

Datum : _____
Kenmerk : ras.bri.20200015
Onderwerp : Verlagen loon na 1 jaar ziek zijn
Contactpersoon werkgever : _____
Adres werkgever: _____

Beste _____,

U bent ziek. Daarom werkt u bijna 1 jaar niet of niet volledig. Wij gaan uw loon verlagen. Daar gaat deze brief over.

Wij gaan uw loon met 10% verlagen

Hebben wij u genoeg geholpen om weer te werken? Dan mogen wij uw loon verlagen. Dit staat in de CAO van de schoonmaaksector.

Wij hebben u genoeg geholpen om weer te werken

Wij hebben hier op _____ een gesprek over gehad.

U krijgt een 'reactieformulier' bij deze brief

Kruis op het formulier aan of u bezwaar maakt. Maakt u bezwaar? Geef ook aan waarom u bezwaar maakt. Stuur het formulier naar de 'commissie ziekteverzuim RAS'. Het adres staat op het formulier.

Stuur voor _____ het 'reactieformulier' op

Maakt u bezwaar? Dan neemt de 'commissie ziekteverzuim RAS' uw bezwaar in behandeling. Zij beslissen of wij u genoeg hebben geholpen om weer te werken. Heeft de commissie een beslissing genomen? Dan sturen zij u een brief. Zij sturen u binnen 5 weken een brief.

Geef de 'commissie ziekteverzuim RAS' toestemming in uw dossier te kijken

U zet een kruis op de volgende pagina. Maakt u bezwaar? De commissie moet uw dossier bekijken. Dan kan zij beslissen of wij u genoeg geholpen hebben om weer te werken. Maakt u geen bezwaar? Dan gebruikt de commissie uw dossier misschien voor onderzoek. Zij bekijkt dan of wij u echt genoeg hebben geholpen. Let op! De commissie kijkt niet in uw medisch dossier.

Stuurt u het formulier niet op?

Dan verlagen wij uw loon. U maakt dan geen bezwaar.

Wilt u uw keuze veranderen?

Stuur ons dan binnen 3 weken een nieuw formulier.

U krijgt een 'Top 10 vragen en antwoorden' bij deze brief

Hierin leest u extra informatie over het formulier. U krijgt ook informatie over de 'procedure commissie ziekteverzuim'. Hierin staat wanneer wij u genoeg hebben geholpen om weer te werken. Met deze informatie kunt u beslissen of wij u genoeg hebben geholpen. En of u bezwaar wilt maken.

Voor vragen belt u ons op telefoonnummer:

Uw contactpersoon kan u helpen bij het invullen van het formulier. Uw contactpersoon is: _____, of neem contact op met de vakbond.

Wij sturen een kopie van deze brief naar de 'commissie ziekteverzuim RAS'.

Met vriendelijke groet,

Naam: _____

Handtekening: _____

Ik heb deze brief gelezen en begrepen.

Naam werknemer: _____

Plaats: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

Ik geef de 'commissie ziekteverzuim RAS' **wel** toestemming in mijn dossier te kijken

Ik geef de 'commissie ziekteverzuim RAS' **geen** toestemming in mijn dossier te kijken

Bijlagen:

BIJLAGE 1: REACTIEFORMULIER

BIJLAGE 2: TOP 10 VRAGEN EN ANTWOORDEN

BIJLAGE 3: PROCEDURE COMMISSIE ZIEKTEVERZUIM

BIJLAGE 1: REACTIEFORMULIER

Wij gaan uw loon verlagen. Kruis op dit formulier aan of u wel of geen bezwaar maakt. Maakt u bezwaar? Vul ook in waarom u niet genoeg bent geholpen weer te werken. Stuur het formulier vóór _____ (datum 3-wekentermijn) op.

Ik maak geen bezwaar tegen verlaging van mijn loon na 1 jaar ziek zijn

Ik vind dat mijn werkgever mij genoeg heeft geholpen weer te werken. Ik begrijp wat er voor mij verandert. Mijn loon wordt lager.

Vul onderaan uw gegevens in. En stuur dit formulier naar uw werkgever.

Ik maak wel bezwaar tegen verlaging van mijn loon na 1 jaar ziek zijn

Ik vind dat mijn werkgever mij niet genoeg heeft geholpen weer te werken.

Kruis hieronder aan waarom u bezwaar maakt. U mag meer dan één vakje aankruisen. U mag ook een andere reden opschrijven.

