

De Ziektewet (deel 2)

Aad de Jong werkt als magazijnmedewerker bij ComfortShop. Hij is al 12 jaar in dienst. Op zekere dag, en voor De Jong kwade dag, verstuikt hij zijn enkel en moet de enkel in het gips. Aad de Jong meldt zich ziek. Wat zijn nu voor werkgever en werknemer de vervolgstappen.

Vorige keer heb ik u bericht de verplichtingen voor de werkgever, de werknemer, wat er dient te gebeuren als eigen werk niet mogelijk is en wat passende arbeid is. In het hiernavolgende zal ik ingaan op of terugkeer op de eigen werkplek mogelijk is en of ook andere passende arbeid binnen een onderneming niet mogelijk is. Ook wordt ingegaan op wat er gebeurt als er verschil van inzicht bestaat over het al dan niet ziek zijn. Tot slot zal besproken worden wat er gebeurd na 2 jaar ziek zijn.

Spoor 2-traject

De werkgever van Aad de Jong dient eerst te kijken of Aad de Jong ander passend werk in zijn bedrijf ComfortShop kan verrichten. Is er geen passende arbeid voorhanden in het bedrijf ComfortShop dan dient de werkgever te kijken of Aad de Jong voor ander passend werk in het bedrijf van een andere werkgever kan worden ingeschakeld. Dit werken bij een andere werkgever dan de oorspronkelijke werkgever wordt het Spoor 2-traject genoemd. Het Spoor 1-traject betekent dus dat de werkgever eerst kijkt of Aad de Jong een andere functie kan krijgen binnen ComfortShop zelf. De werkgever is wettelijk verplicht te kijken naar andere passende werkzaamheden binnen zijn eigen bedrijf dan wel zorg te dragen dat wordt gekeken of in dit geval Aad de Jong niet bij een ander bedrijf kan gaan werken in passende arbeid.

Vervolgens dient er door Aad de Jong en zijn werkgever een plan van aanpak te worden opgesteld, en dient te worden besproken hoe de terugkeer op de werkplek dient te geschieden. Dit kan een terugkeer zijn naar het eigen werk van Aad de Jong of naar ander werk. De werkgever is in het geval Aad de Jong niet terug kan naar het magazijn verplicht om passende arbeid aan te bieden.

Verskil van inzicht over het ziek zijn

Hierbij zijn twee mogelijkheden. Stel dat Aad de Jong zich ziek meld, de Arbodienst onderzoekt hem en de Arbodienst bepaalt dat Aad de Jong niet meer ziek is. In zo'n geval rapporteert de Arbodienst haar bevindingen aan de werkgever ComfortShop. Stel dat Aad de Jong vindt dat hij wel ziek is, of dat hij nog steeds ziek is, dan is er voor hem de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen, een soort deskundigenoordeel bij het UWV. Stel dat de Arbodienst zegt dat Aad de Jong wel ziek is en ComfortShop is het hier niet mee eens, dan geldt dezelfde mogelijkheid voor ComfortShop. Ook dan kan ComfortShop een second opinion, een deskundigenoordeel, aanvragen bij het UWV. Indien het UWV een beslissing neemt is van deze beslissing geen beroep op een hogere instantie meer mogelijk. Waar een werknemer wel rekening mee moet houden is het navolgende punt. Stel dat de Arbodienst zegt dat Aad de Jong niet meer ziek is en Aad de Jong zelf vindt dat hij nog steeds ziek is en stel dat hij vervolgens een second opinion aanvraagt en zijn werkzaamheden tussentijds niet verricht, dan is de werkgever indien blijkt dat Aad de Jong ongelijk heeft gehad, niet gehouden alsnog het loon over die periode uit te betalen. Het aanvragen van een second opinion kunnen zowel Aad de Jong als ComfortShop ook doen als er een verschil van mening is tussen beiden over de vraag of passende arbeid aanwezig is.

Aad de Jong is twee jaar ziek en dan?

Met ingang van 2006 geldt dat bij een langdurige ongeschiktheid de WIA van toepassing kan worden. Dit geldt enkel voor werknemers die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en die 104 weken van ziekte hebben doorlopen. Voor die periode gold de WAO. De WIA betekent Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Doel daarvan is dat de nog aanwezige arbeidsmogelijkheden van een werkgever worden gestimuleerd, meer nog dan dit gebeurde onder de WAO. Voor de werkgever ComfortShop geldt dat, indien de werknemer 2 jaar ziek is, hij kan overwegen een ontslagvergunning aan te vragen bij het CWI. In de praktijk betekent 2 jaar ziek zijn niet automatisch dat dan ook de arbeidsovereenkomst is beëindigd of kan worden beëindigd. Indien de werknemer namelijk aannemelijk kan maken dat hij in een half jaar na die verstreken termijn van 2 jaar nog werkzaamheden kan verrichten en niet voor 100 % arbeidsongeschikt is, dient dat onderzocht te worden. Indien de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer ook na ommekomst van de termijn van een half jaar na de verstreken twee jaar geen werkzaamheden meer kan verrichten, dan kan hij onderbouwd met een verklaring van de Arbodienst/UWV een ontslagverzoek indienen bij het CWI teneinde een vergunning te verkrijgen.

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | www.knegtmansvandewouw.nl

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: www.advocatenvoordeondernemer of www.dearbeidsrechtsspecialist.