

Deel 1: De zieke werknemer

In deze uitgave het eerste deel over de zieke werknemer en de verplichtingen die daarbij komen kijken.

Definitie ziekte

De werknemer is verhinderd de bedongen arbeid te verrichten vanwege bepaalde lichamelijke of geestelijke toestand. Het begrip ziekte blijft ook bestaan zolang de werknemer niet in staat is zijn eigen werk volledig te verrichten.

Plichten werkgever en werknemer

- *Loondoorbetaling*
De werkgever dient op grond van het Burgerlijk Wetboek gedurende 104 weken minimaal 70 % van het loon door te betalen. Indien de werkgever zich niet voldoende inspannt om tot re-integratie van de werknemer te komen kan het zijn dat het UWV, het uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, als sanctie de loondoorbetaling verlengt met 1 jaar. De werkgever is bevoegd controle te laten uitoefenen door de werknemer te verplichten zich tijdig ziek te melden, om op een spreekuur van de arbodienst te verschijnen en om deze arbodienst ook inlichtingen te verschaffen over zijn ziekte. Het is overigens niet zo dat de werknemer de aard en de oorzaak van de ziekte aan de werkgever openbaar maakt. Wel dient de werknemer alles te melden aan de arbo-arts, tenzij het informatie betreft die voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid van belang is.
- *Melding arbo-arts*
De werkgever dient de ziekmelding te melden bij de arbo-arts. Dit mag niet later zijn dan 4 dagen vanaf het moment dat de werkgever had kunnen weten dat de werknemer aanspraak op ziekgeld kan maken. Vervolgens dient binnen 6 weken na de eerste ziektedag de arbodienst willens een probleemanalyse aan te geven of er sprake is van langdurig ziekteverzuim. In die probleemanalyse komt de beschrijving van de klacht, de diagnose, de behandeling en andere factoren zoals persoonlijke eigenschappen en privé-omstandigheden. Vervolgens dient gekeken te worden of de werknemer nog mogelijkheden heeft om arbeid te verrichten en indien dit het geval is, dienen werkgever en werknemer een plan van aanpak op te stellen.
- *Plan van aanpak*
In dit plan van aanpak worden de stappen van de re-integratie beschreven waarin opgenomen het feit of de werknemer naar de eigen werksituatie terug kan keren of dat er ander passend werk gezocht dient te worden. Indien er een mogelijkheid bestaat passend werk aan te bieden, is de werkgever hiertoe daadwerkelijk toe verplicht. Vervolgens dient aan het einde van het eerste ziektejaar een evaluatie plaats te vinden, de zogenaamde eerste jaars evaluatie. Indien de werknemer tegen het feit aanloopt dat hij of zij 2 jaar ziek zou zijn, dient er een aanvraag voor de wet WIA te worden ingediend. Er moet dan een re-integratieverslag komen waaruit de inspanningen van de werkgever en de werknemer blijken om tot re-integratie te komen.

Ander passend werk bij de werkgever

Indien de werknemer niet naar de eigen werkzaamheden terugkan is het mogelijk dat de werkgever de werknemer dan een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt. Het is echter raadzaam om dit vooralsnog niet te doen. Immers indien er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden ontstaat er bij het opnieuw arbeidsongeschikt worden van de werknemer wederom een recht op loonbetaling gedurende de 104 weken. De werkgever dient er dus alert op te zijn pas een nieuwe arbeidsovereenkomst voor het passende werk te sluiten met de werknemer indien het niet te verwachten is dat de werknemer in dit passend werk wederom zal uitvallen.

Gevolgen van het overtreden van Poortwachterverplichtingen

Het UWV toetst of beiden, zowel werkgever als werknemer, voldoende inspanningen hebben verricht om bestaande arbeidsmogelijkheden van de werknemer zo goed mogelijk te benutten. Als hierboven gesteld zal het UWV wanneer de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie van de werknemer de loondoorbetalingsplicht van de werkgever verlengen tot 52 weken, na afloop van 2 jaar ziek zijn. Dit betekent dus in de praktijk dat de werkgever 3 jaar lang het loon doorbetaalt van de werknemer in plaats van 2 jaar. Indien de werknemer weigert passende arbeid te accepteren mag de werkgever het loon opschorten en in het uiterste geval de werknemer ontslaan. In dat geval geldt het opzegverbod bij ziekte niet. Indien de werkgever overgaat tot het ontslaan van de werknemer zal het UWV een besluit moeten nemen of inderdaad de werknemer verwijtbaar tekort is geschoten in het re-integreren bij de werkgever.

Second Opinion

Het kan voorkomen dat werkgever en werknemer verschillen over het bestaan van de ziekte of het passend zijn van aangeboden werkzaamheden. Dit doet zich voor nadat de arbo-arts een beslissing heeft genomen over het ziek zijn van de werknemer. Zijn werkgever of werknemer het met het standpunt van de arbo-arts niet eens, dan kunnen zij een second opinion, een deskundigenoordeel vragen aan het UWV. Het is toegestaan voor de werkgever om gedurende de tijd dat het onderzoek van het UWV loopt in het kader van de second opinion, het loon op te schorten totdat duidelijkheid is verkregen over de ziekte danwel het kunnen vervullen van vervangende arbeid van de werknemer. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, vindt de loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaats. Wordt de werkgever in het gelijk gesteld, dan heeft de werknemer geen recht op het loon gedurende de tijd dat het onderzoek heeft gelopen.

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.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl