

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

VRAAG & ANTWOORD

ZWANGERSCHAP

Even geleden meldde een werknemster zich ziek. Ik hoor nu dat deze ziekte verband houdt met haar bevalling. Ik heb niet direct contact opgenomen met UWV om de ziekte te melden. Wat heeft dit voor gevolgen?

De werknemster is ziek als gevolg van haar bevalling. Als die ziekte aansluitend volgt op de bevallingsuitkering op basis van de Wet arbeid en zorg, heeft zij recht op een Ziektewetuitkering (ZW-uitkering) via UWV. Deze uitkering loopt vanaf de eerste ziektedag: de eerste werkdag waarop zij ziek was. Nadat u de ziekmelding heeft doorgegeven aan UWV, ontvangt u de 100% ZW-uitkering volledig en kunt u deze verrekenen met de loondoorbetaling. De regel is dat u de werknemster uiterlijk op de vierde ziektedag ziek moet melden bij UWV. U heeft pas later ontdekt dat de ziekte verband houdt met de bevalling en dus niet binnen die vier dagen contact opgenomen met UWV. De ZW stelt dat als niet duidelijk was dat er recht op een ZW-uitkering bestond, u vanaf het moment dat die duidelijkheid er redelijkerwijs wel was, alsnog binnen vier dagen UWV moet benaderen. Als een ziekmelding direct volgt na een periode

van bevallingsverlof, ligt het natuurlijk wel voor de hand om aan de werknemster te vragen of ze onder een vangnetbepaling van de ZW valt (u kunt die informatie ook via de bedrijfsarts krijgen).

Meldplicht

Bent u volgens UWV te laat met het doorgeven van de ziekmelding, dan krijgt uw organisatie wel gewoon de ZW-uitkering met terugwerkende kracht uitbetaald. UWV kan echter een boete van maximaal € 455 opleggen omdat u niet op de juiste wijze aan uw meldplicht heeft voldaan. Soms bent u niet verwijtbaar en kan UWV geen of een lagere boete opleggen, bijvoorbeeld bij een langdurige storing van het systeem Digipoort. Overigens staat u nog meer te wachten: u heeft ook een meldplicht nadat de werknemster met ZW-uitkering hersteld is. U moet dit binnen twee dagen doorgeven aan UWV, dus houd dit goed in de gaten.

De Arbowetgeving bepaalt dat u een PAGO moet aanbieden. Dit is onder andere verplicht bij werknemers die voor het eerst gaan werken in een nachtdienst of met schadelijke gevaarlijke stoffen, biologische agentia, elektromagnetische en optische straling, trilling of lawaai.

Oogcorrectiemiddelen

Een groot risico is beeldschermwerk (langer dan twee uur per etmaal). Als werknemers daar voor het eerst mee in aanraking komen of klachten hebben, moet u een oogonderzoek (als vervolg van het PAGO) aanbieden. Afhankelijk van de uitkomst moet u een uitgebreider onderzoek of oogcorrectiemiddelen (zoals een computerbril) mogelijk maken.

In de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) behoort u aandacht te besteden aan jeugdigen en aan risico's die kunnen ontstaan door hun onvoltooide fysieke en psychologische ontwikkeling. Ze schatten risico's soms minder goed in en missen ervaring. Blijkt uit de RI&E dat daardoor de kans op een arbeidsongeval groter is, dan is een PAGO aanbieden verplicht. Ook heeft een werknemer soms op verzoek of bij beëindiging van werkzaamheden recht op een PAGO. Als hierbij schadelijke gevolgen zijn vastgesteld, moet u collega's die op dezelfde wijze zijn blootgesteld ook zo'n onderzoek aanbieden.

Simon Troost, organisatieadviseur bij AdviceSelect, www.adviceselect.nl

PREVENTIE

Ik hoorde dat er voor aanvang van bepaald werk het aanbieden van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) verplicht is. Klopt dit?