

# “Is-ie al maanden ziek, loopt-ie ondertussen, hoe is het mogelijk, wel de marathon van Rotterdam!!!”

Niemand is graag ziek en iedereen wil het liefst zo snel mogelijk weer beter zijn. Soms is dat echter heel anders door persoonlijke omstandigheden van de werknemer, door een dreigend conflict op de werkvloer of omdat de werknemer wil schuilen onder de financiële paraplu van zijn werkgever. Na de invoering van de Wet poortwachter in 1999 zorgen de spelregels bij ziekte voor de nodige juridische geschillen die vaak betrekking hebben op ‘tekortkomingen’ van werkgevers.

Bij langdurige ziekte ontstaan administratieve verplichtingen voor de werkgever en moet hij zich voldoende inspannen om de werknemer te laten re-integreren. Als de werknemer zich ziek heeft gemeld, moet een bedrijfsarts vaststellen of de ziekte het uitvoeren van werk verhindert. Een werknemer met een botbreuk zal, als hij een zittend beroep heeft, na korte tijd mogelijk gewoon weer aan het werk kunnen. Het beleid van de werkgever moet erop gericht zijn dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan de slag kan. De bedrijfsarts krijgt bij het eerste onderzoek al vaak een beeld over de duur van de ziekte. Zes weken na de ziekmelding moet de bedrijfsarts een probleemanalyse opstellen, waarin ook een prognose voor werkherhvatting is opgenomen. Na acht weken moet de werkgever met de werknemer een plan

van aanpak opstellen. Daarin komt tot uiting of en zo ja wanneer de werknemer in staat is om zijn eigen werk – al dan niet in fasen – op te pakken, of dat er moet worden gezocht naar een terugkeer ergens anders. Als de bedrijfsarts of UWV-arts dit medisch verantwoord vindt, moet de werknemer meewerken aan re-integratie.

#### Case

Onlangs heeft de rechtbank Noord-Nederland geoordeeld over een ontslag op staande voet van een zieke werknemer. Deze werknemer was fors aan het klussen geweest en had zelfs de marathon in Rotterdam gelopen, terwijl hij door de bedrijfsarts volledig arbeidsongeschikt werd geacht. De werkgever had voor de re-integratie van de werknemer – op de eigen werkplek en ‘tweede spoor’ (ander werk bij een

derde) – forse kosten gemaakt. De pijnpoli van het UMCG had daarbij de medische klachten (versleten spieren) bevestigd. De werknemer had echter aan zijn werkgever verzwegen dat hij regelmatig marathons liep. En evenmin had hij toestemming gevraagd om de dakgoten van zijn huis zelf te vervangen. Het aanbod om als postbode (tweede spoor) te werken had hij om medische redenen geweigerd. De rechter gaf de werkgever gelijk. Hij vond dat de werknemer zijn privéactiviteiten had moeten melden bij de bedrijfsarts. Die was dan in staat gesteld om de inzetbaarheid van de werknemer op waarde te schatten. De laatste strohalm van de werknemer, het beroep op de wet, waarin de sanctie

## De Centrale Raad van Beroep stelt vrijwel altijd het UWV in het gelijk

voor het schenden van re-integratieverplichtingen het stopzetten van het betalen van loon is, wees de rechter af. Door de aanvullende, bijzondere omstandigheden was het ontslag op staande voet gerechtvaardigd. De werkgever had immers serieus werk gemaakt van zijn re-integratieverplichtingen en de werknemer maakte er een potje van, ondanks zijn ernstige gezondheids-

problemen. Een minder actieve werkgever zou aan het kortste eind hebben getrokken.

**Opschudmoment**

Een bepalend moment voor de beoordeling of een werkgever de re-integratieverplichting naar behoren naleeft is de eerstejaarsevaluatie, het ‘opschudmoment’. Dat is een gesprek tussen de werkgever en de werknemer, vóór afloop van het eerste ziektejaar. Het verloop van het afgelopen jaar wordt daarin besproken en eventueel wordt het plan van aanpak bijgesteld. Praktisch gezien, wordt het ingezette re-integratietraject beoordeeld aan de hand van het deskundigenoordeel van het UWV. Is het nog wel realistisch dat de werknemer op zijn werkplek terugkeert? Zo ja, dan mag de werkgever op dit oordeel vertrouwen en hoeft hij het tweede spoor niet in te zetten. Zo nee, dan moet hij dit tweede spoor wel direct inzetten.

**Loondoorbetalingsverplichting**

Als het opschudmoment niet wordt uitgevoerd of niet gedocumenteerd wordt vastgelegd, dan zal het UWV de loondoorbetalingsverplichting onverbidde-lijk met één jaar verlengen. De 104 weken wordt dan 156 weken! Het UWV schort de behandeling van de WIA-aanvraag op en het opzegverbod wegens ziekte wordt met 52 weken verlengd. De loonsanctie die het UWV oplegt, heeft dus verstrekken-gevolgen. Herstel van gebreken in de re-integratie is wel mogelijk, waardoor de loonsanctie kan worden bekort, maar die sanctie is nooit korter dan drie maanden. In 2012 beoordeelde het UWV ruim 47.000 re-integratie-verslagen, meer dan 10% daarvan leidde tot het opleggen van een loonsanctie.

**Beoordelingskader poortwachter**

Om het risico van een eventuele loonsanctie te voorkomen, is het raadzaam om kort voor afloop van het eerste ziektejaar een deskundigenoordeel van het UWV te krijgen, te handelen volgens dit oordeel en het oordeel in het re-integratieverslag op te nemen. Dit verslag wordt uiterlijk vóórdat het eerste ziektejaar afloopt door het UWV beoordeeld aan de hand van haar

beleidsregels (de beleidsregels beoordelingskader poortwachter, te vinden op [uwv.nl](http://uwv.nl)). Het beoordelingscriterium luidt: ‘een bevredigend resultaat’. Daarvan is in elk geval sprake als de werknemer 65% van zijn resterende verdien-capaciteit benut. Als er geen arbeidsmogelijkheden zijn, kan de werknemer niet re-integreren en wordt ook geen loonsanctie opgelegd.

**Verskil van mening**


Over de afwezigheid van arbeidsmogelijkheden verschild het UWV van mening met de werkgevers. Als de werkgever vindt dat re-integratie zinloos is door de omvang van de beperkingen, de leeftijd of een eenzijdig arbeidsverleden en de werknemer kansloos is op de arbeidsmarkt, en hij besluit om niet te re-integreren, dan zal het UWV oordelen dat deze werkgever tekortschiet. En dus krijgt de werkgever een loonsanctie opgelegd. De werkgever zal objectief moeten laten vaststellen of de werknemer in staat is om werkzaamheden te verrichten en daarvan is alléén geen sprake als hij bedlegerig is of afhankelijk van zorg door een fysieke of psychische oorzaak. Hieruit blijkt dat de werkgever in vrijwel alle gevallen moet voldoen aan de verplichting tot re-integratie.

**Groeiend aantal procedures**

De laatste jaren groeit het aantal zaken waarin een loonsanctie wordt opgelegd en daarmee ook de procedures en andere geldverslindende maatregelen. Het via de rechter aanvechten van een opgelegde loonsanctie heeft Don Quichotachtige trekken, vrijwel altijd stelt de Centrale Raad van Beroep het UWV in het gelijk. Dat is een reden temeer om de begeleiding van zieke werknemers inclusief de verplichting tot re-integratie nauwgezet en volgens de regels uit te voeren. ●



**Mr. Berend Smid**  
advocaat voor  
(banden)ondernemers

 @berendsmid

