**Protocol vervroegde WIA-aanvraag**

**Alertheid op vervroegde WIA-aanvraag**

*Wanneer al snel duidelijk is dat herstel uitgesloten is en de betrokkene niet meer in staat is meer te verdienen dan 20% van het oude loonniveau, dan is het van belang om de werknemer en werkgever het belang en de voordelen uit te leggen van de vervroegde WIA-aanvraag. De vervroegde WIA-aanvraag mag maar 1 keer worden gedaan, dus zorg ervoor dat de aanvraag aan alle vereisten voldoet! Een veel gemaakte fout is dat de bedrijfsarts het niet nodig vindt om de specialist te betrekken en dan zal de aanvraag worden afgewezen omdat de specialistische verklaring ontbreekt.*

**Wetenswaardigheden vervroegde WIA-aanvraag**

* De aanvraag is mogelijk vanaf week 3 na de ziekmelding tot en met week 68. Het UWV heeft namelijk 10 weken tijd nodig voor de behandeling van de aanvraag. Het UWV mag uiterlijk tot en met week 78 de vervroegde WIA-aanvraag toekennen.
* De vervroegde WIA-aanvraag is alleen mogelijk voor een IVA-uitkering. IVA staat voor inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten. Er is alleen recht op IVA bij volledige én duurzame arbeidsongeschiktheid. Bij de vervroegde WIA-aanvraag is er alleen sprake van duurzaamheid wanneer herstel echt uitgesloten is! Iemand met een geringe kans op herstel kan wel na 104 weken in de IVA komen, maar niet tijdens de eerste twee verzuimjaren. Volledige arbeidsongeschiktheid houdt in dat betrokkene het eigen werk niet meer kan verrichten maar ook niet met andere arbeid in staat is om minimaal 20% van het oorspronkelijke oude loon (voor ziekte) te verdienen.
* De bedrijfsarts moet een verklaring afgeven dat er in zijn ogen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid (dus herstel is uitgesloten) wat weer gebaseerd is op een onderbouwing van de behandelend specialist. De specialistische verklaring is hierbij ALTIJD nodig. Laat de bedrijfsarts dus altijd vooraf medische informatie opvragen bij de behandelend specialist. Of dat de werknemer dat zelf van zijn specialist ontvangt en weer overhandigt aan de bedrijfsarts. In de praktijk is gebleken dat veel aanvragen worden afgewezen omdat de verklaring van de specialist ontbreekt! En let op: daarna is de aanvraag niet meer mogelijk. Er is maar één kans, dus gebruik die direct goed. Een voorbeeldbrief voor de specialist is in de bijlage bij dit document opgenomen.
* Wanneer het UWV de aanvraag positief beoordeelt en een IVA-toekenning vaststelt, ontvangt de werknemer rechtstreeks de IVA-uitkering. De werkgever mag de hoogte van deze uitkering weer in mindering brengen op zijn loondoorbetalingsverplichting. De IVA- uitkering bedraagt 75% van het laatste (gemaximeerde) loon. Indien de werkgever in het tweede ziektejaar alleen zijn wettelijke plicht van 70% van het (gemaximeerde) loon betaalt, dan hoeft de werkgever niets meer te betalen. Is er op basis van de CAO of individuele arbeidsvoorwaarden een loondoorbetalingsplicht > 75% van het loon, dan blijft er voor de werkgever nog wel een plicht bestaan om het meerdere te betalen.

**Aandachtspunten**

Voor een werknemer is het niet prettig wanneer hij geconfronteerd wordt met het stempel duurzaam arbeidsongeschikt. Er zijn ook artsen die daarom dit traject niet willen inzetten vanuit de gedachte dat de werknemer zijn laatste strohalm wordt afgenomen en in zijn ogen dan feitelijk wordt afgeschreven. Dit is een zeer begrijpelijke redenering. Toch kan het juist in het belang van de werknemer zijn om wel de vervroegde WIA-aanvraag in gang te zetten.

Wat is het ‘voordeel’ voor de werknemer om toch voor een traject van vervroegde WIA-aanvraag te kiezen?

