



# Ziek zijn en er

Menig ondernemer krijgt vroeg of laat te maken met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. En menig ondernemer trekt zich dan persoonlijk de zorg van die werknemer aan. Zo ook de ondernemer in dit artikel, een middelgroot bandenservicebedrijf met 30 werknemers, die we gemakshalve even Autohuis noemen.

Autohuis heeft in 2002 de arbeidsgehandicapte Jansen als APK-monteur in dienst genomen. Jansen heeft bij een auto-ongeluk in 2000 blijvend letsel opgelopen. Medio 2007 meldt Jansen zich ziek, hij krijgt een kunstknie. Gelijk is duidelijk dat het herstel maanden zal duren. Autohuis schakelt haar Arbo-dienst in en wacht het herstel van Jansen af. Telkens wanneer Jansen zover hersteld is dat passend werk kan worden opgepakt, moet hij weer onder het mes. In totaal volgen in bijna twee jaar zes ingrijpende operaties. In korte periodes tussendoor laat Autohuis Jansen voorraden tellen en

andere gezochte lichte werkzaamheden uitvoeren. Tot aan de zesde operatie denkt Jansen nog terug te kunnen keren in zijn eigen werk. De arbeidsdeskundige oordeelt anders. Tegen beter weten in wil Jansen zich niet bij het onvermijdelijke verlies van zijn baan neerleggen.

### Juridische procedures

Dat is het startsignaal voor Jansen voor lange en kostbare juridische procedures. Deze procedures zijn voor Jansen, als vakbondslid vrijwel gratis. Jansen verzoekt om twee second opinions bij UWV. Heeft Jansen genoeg aan de



# niet beter van worden

re-integratie gedaan? En heeft Autohuis passend werk voor Jansen? UWV oordeelt dat Autohuis geen passend werk heeft voor Jansen. UWV oordeelt echter ook dat Autohuis onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan. De periode van loondoorbetaling bij ziekte wordt daarop met 52 weken verlengd. Autohuis schakelt na ontvangst van dit besluit direct een reïntegratiebureau in om Jansen buiten het bedrijf te laten re-integreren. Autohuis is kort daarna succesvol met de re-integratie 'tweede spoor' door Jansen – na een proefstage – in een zittend beroep te detacheren. En dat met een baangarantie. Dan verzoekt Autohuis aan UWV om verkorting van de loonsanctie. UWV kent het verzoek toe, omdat de sanctie door het uitvoeren van re-integratie-inspanningen wordt gerepareerd. Jansen pikt het nieuwe besluit van UWV niet en stelt bij de rechter beroep in tegen UWV.

De detachering laat Jansen mislukken. Het beroep faalt, de rechter oordeelt dat de sanctie reparabel is (een stok

achter de deur). Jansen geeft niet op en stelt hoger beroep in bij de Centrale Raad van Beroep. Dit beroep kan jaren duren en loopt nog.

### Ontslagvergunning

Het eindigen van de loonsanctie vormt voor Autohuis het sein om bij UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning aan te vragen. Ook in die procedure voert de jurist van de vakbond vergeefs verweer. Met de verleende vergunning volgt opzegging en ontslag. Of het nog niet genoeg is, stelt Jansen daarop bij de kantonrechter een vordering in wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens Jansen schuilt de kennelijke onredelijkheid in het ontbreken van een plan van aanpak in het eerste ziektejaar en in het ontbreken van een ontslagvergoeding. Ook deze procedure is een kwestie van lange adem en hoge kosten. Het woord is aan de rechter.

### Dossiervastlegging

Deze praktijkervaring staat niet op zich. Dagelijks doen zich situaties voor die

eenvoudig ook op deze wijze kunnen escaleren. Wat te denken van de werknemer die spit heeft, zich niet laat behandelen en daardoor bepaalde diensten niet kan draaien. De man meldt zich ziek met een ontstoken oog, kan wel licht administratief werk doen, maar weigert dat. Eenmaal beter meldt de man dat hij niet kan komen werken omdat zijn bril stuk is. Alle ingrediënten zijn aanwezig voor een onoplosbaar conflict. In deze situatie moet te snel handelen worden vermeden. Eerst moet goede dossiervastlegging plaatsvinden. Hebt u ook een zieke werknemer die kennelijk op escalatie uit is, zoek dan tijdig juridische ondersteuning. Vereniging VACO kan u hierbij van dienst zijn. ●



*mr. Berend Smid  
advocaat voor  
ondernemers*