

Kan je 1% ziek zijn of voor 99% beter zijn? Volgens de werkgevers wel. Het vervolg.

Inleiding: We hebben jullie eerder een bericht gestuurd over de grote administratieve verdwijning die werkgevers toepassen om werknemers langer ziek te houden. Werknemers worden dan, zonder dat zij het zelf weten ziek gehouden volgens de wet. Via WAO/WIA begeleiders kregen wij signalen binnen dat bij aanvraag WIA bleek dat werknemers 1% tot 10% ziek waren gehouden, terwijl ze de voor hen bedongen arbeid in de daarvoor afgesproken uren hadden verricht. We hebben in dat schrijven aangegeven hoe in onze ogen een dergelijk trucje ongedaan gemaakt kan worden.

Verdere ontwikkelingen: Inmiddels hebben een aantal bestuurders dit bij werkgevers aan de onderhandelingstafel ter sprake gebracht. Daarbij werd in zeker één geval door de werkgevers aangegeven dat zij dit altijd doen en dat dit gebeurt in overeenstemming met het UWV.

Vragen aan het UWV:

Wij hebben vervolgens de vragen neergelegd bij het UWV:

- A. Zien zij vaker dat werkgevers werknemers voor 1%-10% ziek houden?
- B. Gaan zij hier mee akkoord?

Het antwoord van het UWV:

- Het UWV gaf aan dat dit bij hen bekend staat als 99% hersteld, wat natuurlijk in principe hetzelfde is.
- Het eenzijdig (zonder de werknemer te informeren) vaststellen van een beperkte belastbaarheid voor arbeid is in strijd met de geest van de wet verbetering poortwachter. De werknemer dient het plan van aanpak en eventuele bijstelling daarop immers mede te ondertekenen.
- Verder gaven zij aan dat zij na twee jaar ziekte de inspanningen van de werkgever toetsen en dat zij in die toets 99% herstel niet zullen accepteren op straffe van een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 52 weken.
- Als dit niet aan de orde komt bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen komt hetzelfde weer aan de orde bij de sociaal medische beoordeling voor de WIA.
- Als de loondoorbetalingsverplichting geen effect heeft gehad en de werknemer hervat voor 99% (of 90% of zo) het eigen werk en hij valt weer uit wegens ziekte, kan de werkgever stellen dat hij al 104 weken heeft betaald en dan heeft de werknemer geen recht meer op loondoorbetaling. En gaven zij aan: dit dupeert de werknemer!

Het trucje ongedaan maken. (nog even op een rijtje):

Wettelijk valt aan deze acties zelf weinig te doen. Je moet gebruik maken van de mogelijkheden van Poortwachter om het aan te vechten.

Stap 1:

Als een werknemer vaststelt dat hij/zij administratief ziek is gehouden moet hij vragen naar de schriftelijke medische onderbouwing van dit besluit. Dit kan al leiden tot een herziening.

Stap 2:

Tegen het besluit kan werknemer actie ondernemen. De oplossing is bij het UWV een deskundige oordeel aanvragen. Als men dan 100% geschikt wordt bevonden, staat men sterk. Een oordeel is niet bindend, maar weegt voor de rechter wel zwaar.

Stap 3:

Als een werkgever volhoudt dat dit in overeenstemming met het UWV gebeurt, is dit dus niet waar! En dat kan je met bovenstaande argumenten weerleggen. Als bestuurder kan je de leden en vooral ook de kaderleden in bedrijven waar dit speelt informeren over hoe te handelen.

In die gevallen waarbij werknemers helaas zodanig arbeidsongeschikt zijn dat een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de orde zal komen, bevelen wij aan om zo vroeg mogelijk de WAO/WIA begeleiders van de bedrijfsgroep UGO in te schakelen. Onze WAO/WIA begeleiders zijn goed opgeleide kaderleden en zij begeleiden onze leden zolang als mogelijk cq nodig is. En zij controleren op bovenstaande trucs. Als het nodig is zorgen de WAO/WIA begeleiders ervoor dat DID wordt ingeschakeld.

Voorbehoud:

De vraag of het nog verschil maakt of een werknemer bedongen arbeid of passende arbeid verricht is door UWV nog niet beantwoord. Zo gauw we dit weten, krijgen jullie het te horen.

Met vriendelijke groeten,
Felix Alejandro-Perez
Erica Hemmes
Bestuurders UGO