstejaarsevaluatie) kenbaar maken aan de werknemer.
- c. In dit gesprek geeft de werkgever een toelichting aan de hand van een standaardbrief en standaardbrochure, welke beschikbaar zijn via de website van de RAS (www.ras.nl). De werknemer wordt daarbij geïnformeerd over de vervolgstappen en de mogelijkheid en gronden van bezwaar en de bezwaartermijn van drie weken. De werknemer ondertekent een ontvangstbevestiging voor het in goede orde ontvangen van de betreffende stukken en informatie.
- d. In dit gesprek wordt de werknemer een verklaring ter ondertekening voorgelegd waarin hij instemt met het beschikbaar stellen van zijn re-integratiedossier aan de commissie. Dit voor het geval de commissie besluit om dit dossier te gebruiken ten behoeve van een steekproef of in het geval de werknemer besluit om bezwaar te maken.
- e. In dit gesprek wordt de werknemer gewezen op de gevolgen als hij niet schriftelijk reageert op het voornemen van werkgever.
- f. Indien werknemer geen bezwaar maakt tegen de verlaging, of niet reageert, wordt in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid het loon 90%. De werkgever kan deze verlaging doorvoeren binnen twee weken na einddatum bezwaartermijn en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid.
- g. De werknemer dient binnen drie weken na ondertekening van de ontvangst-bevestiging schriftelijk kenbaar te maken of wel of niet bezwaar wordt gemaakt. Bezwaar kan worden

gemaakt als de werknemer van oordeel is dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Dit middels een standaardformulier dat in overeenstemming is met de privacywetgeving. Het verzoeken om uitstel is niet mogelijk. Dit standaardformulier is gevoegd als bijlage bij de standaardbrief zoals genoemd onder artikel 3 sub c.

- h. De werknemer heeft binnen deze periode van drie weken de mogelijkheid om een eerdere verklaring van wel/geen bezwaar te herroepen.
- i. Met het standaardformulier maakt de werknemer kenbaar wel of geen bezwaar te hebben:
 - Bij geen bezwaar wordt het formulier door werknemer aan de werkgever gestuurd. De werkgever stuurt dit ter kennisgeving door aan de commissie.
 - Bij bezwaar wordt het formulier door de werknemer aan de commissie verstuurd. De commissie zal vervolgens bij de werkgever het dossier (eerstejaarsevaluatie en de probleemanalyse, plan van aanpak, deskundige-oordelen, en alle andere relevante documenten aangaande de re-integratie) opvragen. Daarbij geeft werkgever tevens een beschrijving van de rollen die binnen het bedrijf bij de begeleiding van deze arbeidsongeschikte werknemer worden ingevuld, zijnde (direct-)leidinggevenden, casemanager, personeelsmedewerker, inhoudsdeskundige(n), en eindverantwoordelijke.

Artikel 4 WERKWIJZE COMMISSIE

- a. Indien de werknemer bezwaar maakt gaat de commissie over tot inhoudelijke beoordeling van het dossier. De commissie beoordeelt of de werkgever heeft aangetoond voldoende re-integratie-inspanningen te hebben verricht, die in lijn liggen met wat van werkgever in redelijkheid verwacht mag worden. Bij de beoordeling is de eerstejaarsevaluatie van het UWV leidend. De commissie toetst ook of aan de andere voorwaarden van artikel 31 lid 3 CAO is voldaan en of deze procedure op juiste wijze door de werkgever is gevolgd.
- b. De commissie bepaalt haar eigen werkwijze en stelt, zonodig met deskundigen, de objectieve gronden van bezwaar vast.
- c. De commissie zal binnen 5 weken na ontvangst van bezwaar werkgever en werknemer informeren over zijn beargumenteerde oordeel of het loon wel of niet naar 90% kan worden aangepast.
- d. Indien de commissie van oordeel is dat de werkgever het loon mag verlagen is dat mogelijk binnen twee weken na datum oordeel en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid.
- e. Indien de commissie niet tijdig tot een uitspraak kan komen heeft dit geen opschortende werking voor het aanpassen van het loon naar 90%. Indien de commissie alsnog het voornemen van de werkgever negatief beoordeelt, is de werkgever gehouden het loon bij arbeidsongeschiktheid terugwerkend tot 100% te corrigeren.
- f. De commissie zal per werknemer -eenmalig- uitspraak doen of tot verlaging van het loon in het 2^e jaar van arbeidsongeschiktheid kan worden overgaan. Indien het bezwaar door de commissie is afgewezen, is een verzoek tot herbeoordeling niet mogelijk.
- g. De bij de commissie ontvangen stukken van werkgever en werknemer worden een half jaar na afwikkeling van het betreffende dossier vernietigd.

Artikel 5 EVALUATIE / VERSLAG

De commissie rapporteert over haar bevindingen aan CAO-partijen in het leerjaar in kwantitatieve en kwalitatieve zin (oktober 2017). Het staat de commissie vrij om tussentijds over haar bevindingen te rapporteren aan CAO-partijen. CAO-partijen bepalen op basis van de resultaten de vervolgstappen voor de toekomst inclusief de voorzetting respectievelijk werkwijze van de commissie.