- De **ziekmelding** verliep niet goed
- De '**probleemanalyse**' is niet volledig of niet op tijd gemaakt
- Er is geen goed **Plan van Aanpak** gemaakt, het plan is niet veranderd
- Ik heb te weinig contact gehad met mijn leidinggevende
- Ik heb te weinig contact gehad met de bedrijfsarts
- De adviezen van de arbodienst zijn niet opgevolgd
- Ik kreeg geen passende taken, het was niet duidelijk wat ik moest doen
- Ik heb geen goede behandeling of training gehad (zoals: fysiotherapie, psycholoog, budgetcoach, bedrijfsmaatschappelijk werk, taaltraining, sollicitatietraining)
- Er is geen **eerste jaarsevaluatie** gemaakt

Andere redenen:

- Er is een andere reden waarom ik bezwaar maak, namelijk:

Hieronder kunt u extra uitleg geven. U kunt ook extra informatie meesturen.

De 'commissie ziekteverzuim RAS' zal uw bezwaar en re-integratiedossier beoordelen. De 'commissie' stuurt een kopie van uw bewaar aan uw werkgever.

Vul hieronder uw gegevens in. En zet uw handtekening. Stuur dit formulier aan de 'commissie ziekteverzuim RAS': cie.ziekteverzuim@ras.nl, of per post: Postbus 2216, 5202 CE 's-Hertogenbosch.

Naam werknemer: _____

Geboortedatum: _____

Adres werknemer: _____

Woonplaats: _____

Naam werkgever(s): _____

Datum: _____

Handtekening: _____

BIJLAGE 2: TOP 10 VRAGEN EN ANTWOORDEN

Hieronder staat de "Top 10" van meest gestelde vragen en antwoorden. De Top 10 is gemaakt om werkgevers en werknemers de procedure uit te leggen.

Top 10 vragen, "Verlagen loon 2^{de} ziektejaar"

1. *Welke CAO-afspraken is er gemaakt?*

De werkgever mag het loon in het 2^{de} ziektejaar verlagen met 10%. Van 100% naar 90% van het dagloon. Er moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan.

2. *Welke voorwaarden zijn er om het loon in het 2^{de} ziektejaar te mogen verlagen?*

Er dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan:

- De werkgever heeft in het 1^e ziektejaar voldoende re-integratie-inspanningen verricht;
- De werknemer kan re-integreren en is dus niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt;
- De werkgever heeft de juiste procedure gevolgd.

Let op, de verlaging geldt niet voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1966 en die op 1 januari 2016 in de branche werkzaam waren en gebleven zijn.

3. *Ik ben werkgever en wil het loon van een werknemer verlagen, wat is de procedure?*

Plan een datum om dat met uw werknemer te bespreken. Dit kan vanaf week 40 van de arbeidsongeschiktheid van uw werknemer. Gebruik deze brief van de RAS. Vul deze in en geef (of stuur) deze aan uw werknemer.

4. *Binnen welke periode kan een werknemer bezwaar maken en wat als de werknemer niet reageert?*

De werknemer geeft dat op het reactieformulier aan. Deze zit als bijlage 1 bij deze brief. De werknemer heeft 3 weken om een keuze te maken. Dit om hulp te kunnen vragen. Als een werknemer het formulier niet (tijdig) opstuurt, wordt ervan uitgegaan dat de werknemer instemt met de verlaging in het 2^{de} ziektejaar. De werknemer kan zich binnen de termijn van 3 weken bedenken en alsnog bezwaar maken.

5. *Ik ben werknemer en maak geen bezwaar, wat moet ik doen?*

Kruis dit op het reactieformulier aan. Geef ook aan of de commissie ziekteverzuim uw re-integratiedossier mag bekijken. Onderteken het formulier en stuur het aan uw werkgever.

6. *Ik ben werknemer en maak bezwaar, om welke redenen kan ik bezwaar maken en wat moet ik doen?*

Op het reactieformulier staan enkele voorbeelden. Kruis de reden voor bezwaar aan. U mag ook zelf een reden opschrijven. Onderteken het formulier en stuur het per e-mail of per post aan de commissie ziekteverzuim. U kunt bijlagen meesturen.

