

Bestuur Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Bestuur Rendement

Bestuur Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor bestuurders van non-profitorganisaties. Bestuur Rendement stelt zich tot doel op onafhankelijke en toegankelijke wijze te informeren over de ontwikkelingen en de praktijk op bestuurlijk, financieel, fiscaal en juridisch gebied ten behoeve van stichtingen en verenigingen. De redactie beoogt op praktische en overzichtelijke wijze de financiële, fiscale en juridische aspecten van het besturen van een vereniging of stichting te beschrijven en van adviezen te voorzien.

Bestuur Rendement onderscheidt zich door:

- veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/bestuurblad

© 2016 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Leren werken met zieke werknemer

Uw organisatie kan te maken krijgen met een langdurig zieke werknemer. U zult dan samen met de werknemer moeten gaan werken aan zijn re-integratie. Dan gelden echter wel een fink aantal regels. Kennis van enkele juridische begrippen zoals arbeidsongeschiktheid en passende arbeid is daarvoor noodzakelijk. Bij de re-integratie van een zieke werknemer kunt u tegen de volgende veelgestelde vragen aanlopen.

Bij ziekte van een werknemer bent u in de eerste twee jaar samen met de werknemer verantwoordelijk voor zijn re-integratie. U zoekt samen naar oplossingen. Daarbij krijgt u te maken met een aantal juridische begrippen. Hierna vindt u de antwoorden op een aantal veelgestelde vragen.

Wanneer is er sprake van arbeidsongeschiktheid?

Volgens de wet is er sprake van arbeidsongeschiktheid als de werknemer door 'ongeschiktheid ten gevolge van ziekte

verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten'. De bedongen arbeid is de arbeid die uw organisatie en de werknemer met elkaar hebben afgesproken. Het gaat hierbij om de werkzaamheden en de arbeidsduur. Als de bedrijfsarts oordeelt dat een werknemer arbeidsongeschikt is, heeft dat grote gevolgen:

- De werknemer behoudt gedurende 104 weken recht op (ten minste) 70% van zijn loon. Deze termijn kan met maximaal 52 weken worden verlengd (loon sanctie). UWV legt deze sanctie op als u te weinig doet aan de re-integratie.

- Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing. U mag de arbeidsovereenkomst met de werknemer niet opzeggen.
- Zowel uw organisatie als de werknemer is verplicht re-integratie-inspanningen te verrichten.

Vaak gaat een werknemer tijdens het re-integratieproces al deels aan het werk in uw organisatie. De werknemer verricht dan meestal passende arbeid of werk op arbeidstherapeutische basis (zie hierna voor de uitleg van deze begrippen). Wees u ervan bewust dat zolang de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, hij nog steeds arbeidsongeschikt is. Dus ook als de werknemer weer zijn normale taken voor uw organisatie verricht maar voor minder uren dan overeengekomen, verricht hij nog steeds niet de bedongen arbeid.

Wat houdt het begrip 'passende arbeid' in?

Passende arbeid omvat alle arbeid die de werknemer zou kunnen uitvoeren, tenzij aanvaarding daarvan vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale redenen niet van hem kan worden gevergd. Welke arbeid passend is voor de werknemer, is in eerste instantie ter beoordeling van uw organisatie, die voor advies de arbodienst kan raadplegen. Het is niet altijd duidelijk of een werknemer passende of bedongen arbeid verricht. Hoe ruimer bijvoorbeeld de functieomschrijving van de werknemer, hoe sneller de werknemer bedongen arbeid verricht.

Of het om passende arbeid of bedongen arbeid gaat, is van groot belang. Zolang de werknemer passende arbeid ver-

Ga niet op de stoel van de bedrijfsarts zitten!

Als eerste moet er natuurlijk vastgesteld worden of de werknemer arbeidsongeschikt is. De bedrijfsarts is – behalve de rechter en UWV – de enige persoon die kan beoordelen of een werknemer arbeidsongeschikt is.

