

Ziekteverzuim en Arbo wetgeving

Iedere werkgever komt er op enig moment mee in aanraking: een zieke werknemer. Dit kan een griepje zijn, maar ook langdurige ziekte. In de wet is vastgelegd dat een arbeidsongeschikte werknemer gedurende 104 weken recht heeft op (gedeeltelijke) loondoorbetaling. (Voor oproepkrachten gelden uitzonderingen.) Het is dus in uw belang om ziekteverzuim zo veel mogelijk te voorkomen en dat een arbeidsongeschikte werknemer zo spoedig mogelijk weer kan werken.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn niet hetzelfde. Iemand die ziek is, is niet per definitie arbeidsongeschikt. Bijvoorbeeld een werknemer met een lichte vorm van reuma is wel ziek maar wellicht wel in staat zijn werk te verrichten als dit fysiek niet te belastend is. Deze werknemer is dus niet (volledig) arbeidsongeschikt.

Het is daarom onvoldoende om – bijvoorbeeld met een verklaring van een behandelend arts – aan te tonen dat sprake is van ziekte, om te kunnen bepalen of sprake is van arbeidsongeschiktheid. Van arbeidsongeschiktheid is sprake als de werknemer door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Onder bedongen arbeid wordt verstaan de overeengekomen werkzaamheden voor het overeengekomen aantal uren.

Als werkgever bent u sinds 1 juli 2017 verplicht minimaal een basiscontract af te sluiten met een arbodienst of bedrijfsarts. In dit basiscontract staan een aantal taken waarin u zich laat ondersteunen door een arbodienst of bedrijfsarts. Heeft u een dergelijk contract niet en krijgt u controle van de Inspectiedienst SZW, dan riskeert u een boete van minimaal € 1500,-.

Op grond van de Arbowet bent u als werkgever verplicht elke ziekmelding van een werknemer te melden bij de bedrijfsarts (of arboarts). Dat kan zijn een bedrijfsarts uit een interne of externe arbodienst of een zelfstandig gecertificeerde bedrijfsarts.

Het oordeel over de vraag of een werknemer ziek is, moet in eerste instantie worden gegeven door de bedrijfsarts. U als werkgever mag dus niet op eigen houtje besluiten om een ziekmelding niet te accepteren. Het is namelijk aan de bedrijfsarts om te onderzoeken of de ziekte van de werknemer belemmerend is voor het uitvoeren van de werkzaamheden door de werknemer. En zo ja, in welke mate. Het oordeel of een werknemer arbeidsongeschikt is daarom noodzakelijk om al dan niet tot de conclusie te komen dat sprake is van arbeidsongeschiktheid.

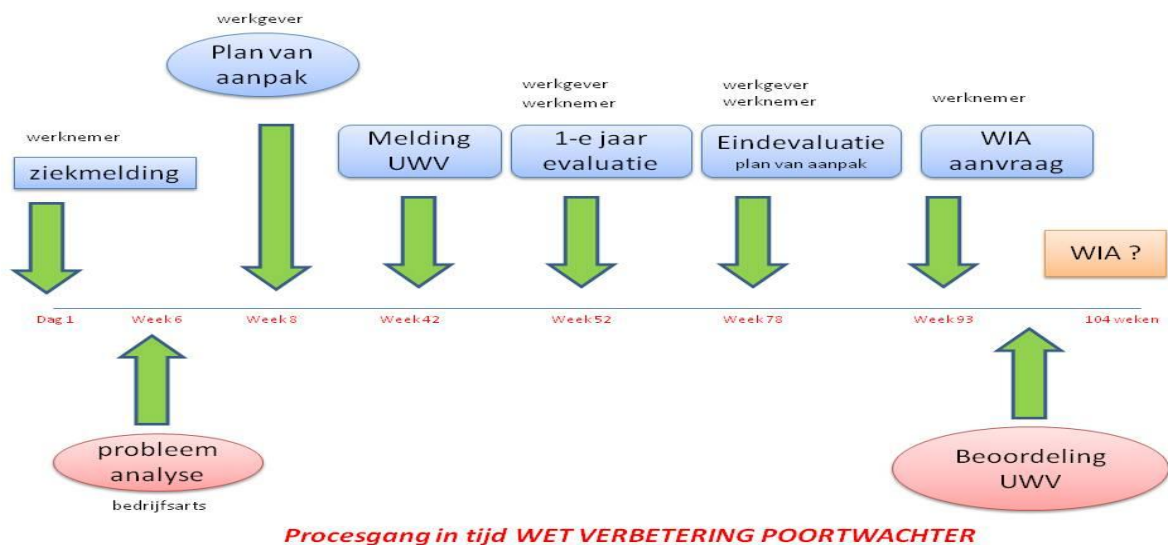
Ook de controle nadien behoort tot het takenpakket van de bedrijfsarts. Evenals dat de bedrijfsarts moet aangeven of de werknemer geschikt is om re-integratiewerkzaamheden (passende arbeid) te verrichten en welke omvang deze werkzaamheden mogen hebben.

