

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

Hoe om te gaan met arbeidsongeschiktheid en re-integratieverplichtingen is voor ondernemers een steeds lastiger vraagstuk. En COVID19 heeft het er ook niet gemakkelijker op gemaakt. Het afgelopen anderhalf jaar was er Corona en hebben veel mensen thuis gewerkt. Hierdoor is de re-integratie van werknemers na ziekte/arbeidsongeschiktheid voor veel bedrijven minder soepel verlopen. In dit artikel enkele tips voor jou als ondernemer om re-integratieprocessen zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Auteur: Jeroen Smelt, advocaat-partner bij SMART Advocaten

Allereerst is het belangrijk om alles rond (langdurige) ziekte/arbeidsongeschiktheid goed te registreren. Leg de ins en outs in ieder geval goed vast in een dossier. Zo voorkom je dat gebrekkige informatie zich achteraf tegen je keert, waarbij er een loonsanctie wordt opgelegd. (Een loonsanctie is het nog een jaar doorbetalen van het salaris van de werknemer, zie verderop). Een ander belangrijk advies is om tijdig deskundigen-

oordelen aan te vragen om vast te stellen of je als werkgever genoeg gedaan hebt in het kader van je re-integratieverplichtingen. De verwachting is dat er door COVID19 meer werknemers met psychische klachten te maken zullen gaan krijgen. Gevolg: mogelijk meer ziekmeldingen op het gebied van stress en spanningsklachten.

ZIEKMELDING, WAT NU?

Als werkgever zal je je vast ook wel eens afvragen 'wat nu?' zodra een werknemer zich ziekmeldt. Vaak staat het in de CAO, dan wel het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst, hoe een werknemer zich ziek dient te melden en bij wie. Heeft een werknemer zich ziekgemeld dan is altijd de vraag; is hij of zij daadwerkelijk ziek? Het gaat nogal eens mis over de opvatting of de werknemer wel echt ziek is. Dit kun je als werkgever niet zelf bepalen, dat doet een bedrijfsarts. Met andere woorden: in geval van een ziekmelding wil je als werkgever het bestaan van de arbeidsongeschiktheid onderzoeken. Hiervoor dien je een overeenkomst met een Arbodienst te hebben; dat is een verplichting. De werknemer kan dan opgeroepen worden bij de Arboarts/bedrijfsarts. Als de werknemer zich niet ziek heeft gemeld, maar naderhand blijkt dat toch het geval te zijn, dan rust de bewijslast op de werknemer.

In de wet is het begrip 'ziekte' niet opgenomen. Wat betekenen ziekte en arbeidsongeschiktheid nu feitelijk? Hier is veel jurisprudentie over. Ziekte is een lichamelijke of psychische toestand die de werknemer verhindert om zijn of haar arbeid te verrichten. Op basis van de jurisprudentie is doorslaggevend of er medische beperkingen zijn van psychische of lichamelijke aard. Goed om te weten is dat een verslaving van drugs of alcohol te kwalificeren valt als

ziekte. Dat heeft het Gerechtshof 's-Gravenhage op 26 juni 2008 uitgemaakt (ECLI:NL:GHSGR:2008:BD9701).

WETTELIJK VASTGELEGD

Wat zegt de wet over hoe te handelen bij ziekte? Volgens de wet is de werkgever gehouden om het loon door te betalen (ex artikel 7:629 BW). Het gaat hierbij om de eerste 104 weken (twee jaar) en tenminste 70 procent van het loon. Van dit percentage kan in de CAO, dan wel bij arbeidsovereenkomst, naar boven toe worden afgeweken. Formeel geldt de 70 procent tot het maximum dagloon zoals bepaald in artikel 17 lid 1 Wet Financiering Sociale Verzekeringen. Boven dit bedrag is er geen ziektegeld verschuldigd, zolang dat niet is overeengekomen. Daarnaast is wettelijk bepaald dat de eerste 52 weken ten minste het minimumloon moet worden betaald.

De Wet Verbetering Poortwachter stelt eisen waar werkgevers en werknemers zich aan dienen te houden. Hieronder een kort stappenplan vanaf de ziekmelding.

- Week 1: werknemer meldt zich ziek en werkgever schakelt de bedrijfsarts in.
- Week 6: dient de bedrijfsarts een probleemanalyse op te maken waarin de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer worden opgenomen.
- Week 8: werkgever en werknemer dienen gezamenlijk een plan van aanpak op te stellen. Dit gaat vaak onder regie van hun casemanager.
- Week 42: de werkgever moet formeel de ziekmelding aan het UWV doorgeven.
- Na 52 weken (na het eerste jaar ziekte), dient er een eerstejaarsevaluatie plaats te vinden.
- Binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie moet een zogenaamd tweede spoor ingezet worden. Re-integratie 2e spoor bij ziekte houdt in dat een langdurig zieke werknemer zich met hulp



Mr. Jeroen Smelt van SMART Advocaten.

van de werkgever richt op werkhervatting buiten de eigen organisatie. Dit moet soms al eerder als re-integratie niet mogelijk is bij de eigen werkgever.

- Week 91; in het geval dat een werknemer nog niet beter is gemeld, dient er een bijgestelde probleemanalyse en actueel oordeel te komen van de bedrijfsarts en dienen alle documenten verzameld te worden voor de WIA-aanvraag.

