

Bij ernstige en onherstelbare ziekte

DE WIA-UITKERING MET VERKORTE WACHTTIJD

Veel schoolleiders in het primair onderwijs kampen met langdurig zieken. Dat is natuurlijk vervelend voor het zieke personeelslid en voor de school vanwege het tekort aan vervangingsmogelijkheden. Een langdurig ziek personeelslid moet bovendien gedurende twee jaar intensief worden begeleid in het kader van wettelijke verplichtingen conform de Wet verbetering poortwachter, voordat de werknemer een WIA-uitkering kan aanvragen. In sommige gevallen hoeft er echter geen twee jaar te worden gewacht met de WIA-aanvraag. Als uitgesloten is dat een zieke werknemer ooit nog kan werken, dan kan de WIA-uitkering eerder toegekend worden in de vorm van een IVA-uitkering. Zo'n WIA-uitkering met verkorte wachttijd is alleen mogelijk als de ziekte ernstig en onherstelbaar is. Geen fijne situatie dus. Des te belangrijker om de juiste stappen te zetten om tenminste een aantal negatieve gevolgen van de situatie te beperken.

Verkorting van de wachttijd voor een WIA-aanvraag ontheft de onderwijswerkgever van de verplichte re-integratie inzet gedurende de volledige periode van 104 weken. Er zijn veel regels waar een werkgever zich aan moet houden als hij te maken heeft met een langdurig zieke werknemer. Een zieke werknemer moet bijvoorbeeld worden opgeroepen op het spreekuur bij de bedrijfsarts, soms moeten aanvullende expertisearchieven worden ingezet en er moet een plan van aanpak worden opgesteld voor de re-integratie van de werknemer dat periodiek moet worden geëvalueerd. De toekenning van een WIA-uitkering met verkorte wachttijd verlost werkgever en werknemer van deze verplichtingen. U hoeft dan dus geen (intensieve) re-integratie-activiteiten meer in te zetten. Voorwaarde is dat op voorhand duidelijk is dat er geen arbeidsmogelijkheden meer zijn en de situatie van uw personeelslid medisch gezien dermate uitzichtloos is dat dit ook niet van u beiden kan worden verlangd. Daarnaast biedt de WIA-uitkering met verkorte wachttijd ook een financieel voordeel. U kunt de WIA-uitkering welke wordt verkregen tijdens het dienstverband namelijk in mindering brengen op het salaris van de zieke werknemer. Hoewel u uw personeelslid in het geval van een verkorte wachttijd in beginsel wel in dienst moet houden gedurende twee jaar, worden de salariskosten door een toekenning van een WIA met verkorte wachttijd dus behoorlijk beperkt. Gezien de recente modernisering van het Participatiefonds per 1 augustus 2022 wordt overigens aangeraden om na afloop van het opzegverbod van twee jaar een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV en de arbeidsovereenkomst daarna op te zeggen. U komt in dat geval in aanmer-

king voor het verlagingsverzoek van 10 procent eigen bijdrage op basis van ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid¹. Afgeraden wordt dus om een vaststellingsovereenkomst met uw personeelslid te sluiten na twee jaar ziekte, ook indien de wachttijd met succes is verkort. In dat geval komt u namelijk niet in aanmerking voor de 10 procent eigen bijdrage, maar dient u 50 procent eigen bijdrage te betalen aan de uitkeringslasten. Besluit u toch besluit de arbeidsrelatie eerder te beëindigen dan 104 weken na toekenning van de verkorte wachttijd door het UWV, dan komt u niet in aanmerking voor de compensatieregeling van de transitievergoeding bij het UWV. Een van de voorwaarden voor het recht op compensatie is dat de arbeidsovereenkomst moet zijn beëindigd na afloop van het opzegverbod van twee jaar². Voor de situatie dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met de toekenning van een verkorte WIA-uitkering wordt geen uitzondering gemaakt, zo blijkt uit jurisprudentie (zie de uitspraak van de Rechtbank Midden Nederland van 9 mei 2022)³.

SUCCESVOL BEROEP

Op grond van vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep⁴ is het uitgangspunt dat alleen in een onomkeerbare situatie sprake kan zijn van een verkorte wachttijd⁵. Het UWV moet in het kader van de verkorte wachttijd beoordelen of er sprake is van een stabiele of verslechterde medische situatie. Let wel: dit is een strikter criterium dan aan de orde is ingeval de volledige wachttijd van 104 weken is verstreken. Dit zit namelijk zo. Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen: een WGA-uitkering en een IVA-uitkering. De IVA wordt toegekend als de werknemer (bijna) niet meer kan werken.

