
Een controversieel thema

MEDISCH ADVIES BEDRIJFSARTS

Wanneer een van de medewerkers van uw school door ziekte langdurig uit de running is, levert dat een ingewikkelde situatie op. Uiteraard is die arbeidsongeschiktheid vervelend voor de medewerker in kwestie. En u heeft een vervanger nodig op school die in deze tijden van lerarentekort (en überhaupt krapte op de arbeidsmarkt) ook al lastig te vinden is. In dit artikel gaat het over de verplichting die de werkgever en de zieke werknemer hebben om te werken aan re-integratie tijdens ziekte. In de praktijk is het goed begeleiden van die re-integratie vaak een mijnenveld. En zelfs op de bedrijfsarts kunt u niet blind varen.

De bedoelingen zijn nobel, maar ook bedoeld om uitkeringskosten te besparen: vanaf de dag van de ziekmelding heeft de werkgever van de arbeidsongeschikte werknemer gedurende de eerste twee jaar de verplichting het loon van de zieke werknemer door te betalen. In het eerste ziektejaar is dat 100 procent, in het tweede ziektejaar 70 procent (behalve in de uren dat de zieke werknemer 'loonvormende arbeid' verricht, dan is het toch 100 procent). Ondertussen wordt nagegaan wat de zieke werknemer, ondanks zijn 'functionele beperkingen' nog wel kan en die resterende arbeidsmogelijkheden moeten zo volledig mogelijk worden benut. Dat zo volledig mogelijk benutten van de resterende arbeidsmogelijkheden heet re-integratie.

JE KUNT BIJ RE-INTEGRATIE EENVOUDIG DE VERKEERDE AFSLAG NEMEN

De werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer hoeven niet op eigen houtje uit te vinden hoe die re-integratie moet plaatsvinden. Iedere werkgever moet verplicht een bedrijfsarts inschakelen in het geval een werknemer zes weken of langer arbeidsongeschikt is. De bedrijfsarts is erin gespecialiseerd om de medische problematiek van de werknemer te vertalen in functionele beperkingen (dus wat de ziekte betekent voor de mogelijkheden van de werknemer om te functioneren). Ook kan de bedrijfsarts een prognose van herstel bepalen. Aan de hand van de adviezen van de bedrijfsarts kunnen de werkgever en de werknemer de re-integratie vormgeven.

EIGEN OF ANDERE FUNCTIE

In eerste instantie is re-integratie meestal gericht op volledige terugkeer in de eigen functie. Zodra de zieke werknemer daartoe weer in staat wordt geacht, adviseert de bedrijfsarts dan om stapsgewijs de uren en de taken weer op te bouwen. Maar als de beperkingen door de ziekte zodanig zijn dat volledige terugkeer in de eigen functie niet meer realistisch wordt geacht, zal de re-integratie over een andere boeg gegooid moeten worden. Dan is achtereenvolgens de vraag of de eigen functie passend gemaakt kan worden, zo niet of er een andere passende functie voor de werknemer bij de werkgever is en is dat ook niet het geval op welke functies buiten de eigen werkgever de re-integratie gericht moet worden. Om die vragen te beantwoorden, is er behalve de bedrijfsarts nog een andere deskundige nodig: de arbeidsdeskundige.

Is het na één jaar ziekte nog niet zeker dat de zieke werknemer volledig in zijn eigen functie of elders binnen de organisatie van de werkgever zal kunnen terugkeren, dan moet de zieke werknemer actief worden begeleid bij het vinden, verkrijgen en behouden van een voor hem geschikte functie in een andere organisatie. Dat heet 'een tweede spoor traject'. Is al eerder duidelijk dat re-integratie bij de eigen werkgever (het eerste spoor) geen kans van slagen heeft, dan moet er al eerder met het tweede spoor traject worden gestart.

LOONSANCTIE

Dit klinkt allemaal niet al te ingewikkeld, maar wie wel eens een langdurige arbeidsongeschiktheid heeft meegemaakt, weet dat het eenvoudig is om de verkeerde afslag te nemen. Als de re-integratie daardoor niet goed verloopt, krijgt uiteindelijk de werkgever daarvan de rekening gepresenteerd.