* Wanneer de aanvraag succesvol is heeft de werknemer verder niets meer met de verplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter van doen;
* Omdat duurzaamheid reeds is vastgesteld hoeft de werknemer niet meer gefocust te zijn op terugkeer in het arbeidsproces;
* Wanneer duurzaamheid niet vastgesteld kan worden tijdens de eerste 104 weken omdat er nog een geringe kans op herstel wordt geacht, dan is de kans wel groter dat na 104 weken er alsnog een IVA-toekenning uitkomt. Wanneer de kans op herstel nog wel redelijk wordt geacht, zal er na 104 weken vermoedelijk wel een WGA-uitkering uitkomen;
* Er is toekomstige financiële zekerheid op het niveau van 75% van het oude (gemaximeerde) loon (andere uitkeringen zijn nog tijdelijk op het niveau van 70% en wanneer iemand nog wel kan werken maar deze baan niet vindt, dan zit een persoon al snel op bijstandsniveau!);
* De uitkeringsduur is tot de eindleeftijd van 65 jaar (let op; in combinatie met een korte levensverwachting kan dit schrijnend zijn);
* De werkgever blijft verplicht de IVA-uitkering aan te vullen tijdens de twee verzuimjaren omdat zijn loondoorbetalingsverplichting blijft bestaan, de IVA-uitkering wordt alleen verrekend met deze loondoorbetalingsplicht.
* Er zijn werkgevers die in het geval van toekenning van een vervroegde WIA de uitkering van betrokkene juist extra aanvullen tijdens de verzuimjaren.

Wat is het voordeel voor de werkgever?

* Qua Poortwachterverplichtingen hetzelfde als bij de werknemer;
* Een werkgever hoeft geen kosten meer te maken voor een re-integratietraject of andere arbo-begeleiding zoals het bezoeken aan een arts;
* De loonschade is kleiner omdat de werknemer per direct 75% uitkering ontvangt (max. dagloon);
* Duidelijkheid dat er geen WGA-schade volgt die de werkgever moet betalen (en daarmee de werknemers indien zij 50% van deze premie betalen).

**Arbeidscontract van werknemer wel of niet intact houden?**

Tijdens de eerste 104 weken van verzuim blijft het oude contract gewoon doorlopen. Daarna kan de werkgever besluiten om een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen op basis van volledige arbeidsongeschiktheid en dat er geen passende arbeid beschikbaar is binnen het bedrijf. Ook met wederzijds goedvinden wordt er vaak een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Bij het inzetten van een vervroegde WIA-aanvraag kun je ook vooraf al aangeven dat je juist als werkgever geen einde wil maken aan de arbeidsovereenkomst maar dat je betrokken bij de werknemer wilt blijven en hij gewoon bij het bedrijf blijft behoren.

Het kan ook zijn dat de werkgever graag een band wil blijven houden met de werknemer en besluit om de arbeidsovereenkomst slapend voort te zetten of om de werknemer tegen een loonwaarde van maximaal 19% nog wat te laten doen. De werknemer kan dan mogelijk gebruik blijven maken van eventuele collectieve regelingen zoals korting op de autoverzekering via het bedrijf. Zelfs de opbouw van het (nabestaanden) pensioen blijft mogelijk gedeeltelijk intact.

De werkgever kan hiermee richting de werknemer goed werkgeverschap aantonen en daarnaast invulling geven aan het pijnlijke gevoel dat anders ontstaat wanneer iemand ‘buiten wordt gezet’ die mogelijk geen lange levensverwachting meer heeft.

Een bedrijfsarts en specialist zullen sneller meewerken aan de vervroegde WIA-aanvraag en de vaststelling of herstel uitgesloten is wanneer de verhoudingen tussen werkgever en werknemer goed zijn.

**Bijlage: Voorbeeld brief t.b.v. specialist**

Geachte specialist,

In het kader van de uitkeringsrechten voor uw cliënt en het veiligstellen van zijn / haar toekomstig inkomen, zijn voor het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) een aantal vragen bepalend om vast te stellen welk uitkeringsrecht betrokkene krijgt.

Wanneer er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, dient ook het vraagstuk van de duurzaamheid door het UWV beoordeeld te worden oftewel de inschatting van de herstelverwachting. Wilt u zo vriendelijk zijn de bijlage in te vullen en deze weer mee te geven aan uw cliënt? Voor uw cliënt hangt hier veel van af in het kader van zijn of haar toekomstige inkomenszekerheid.

Met vriendelijke groet,

Naam

Verklaring: gegevens ten behoeve van de vaststelling duurzaamheid van arbeidsongeschiktheid

Op verzoek van mijn cliënt de heer - mevrouw ………………….……. geboren op ………………………………. te ………………..….. geef ik een inschatting ten aanzien van de herstelverwachting binnen nu en vijf jaar.

Diagnose cliënt : ……………………………………………………..

De kans op herstel schat ik in als :

[ ] Zeer realistisch

[ ] Redelijk te verwachten

[ ] Zeer gering

[ ] Uitgesloten

Ruimte voor toelichting:

Datum : ………………………….

Naam Specialist : ………………………….

Functie : ………………………….

Handtekening : …………………….……