Naast het begeleiden van verzuim kan een arbodienst of bedrijfsarts u adviseren en ondersteunen op het gebied van werk en gezondheid. Dit kan u helpen ziekteverzuim te voorkomen.

Ook is een arbodienst gespecialiseerd in de Arbowetgeving en helpen zij u bij uitvoering van de Wet verbetering Poortwachter.

Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met een arbodienst inspannen om zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Er zijn een aantal verplichtingen voor de werkgever in opgenomen die al direct in de eerste week van een ziekmelding uitgevoerd moeten worden.

Stappenplan Wet Verbetering Poortwachter



Stap 1: melding eerste ziektedag

Zodra de werknemer ziek wordt, moet hij dit doorgegeven aan de werkgever. Hoe, wanneer en bij wie dat moet gebeuren, is meestal vastgelegd in een verzuimreglement. Is de werknemer langer dan een paar dagen ziek, moet de werkgever dit tijdig (binnen een week) melden bij de arbodienst of de bedrijfsarts.

Stap 2: binnen zes weken probleemanalyse en re-integratieadvies bedrijfsarts

Als de ziekte volgens de bedrijfsarts dreigend langdurig is, vraagt de werkgever hem binnen zes weken een oordeel te geven over de ziekte. Het oordeel van de bedrijfsarts bestaat uit een probleemanalyse en een re-integratieadvies. De werkgever ontvangt alleen die delen van de probleemanalyse die hij nodig heeft om samen met de werknemer een plan van aanpak te kunnen opstellen. De bedrijfsarts geeft aan welke problemen werkhervatting in de weg staan en op welk vlak een interventie werkhervatting eventueel kan bevorderen. Verder beoordeelt de bedrijfsarts de arbeidsverhouding en trekt aan de bel als er sprake is van een arbeidsconflict. Staat al vast dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn dan kan het oordeel beknopt zijn. In zo'n geval is een vervroegde WIA-aanvraag aan de orde.

Stap 3: binnen acht weken plan van aanpak (re-integratieplan)

Als de verwachting is dat de werknemer weer kan werken, worden er afspraken gemaakt om dit zo snel en verantwoord mogelijk te bereiken. Dit wordt dan vastgelegd in een re-integratieplan, ofwel het plan van aanpak. Uiterlijk aan het eind van de achtste week moet dit plan klaar zijn en ondertekend worden door zowel werkgever als werknemer. De werkgever moet passend werk aanbieden aan zijn dreigend langdurig zieke medewerker. De medewerker moet dit werk accepteren. Er zijn een aantal mogelijkheden voor re-integratie:

1. Naar eigen werk bij de eigen werkgever: terugkeer op de werkplek, al dan niet met werkplek- of werktijdaanpassingen;
2. Naar ander werk bij de eigen werkgever: het oude werk kan om bepaalde redenen niet meer, maar de werkgever heeft de mogelijkheid om ander werk te bieden. Met omscholing of andere aanpassingen is dit andere 'passende' werk bereikbaar;
3. Naar ander werk bij een andere werkgever: het oude werk kan niet meer, maar de werkgever heeft ook geen mogelijkheden voor ander 'passend' werk. Het plan is toegespitst om te komen tot werk bij een andere werkgever;

4. Naar eigen werk bij een andere werkgever: de werknemer is nog wel in staat om het eigen werk uit te voeren, maar dat werk lukt niet bij de huidige werkgever. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een arbeidsconflict. Hierbij is outplacement of mediation aan de orde.

