

In 2016 schreef ik er twee keer over: Waarom is arbeidsongeschiktheid zo'n beladen onderwerp? Hierdoor niet langer in staat zijn om te werken is ook vandaag de dag juridisch én emotioneel één van de meest complexe arbeidsvraagstukken, een soort mijnenveld: zie er maar eens achter te komen wat partijen willen, waarbij de belangen groot en er veel gevoeligheden zijn. Uiterst belangrijk om de spelregels te kennen en te begrijpen. Hieronder geef ik er een beknopt overzicht van.

De belangen van werkgever en werknemer kunnen bij ziekte lijnrecht tegenover elkaar staan. In clichés getypeerd? De werkgever wil dat de werknemer zo snel als mogelijk weer aan het werk gaat en heeft genoeg andere problemen aan zijn (en hiermee bedoel ik ook haar) hoofd. De werknemer heeft genoeg aan zijn herstel op zich, wil de tijd krijgen die daarvoor staat en kan ook nog ervaren dat hij naast ziek zijn moet vechten voor het behouden van zijn baan. Het is daarom goed dat de vraag of een werknemer kan werken, niet bij de werknemer of de werkgever zelf is neergelegd. Een werkgever is tenslotte geen medicus en gezien de eigen belangen hoeft er geen rationeel oordeel verwacht te worden. Een werknemer zal zich richten op zijn eigen herstel en niet zozeer het belang van werkhervatting zien. Natuurlijk zijn er ook werknemers die te snel weer aan de slag willen en tegen zichzelf in bescherming genomen moeten worden. Gebaseerd op de verplichting voor de werkgever om zich door deskundigen te laten bijstaan, ligt het oordeel over de mogelijkheden om te werken bij de bedrijfsarts. Een werkgever en een werknemer mogen hun eigen oordeel niet boven het oordeel van die bedrijfsarts plaatsen. Is de werknemer het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts, dan kan hij (via deze) een second opinion vragen bij een bedrijfsarts van een andere arbodienst. Na of in plaats van deze second opinion kunnen werkgever en werknemer hun situatie opnieuw laten toetsen door een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Bij de beoordeling of iemand arbeidsongeschikt (ziek) is gaat het alleen om de vraag of hij door een lichamelijk of geestelijk gebrek niet kan werken. In verband met de privacy van de werknemer is het voldoende dat de werkgever via de bedrijfsarts weet dat de werknemer arbeidsongeschikt is, enigszins weet hoe lang de afwezigheid gaat duren en weet wat de belastbaarheid van de werknemer is en eventueel welke werkaanpassingen gewenst zijn.

Hoe ziet het re-integratie-traject er eigenlijk uit als blijkt dat een werknemer langere tijd ziek zal zijn?

1. Hij wordt ziek en dient dit te melden bij de werkgever, waarvan de arbodienst direct (binnen 7 dagen) op de hoogte wordt gesteld.
2. Voordat er zes weken verstrijken, beoordeelt de arbodienst of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben. Is er sprake van kort ziekteverzuim, dan stopt het hier.
3. Binnen zes weken geeft de arbodienst een probleem-analyse, de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie. De arbodienst verstrekt informatie over het verzuim, de omstandigheden die daarbij van belang zijn en de mogelijkheden tot re-integratie.
4. Voordat er acht weken verstrijken, komt de werkgever met de werknemer aan de hand van de probleem-analyse een plan van aanpak over de re-integratie overeen. Deze afspraken maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, wat zowel de werknemer als de werkgever

daardoor kunnen afdwingen. Vanaf dit moment kan er ook sprake zijn van het inzetten van een 2e spoortraject.

5. Geregeld, eens per zes weken wordt het plan van aanpak besproken tussen werkgever en werknemer en kan tot een aanpassing ervan leiden.
6. Voordat er 42 weken verstrijken, dient de werkgever de werknemer ziek te melden bij de uitvoeringsinstelling.
7. Werkgever en werknemer evalueren rond het einde van het eerste ziektejaar de re-integratie tot dat moment en wordt naar het komende jaar gekeken.
8. Na ongeveer 88 weken ziekte, ontvangt de werknemer een brief van het UWV met meer informatie over het aanvragen van de WIA, 'vroeger' de WAO. De WIA kent een tweedeling: WGA voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten en tijdelijk volledig arbeidsongeschikten of IVA voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten.
9. In de eindevaluatie (week 91) wordt de stand van zaken van de re-integratie beschreven. Daarnaast dient de werkgever de werknemer de kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag te overhandigen, het verloop van het re-integratie-traject als een soort uittreksel van het re-integratiedossier dat door de werkgever is bijgehouden.
10. Uiterlijk 13 weken voordat de WIA-uitkering ingaat, vraagt de werknemer een WIA-uitkering aan, waarvoor hij het re-integratieverslag nodig heeft.
11. De verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen eindigt in beginsel na twee ziektejaren (104 weken). De werknemer komt dan mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Hebben partijen zich onvoldoende ingespannen om re-integratie mogelijk te maken, dan kan dat ertoe leiden dat de werkgever het loon langer moet doorbetalen.

Tot slot, de werknemer heeft belang bij herstel, bij het niet te vroeg terugkeren op het werk én bij het mogen hervatten van zijn werk of het krijgen van ander passend werk. Het bieden van extra ontslagbescherming dient te voorkomen dat werkgevers zich direct inspinnen voor het einde van de arbeidsovereenkomst in plaats van zich in te spannen voor re-integratie. De werkgever verdient op zijn beurt bescherming tegen werknemers die ziekte gebruiken als middel om onder werk uit te komen. De juridische maatregelen om dit te sturen zijn onder andere:

1. het niet meer of juist langer recht hebben op loon of een uitkering,
2. meer of juist minder ontslagbescherming,
3. een onvoldoende coöperatieve werkgever wordt langer aan de werknemer gebonden,
4. een werknemer die zich onvoldoende inspant, kan direct inkomsten verliezen of meer risico op ontslag lopen.

Kleine verschillen in ogenschijnlijk vergelijkbare situaties kunnen grote persoonlijke gevolgen hebben en een volledig andere benadering én begeleiding van deze arbeidsvraagstukken noodzakelijk maken.

mr Rob J.F. Janse