MR. NOOR DIETVORST

advocaat bij Cascade advocaten, n.dietvorst@cascadeadvocaten.nl



De WGA wordt toegekend als er nu of in de toekomst nog wel benutbare mogelijkheden zijn. Bij de WIA-uitkering met verkorte wachttijd kan het UWV alleen een IVA-uitkering toekennen. Bij de reguliere WIA-aanvraag na 104 weken kan door het UWV zowel de IVA-uitkering als ook de WGA-uitkering worden toegekend. Het UWV zal bij een aanvraag in het kader van de verkorte WIA-aanvraag gaan onderzoeken of er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid, waarbij herstel van de belastbaarheid volledig is uitgesloten. Als herstel van arbeidsmogelijkheden mogelijk is, kan geen sprake zijn van een toekenning van een uitkering met toepassing van een verkorte wachttijd⁶.

ROL BEDRIJFSARTS EN TIMING

De aanvraag voor de vervroegde WIA-keuring moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts (gebaseerd op de verklaring van de behandelend medisch specialist). De bedrijfsarts dient overwegend positief te staan tegenover een WIA-uitkering met verkorte wachttijd en kan op voorhand een indicatie geven ten aanzien van de kans van slagen. Let er op dat u slechts eenmaal een verzoek tot een WIA-uitkering met verkorte wachttijd kan indienen⁷. De timing is dus zeker belangrijk. De aanvraag moet niet te snel maar zeker ook niet te laat (dat wil zeggen niet later dan 78 weken na de eerste ziekte dag) worden ingediend. De aanvraag kan op zijn vroegst pas worden ingediend na drie weken na de eerste ziekte dag. De uitkering kan dan na tien weken na de aanvraag ingaan⁸. Alleen de werknemer kan de aanvraag tot verkorting van de wachttijd indienen. De werkgever kan hierover wel in gesprek gaan met de werknemer na consultatie van de bedrijfsarts.

TOETSINGSKADER VAN HET UWV

Het UWV is veelal kritisch als het gaat om de verkorting van de wachttijd. In een zaak die de rechtbank Oost-Brabant⁹ dit jaar behandelde, wees het UWV een WIA-uitkering met verkorte wachttijd af. De werknemer in kwestie kon niet meer zelfstandig functioneren en was volledig afhankelijk van de dagelijkse zorg door zijn familie en andere hulpverlening. Er waren zeer sterke aanwijzingen dat de werknemer leed aan het syndroom van Korsakov. Hij had last van cognitieve functiestoornissen en langdurig overmatig alcoholgebruik. Van deze ziekte is geen herstel mogelijk. De werknemer was opgenomen in het Korsakov Centrum en hoewel zijn alcoholgebruik al sterk was verminderd, bleven de geheugen-

stoornissen in stand. De werknemer had een WIA-uitkering met een verkorte wachttijd aangevraagd. Maar het UWV vond dat de werknemer niet volledig en duurzaam arbeidsongeschikt was, aangezien herstel van de belastbaarheid niet uitgesloten was. Het verzoek om een verkorte wachttijd werd dus afgewezen. De rechtbank oordeelde dat het UWV de mogelijkheid om een verkorte wachttijd toe te kennen te beperkt uitlegde. Volgens de rechtbank had het UWV moeten motiveren wat een mogelijke verbetering in de medische situatie van deze werknemer zou betekenen voor zijn arbeidsmogelijkheden. Dat nog niet met zekerheid is vastgesteld wat de oorzaak is van medische klachten geeft geen concreet perspectief op verbetering van arbeidsmogelijkheden. In dit soort situaties kan het dus lonen beroep aan te tekenen bij de rechtbank tegen de afwijzing van het UWV.

CONCLUSIE

In incidentele gevallen is het raadzaam om met uw zieke personeelslid in overleg te treden over de mogelijkheid om een WIA-aanvraag met verkorte wachttijd in te dienen. Als werkgever en werknemer voor het einde van de wachttijd van twee jaar concluderen dat de werknemer geen arbeidsmogelijkheden heeft en de bedrijfsarts geen herstel verwacht, dan kan de werknemer een vervroegde WIA-uitkering in de vorm van een IVA-uitkering aanvragen. Hiervoor moet wel aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. Alleen als herstel kan worden uitgesloten, kan de wachttijd worden bekort. Als er nog een geringe kans op herstel is, dan kan dit niet en zult u het Poortwachter-traject gedurende twee jaar volledig moeten doorlopen. **BSM**

Noten

- 1 Artikel 15 reglement Participatiefonds 2022-2023.
- 2 Artikel 7:673e eerste lid BW.
- 3 Rechtbank Midden Nederland, 9 mei 2022, ECLI:NL:RBM-NE:2022:1887.
- 4 Zie bijvoorbeeld de uitspraken van 8 februari 2012 [ECLI:NL:CRVB:2012:BV6267] en 28 augustus 2019 [ECLI:NL:CRVB:2019:2870].
- 5 Artikel 23 zesde lid Wet WIA.
- 6 Zie bijvoorbeeld de uitspraak van de CRvB van 26 juli 2017 [ECLI:NL:CRVB:2017:4347].
- 7 Artikel 66 tweede lid Wet WIA.
- 8 Artikel 23 zesde lid Wet WIA.
- 9 Rechtbank Oost-Brabant 10 mei 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:1563.