LOONSANCTIE

In het geval de werkgever het bovenstaande stappenplan niet correct doorloopt of her en der steken laat vallen, kan het zijn dat het UWV aan de werkgever een loonsanctie oplegt. Een loonsanctie betekent dat je nog een jaar lang het loon moet doorbetalen; het derde jaar dus. Vaak kan de reden van het geven van de sanctie wel hersteld worden en kan je om verkorting van de loonsanctie verzoeken. Ook kun je bezwaar maken tegen de loonsanctie. Advies: zorg in de eerste 104 weken dat de re-integratie goed verloopt. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Mocht een werknemer niet meewerken aan re-integratie, aan redelijke verzoeken daartoe van de werkgever, dan is het het overwegen waard om het loon/ziektégeld op te schorten of de staken.

Denk hierbij aan het niet:

- naar de bedrijfsarts toegaan
- oppakken van aangepaste werkzaamheden
- ingaan op of meewerken aan het opstellen of eventueel bijstellen van het plan van aanpak
- meewerken aan de door de werkgever of door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen die leiden tot het verrichten van aanpassende werkzaamheden

MEDEWERKINGSPLICHT

Een werknemer heeft een medewerkingsplicht. Zorg ervoor dat je als werkgever alles in het werk stelt de re-integratie goed te laten verlopen. Blijf redelijk en billijk. Van een werknemer mag een operationele constructieve opstelling worden verwacht. Let erop dat je als er

andere werkzaamheden verricht moeten worden, bijvoorbeeld passende werkzaamheden, dit schriftelijk vastlegt dat dit gedurende de 104 weken is. Zo voorkom je dat de passende werkzaamheden de nieuw bedongen arbeid gaat worden. In dat geval zou de werknemer na 104 weken gewoon werken. Zijn arbeidsovereenkomst zou dan zijn aangepast naar de nieuwe werkzaamheden. Wordt hij dan opnieuw ziek, dan begint het spel weer van vooraf aan en dat moet worden voorkomen.

Na de periode van twee jaar kan het zijn dat een werknemer arbeidsongeschikt blijft. Het UWV bepaalt dan of hij of zij dan een WIA-uitkering krijgt of niet. In ieder geval, als er na 104 weken nog sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan stopt de loondoorbetalingsverplichting indien geen loonsanctie is opgelegd.

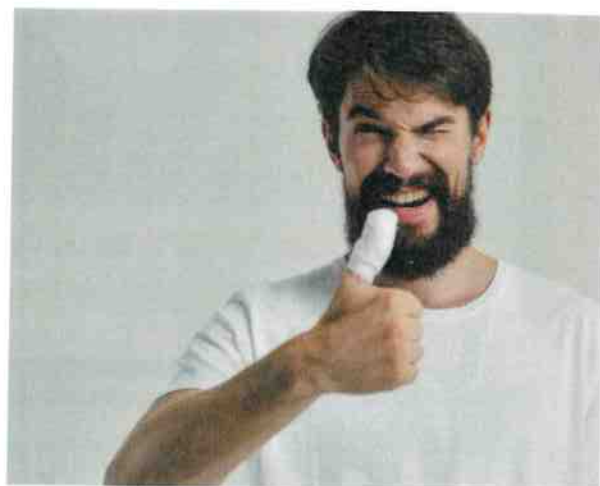
AFSCHEID NEMEN TIJDENS ZIEKTE

Ook tijdens ziekte zijn er mogelijkheden om afscheid te nemen, zeker als de werknemer ernstig verwijtbaar handelt. Voorbeelden hiervan zijn:

- de eigen genezing belemmeren,
- het niet mee willen werken aan het aanvragen van een WIA-uitkering,
- het niet opvolgen van het advies van de bedrijfsarts of het deskundige-oordeel,
- het zonder reden afmelden voor (of het niet verschijnen op) het spreekuur van de bedrijfsarts,
- zonder deugdelijke grond niet meewerken aan mediation.

Als het een gering verzuim is, dan is het niet ernstig te noemen. Gebeuren deze zaken echter met enige regelmaat, dan heb je als werkgever de mogelijkheid om eventueel een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen bij de kantonrechter. Let er wel op dat het verzoek tot ontbinding aan een aantal strenge eisen moet voldoen.

Een ander veel voorkomend probleem is de situatieve arbeidsongeschiktheid. Dergelijke arbeidsongeschiktheid heeft te maken met de werksituatie. Bij situatieve arbeidsongeschiktheid zijn er vaak geen beperkingen van fysieke of psychische aard, maar heeft de werknemer toch klachten waardoor hij niet kan werken. Om



▲ Maak samen werk van re-integratie.

het simpel te zeggen: de werknemer is best in staat werkzaamheden te verrichten, maar niet bij jou als werkgever. Re-integratie is een lastig onderwerp en zeer casuïstisch. Over dergelijke situaties wordt regelmatig geprocedeerd en de uitkomst daarvan is niet altijd op voorhand te voorspellen. Die is volledig afhankelijk is van de omstandigheden. Probeer het probleem daarom ook altijd in goed overleg op te lossen. Mocht dat niet lukken, schakel dan tijdig juridische hulp in. Zo voorkom je dat het een vervelend dossier gaat worden met voor alle betrokkenen dramatische gevolgen.

EEN PAAR TIPS

Aan het eind van dit artikel nog een paar tips:

- zorg ervoor dat je als werkgever in ieder geval een contract hebt met een Arbodienst,
- informeer regelmatig bij je werknemers hoe het gaat,
- probeer zaken tijdig te signaleren,
- houd het ziekteverzuimpercentage van je gehele organisatie in de gaten,
- een probleem voorkomen is nog altijd beter dan het achteraf proberen te genezen.

Verder verwijs ik je naar de website van het UWV met informatie over de Wet Verbetering Poortwachter. Daar vind je ook het hiervoor beschreven stappenplan. Hou er tot slot rekening mee dat niet alle informatie die je online vindt even toegankelijk is en dat een re-integratieproces vaak een grillig verloop kent.