

Deel 2: De zieke werknemer

In deze uitgave het tweede deel over de zieke werknemer.

Indien de werknemer ziek is, kan hij in aanmerking komen voor een ziektebewaaring ingeval er geen recht op loondoorbetaling is van de werkgever. Het moet wel om een werknemer die zoals de wet zegt "als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek ongeschikt is voor het verrichten van zijn arbeid".

Plichten werknemer

De werknemer moet wel voldoen aan voorwaarden voor het recht op ziekingeld, waaronder het gevolg geven aan een oproep voor een medisch onderzoek. Ook kan het UWV ziekingeld weigeren als de werknemer niet aan re-integratieverplichtingen voldoet of als de werknemer geen verweer voert tegen of instemt met een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een zieke werknemer kan zich dus niet zonder meer neerleggen bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de praktijk betekent dit dat de zogenoemde vaststellingsovereenkomst niet door een zieke werknemer getekend mag worden.

Hoogte en duur ziekingeld

Ziekingeld terzake zwangerschap, bevalling en orgaandonatie bedraagt 100 % van het dagloon. In andere gevallen bedraagt het 70 % van het dagloon. Nadat er een periode van 104 weken van ongeschiktheid tot werken is verstreken eindigt het ziekingeld. Na afloop van die 104 weken kan er eventueel een recht bestaan op een WIA-uitkering, uitgezonderd voor die werknemers waarbij de eerste ziekteperiode voor 1 januari 2004 lag. Die werknemers hebben mogelijk nog recht op een WAO-uitkering. Uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin men 65 jaar wordt, eindigt de ziektebewaaring. Mensen die in voorlopige hechtenis zitten, danwel in een huis van bewaring, in de gevangenis of een tbs-kliniek, krijgen geen ziekingeld.

Voorwaarden WIA-uitkering

Op grond van de WIA zijn er twee arbeidsongeschiktheidsregelingen, namelijk een regeling voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (de IVA) en een regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Voorwaarden om in aanmerking te komen zijn voor IVA en WGA uitkeringen gelijk. Uiteraard moet de betrokken werknemer verzekerd zijn. Ook dient er sprake te zijn van een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid van tenminste 104 weken. Dit wordt wel de wachttijd genoemd voor de WIA. Op het moment dat de werkgever onvoldoende inspanningen heeft gerealiseerd op het gebied van re-integratie, kan de wachttijd worden verlengd, hetgeen in de praktijk betekent dat de werkgever het loon dient door te betalen. Indien duidelijk is dat de werknemer niet meer in het arbeidsproces kan terugkeren, kan de wachttijd eventueel worden verkort. In de praktijk stelt het UWV uiterlijk 20 maanden na de eerste ziekteperiode de werknemer in kennis van de mogelijkheid een WIA aanvraag te doen. 13 weken voor afloop van de wachttijd dient de aanvraag bij het UWV binnen te zijn. Er dienen bij de aanvraag een aantal formulieren te zijn gevoegd waaronder de re-integratie activiteiten en een verslag van de Arbo danwel de bedrijfsarts. Vervolgens gaat het UWV na of er voldoende re-integratie inspanningen zijn verricht door de werkgever. Is dit niet het geval dan dient het loon langer te worden doorbetaald. Omgekeerd geldt ook voor de werknemer dat er sancties door het UWV kunnen worden opgelegd indien de werknemer onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. U moet daarbij denken uit een tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren van de uitkering. Hierbij wordt ook in ogenschouw genomen de verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer. De volgende stap is het verzekeringsgeneeskundig onderzoek. De verzekeringsarts doet een uitspraak over de vier volgende mogelijkheden:

- A. Er is sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid;
- B. Er is sprake van volledige arbeidsongeschiktheid, maar niet duurzaam;

- C. Er is sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, maar er zijn nog wel mogelijkheden tot functioneren;
- D. Er is sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en er is geen sprake van benutbare mogelijkheden.

Conclusie

Het voert in deze uitgave te ver om aan te geven wat een zieke werknemer uiteindelijk ontvangt op grond van een WIA-uitkering. De mogelijkheden zijn divers. Mocht u in een situatie verkeren dat u voor langere tijd arbeidsongeschikt dreigt te zijn, laat u dan goed informeren door een arbeidsrechtadvocaat.

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