MR. BAS VORSTERMANS

advocaat bij Cascade advocaten, b.vorstermans@cascadeadvocaten.nl



Na 21 maanden arbeidsongeschiktheid kan de werknemer een WIA-uitkering aanvragen bij het UWV. Vóórdat het UWV die aanvraag beoordeelt, wordt er eerst beoordeeld of de re-integratie goed is verlopen. Als dat naar het oordeel van het UWV niet het geval is, wordt aan de werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting van een extra jaar opgelegd, de zogenoemde loonsanctie. In dat jaar krijgen werkgever en werknemer, eufemistisch gesteld, de gelegenheid de tekortkomingen in de re-integratie te herstellen. Soms lukt dat binnen dat jaar en dan kan verkorting van de loonsanctie worden aangevraagd, maar in veel gevallen lukt dat niet.

ONRECHTVAARDIGE SITUATIE

Zoals gezegd is het eenvoudig om bij re-integratie de verkeerde afslag te nemen; ik zou een heel boek kunnen schrijven over wat er allemaal mis kan gaan en hoe je dat kunt voorkomen. Maar dat past niet allemaal in één artikel. Op één bijzonder onrechtvaardige situatie wil ik hier wel dieper ingaan. Stel: werkgever en werknemer zitten helemaal op één lijn en hebben twee jaar lang alle adviezen van de bedrijfsarts keurig en nauwgezet opgevolgd. De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat de werknemer nog maar een deel van zijn contracturen kan werken. Helaas heeft de re-integratie er dus niet toe geleid dat de werknemer volledig terug kon keren in de eigen functie en een andere passende functie bij de eigen werkgever was niet voorhanden. Het tweede spoor traject heeft ook niets opgeleverd. De werkgever hoeft zich dan geen zorgen te maken over een loonsanctie, omdat alle adviezen van de bedrijfsarts zijn opgevolgd, toch? Helaas, ook in deze situatie ligt een loonsanctie op de loer. In veel gevallen schakelt het UWV ook een verzekeringsarts in om te beoordelen of de re-integratie goed is verlopen. Die verzekeringsarts kan er een andere opvatting op na houden over de beperkingen van de werknemer dan de bedrijfsarts. Als de bedrijfsarts door zo'n medisch verschil van inzicht volgens de verzekeringsarts de beperkingen van de werknemer te negatief heeft beoordeeld, is de conclusie dat de bedrijfsarts een re-integratiebelemmerend advies

heeft gegeven. Omdat de bedrijfsarts dan - volgens het UWV - fout zat, krijgt de werkgever een loonsanctie. Een hele vervelende situatie, die ik in mijn praktijk met enige regelmaat voorbij zie komen.

WETSWIJZIGING IN AANTOCHT?

Gelukkig heeft ook de regering ingezien dat de mogelijkheid van een medisch verschil van inzicht tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts leidt tot grote onzekerheid voor werkgevers. Daarom is eind 2020 een wetsvoorstel aanhangig gemaakt om hieraan een einde te maken. Het gevolg van deze wetswijziging, die op 1 september

VERTROUW VOORLOPIG NIET KLAKKELOOS OP HET OORDEEL VAN DE BEDRIJFSARTS

2021 in zou gaan, is dat het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend is voor de beoordeling van de re-integratie door het UWV. De werkgever kan dan natuurlijk nog steeds een loonsanctie krijgen, bijvoorbeeld omdat de adviezen van de bedrijfsarts niet zijn opgevolgd, maar niet meer omdat de bedrijfsarts fout zat. Wanneer u nu opgelucht bent omdat deze wetswijziging inmiddels is ingegaan, moet ik u helaas teleurstellen. In februari 2021 is de wetswijziging 'controversieel verklaard'. Net als vele andere beslissingen, zal de beslissing over het lot van dit wetsvoorstel pas genomen worden als er een nieuw kabinet is geformeerd. Voorlopig is het dus raadzaam niet klakkeloos te vertrouwen op het oordeel van de bedrijfsarts, vooral als deze langere tijd oordeelt dat de zieke werknemer géén of in uren beperkte re-integratiemogelijkheden heeft. Twijfelt u aan het oordeel van de bedrijfsarts dan kunt u dit tussentijds laten checken door een zogenoemd deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Dat kost u als werkgever 400 euro maar kan uiteindelijk veel geld besparen. BSM