In het plan staat wat daar voor nodig is: aanpassingen op het werk, trainingen, therapieën of activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk. Gelijktijdig met het opstellen van het plan van aanpak wordt er een casemanager aangesteld. Deze persoon is meestal niet inhoudelijk betrokken, maar neemt het initiatief en zorgt ervoor dat iedereen zich aan de gemaakte afspraken houdt. Het plan van aanpak wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Een richtlijn daarbij is evaluatie om de 6 weken.

Alle afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Voor beide partijen moet er zo duidelijkheid over de gemaakte afspraken zijn en moeten zij elkaar kunnen houden aan deze afspraken.

Stap 4: 42e-weekmelding UWV en eerstejaarsevaluatie

Na 42 weken ziekte moet de werkgever de dreigend langdurig zieke melden bij het UWV.

Overschrijding van deze termijn levert een boete op. Na 52 weken vindt een evaluatie plaats: werkgever en werknemer blikken dan terug op de re-integratieactiviteiten in het eerste ziektejaar. Met deze eerstejaarsevaluatie moet duidelijk worden of het gestelde doel en de gekozen route van de re-integratie nog de juiste is of moeten worden bijgesteld. De eerstejaarsevaluatie wordt door het UWV meegenomen in de poortwachterstoets.

Deskundigenoordeel UWV

Als tijdens het re-integratietraject blijkt dat dat werkgever en werknemer het niet eens worden of twijfelen over de re-integratie-inspanningen, kan een van hen een deskundigenoordeel vragen aan het UWV om de stokkende re-integratie vlot te trekken.

Stap 5: aanvraag WIA

De werknemer moet na het tweede ziektejaar WIA aanvragen. Hij krijgt hierover bericht van het UWV. Een WIA-aanvraag bestaat uit:

- het plan van aanpak, inclusief bijstellingen;
- de eerstejaarsevaluatie;
- een eindexamen van het plan van aanpak (door werkgever en werknemer samen opgesteld);
- medische informatie (inclusief probleemanalyse) en een actueel oordeel van de bedrijfsarts, door de werknemer opgevraagd.

Op basis van al deze informatie zal het UWV de poortwachterstoets uitvoeren. Werkgever en werknemer kunnen samen overeenkomen om de WIA-aanvraag uit te stellen. De werkgever blijft in dat geval het loon van de zieke werknemer doorbetalen.

Als een bedrijfsarts oordeelt dat de zieke werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, dan kan de WIA-wachttijd naar 13 weken worden verkort.

Poortwachterstoets en sancties

De WIA-aanvraag wordt door het UWV getoetst. Dit is de poortwachterstoets. Het UWV bepaalt allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt. Is de werknemer weer (gedeeltelijke) aan het werk? Sluit dat werk aan bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer en heeft het een structureel karakter? Als een werknemer structureel minstens 65% van zijn dagloon weet te verdienen, wordt het resultaat bevredigend geacht. Dan is er tenslotte WIA voorkomen. Hierna volgt de WIA-keuring van de werknemer.

Bij een negatief oordeel

Is er onvoldoende resultaat bereikt? Dan gaat het UWV kijken of werkgever en werknemer samen voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Na een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en loopt de loondoorbetalingsplicht van de

werkgever maximaal 52 weken door. In die 52 weken kunnen de vereiste re-integratie-inspanningen alsnog plaatsvinden en de periode daardoor ook worden verkort.

Wanneer een werknemer in de eerste twee ziektejaren te weinig re-integratie-inspanningen levert, zal de werkgever de werknemer op zijn gedrag moeten aanspreken. De werkgever kan er dan voor kiezen om een deskundigenoordeel te vragen, maar ook om over te gaan tot inhouding van loon of in het uiterste geval ontslag. Blijft de werknemer ook dan nog in gebreke en is hem dat aan te rekenen, dan past het UWV een maatregel toe op de eventuele WIA- (of WW-)uitkering.