7. *Wie zitten er in de commissie ziekteverzuim, en wat is de taak van de commissie?*

De leden van de commissie zijn aangewezen door CAO-partijen (werkgevers en vakbonden). De leden van de commissie zijn onafhankelijk met veel kennis op het gebied van arbeidsongeschiktheid. Deze commissie beoordeelt de bezwaren van werknemers.

8. *Hoe werkt de commissie ziekteverzuim?*

Er is een schriftelijke procedure. Om het bezwaar goed te kunnen beoordelen, vraagt de commissie de re-integratiestukken op bij de werkgever. Zorg er als werkgever voor dat deze stukken gereed liggen. De werkgever is verplicht om deze op te sturen. Op deze wijze krijgt de commissie een goed beeld van de re-integratie in het 1^e ziektejaar. De commissie houdt rekening met de privacybelangen van de werknemer. De commissie beslist binnen 5 weken of het loon verlaagd mag worden. De commissie geeft een gemotiveerd oordeel en bericht werkgever en werknemer. De commissie beoordeelt een dossier op de volgende 5 punten:

- De **ziekmelding** dient volgens het verzuimprotocol behandeld te worden en er dient voldoende contact te zijn tussen werkgever en werknemer;
- De **probleemanalyse** moet tijdig (binnen 6 weken na ziekmelding) en volledig te worden opgesteld
- Het **Plan van Aanpak** moet tijdig (binnen 8 weken na ziekmelding) en volledig worden opgesteld en – waar nodig – worden bijgesteld
- De **aanpak en interventies** moeten op maat worden ingevuld, de adviezen van de Arbodienst /Bedrijfsarts dienen opgevolgd te worden. De werkgever dient hier een actieve rol in te pakken
- Er moet tijdig een volledige eerste jaarsevaluatie worden opgesteld

Mochten bovengenoemde stappen afwijkend hebben plaatsgevonden dient het de commissie duidelijk te zijn gemaakt waarom dit traject anders is gelopen.



9. *Vanaf welk moment mag de werkgever de uitkering verlagen?*

- Als de werknemer geen bezwaar maakt tegen de verlaging (of niet tijdig reageert). Dan binnen 2 weken na einddatum van de bezwaartermijn (die staat vermeld in de standaardbrief) en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^{de} ziektejaar.
- Als de commissie het bezwaar van de werknemer afwijst. Dan binnen 2 weken na het oordeel van de commissie en/of vanaf de volgende loonperiode, maar nooit eerder dan met ingang van het 2^{de} ziektejaar.

10. *Wat als ik het niet eens ben met het oordeel van de commissie?*

De werknemer of de werkgever kan zich tot de (civiele) rechter wenden. Het is niet mogelijk om de commissie om een ander (gewijzigd) oordeel te vragen.

BIJLAGE 3: PROCEDURE COMMISSIE ZIEKTEVERZUIM

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 de uitkering in het 2^e ziektejaar te verlagen van 100% naar 90% van het dagloon.

Artikel 2 SAMENSTELLING EN WERKWIJZE COMMISSIE

- a. De commissie is tijdelijk ingesteld en bestaat uit drie onafhankelijke deskundigen die beschikken over relevante deskundigheid op het gebied van arbeidsongeschiktheid.
- b. De bij de CAO betrokken werknemers- en werkgeversorganisatie stellen elk een deskundige voor. Deze deskundigen benoemen een derde van partijen als onafhankelijk deskundig voorzitter.
- c. De leden van de commissie oordelen zonder last of ruggespraak en naar redelijkheid en billijkheid.
- d. Besluiten worden genomen met gewone meerderheid van stemmen.
- e. Een (ambtelijk) secretaris, werkzaam bij de RAS, ondersteunt de commissie.
- f. 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.
- g. 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 de uitkering 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 de uitkering 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 ontvangstbevestiging 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 werkwijze van de commissie is in overleg met CAO-partijen vastgesteld.
- c. De commissie zal binnen 5 weken na ontvangst van bezwaar werkgever en werknemer informeren over zijn beargumenteerde oordeel of de uitkering wel of niet naar 90% kan worden aangepast.
- d. Indien de commissie van oordeel is dat de werkgever de uitkering 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 de uitkering naar 90%. Indien de commissie alsnog het voornemen van de werkgever negatief beoordeelt, is de werkgever gehouden de uitkering bij arbeidsongeschiktheid terugwerkend tot 100% te corrigeren.
- f. De commissie zal per werknemer -eenmalig- uitspraak doen of tot verlaging van de uitkering 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. 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.