U mag dus niet zelf op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten en de werknemer bij zijn ziekmelding laten weten dat u dit

niet accepteert. Ook de huisarts of de behandelend specialist van de werknemer mag niet bepalen of een werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is. Is uw organisatie of de werknemer het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts, dan is het mogelijk om bij UWV een deskundigenoordeel (ook wel second opinion genoemd) aan te vragen.

richt, blijft hij ziek, houdt hij gedurende 104 weken recht op loondoorbetaling en is hij beschermd tegen ontslag. Na 104 weken heeft de zieke werknemer die passende arbeid verricht alleen recht op loon tegen de loonwaarde die bij deze passende arbeid hoort. Als aangetoond kan worden dat er binnen 26 weken geen zicht is op herstel en dat de werknemer niet te herplaatsen is in een andere functie, kunt u er ook voor kiezen om het dienstverband met de werknemer te beëindigen.

Wat is werk op arbeidstherapeutische basis?

Als een zieke werknemer werkt op arbeidstherapeutische basis, verricht hij werk zonder loonwaarde. Daarmee zit er dus een verschil tussen werk op arbeidstherapeutische basis en passende arbeid. De werknemer werkt wel, maar uw organisatie kan hem niet aanspreken op zaken als werktempo en -kwaliteit als hij daarvoor nog te ziek is.

Zo kan het voorkomen dat een werknemer zijn eigen arbeid voor de volle omvang verricht, maar toch nog ziek is, omdat het gaat om werk op arbeidstherapeutische basis. Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van de re-integratie van de werknemer met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer en om uiteindelijk te komen tot werkhervatting. Dat kan handig zijn als de bedrijfsarts nog niet goed in staat is om de klachten en de belastbaarheid van de werknemer vast te stellen. U moet er echter rekening mee houden dat UWV arbeidstherapeutisch werk van



langer dan enkele weken afkeurt. Om een loonsanctie te voorkomen, is het dan ook verstandig om arbeidstherapie maar voor maximaal vier weken aan te bieden.

Kan passende arbeid ook de bedongen arbeid worden?

Passende arbeid kan de bedongen arbeid worden als uw organisatie en de werknemer dit schriftelijk overeenkomen. Uit de rechtspraak blijkt echter dat passende arbeid ook stilzwijgend kan overgaan in

de bedongen arbeid. Het handelen van de organisatie en wat de werknemer hieruit heeft mogen afleiden, spelen hierbij een grote rol. Verder wordt gekeken naar de aard en de duur van de passende werkzaamheden, of het re-integratietraject nog loopt en of er al dan niet uitzicht op herstel bestaat. Is er geen uitzicht op herstel en kan de bedongen arbeid dus niet hervat worden, dan ligt stilzwijgende wijziging van de bedongen arbeid meer voor de hand. De werknemer heeft er dikwijls belang bij dat de door hem verrichte passende arbeid wordt aangemerkt als nieuw bedongen arbeid, terwijl uw organisatie er daarentegen belang bij kan hebben dat de passende arbeid niet de bedongen arbeid wordt. De loondoorbetalingsplicht van 104 weken gaat dan namelijk weer opnieuw lopen (zie kader) en ook het opzegverbod tijdens ziekte is dan weer van kracht.

*Viola Zanetti, advocaat bij CMS,
e-mail: viola.zanetti@cms-dsb.com,
www.cms-dsb.com*

Opnieuw uitval van werknemer door ziekte

Een werknemer die wegens ziekte uitvalt voor zijn eigen bedongen werkzaamheden, heeft 104 weken recht op loondoorbetaling. Voor de berekening van de 104 weken worden ziekteperiodes samengeteld als ze elkaar opvolgen met een periode van minder dan vier weken. Dit betekent dat de 104 weken opnieuw gaan lopen bij een werknemer die hersteld is

en vervolgens na vier weken weer uitvalt. Bij passende arbeid ligt dit anders. Omdat de arbeid die de werknemer verricht dan niet het bedongen werk is, is de werknemer immers altijd ziek gebleven. De al gestarte termijn van loondoorbetaling loopt gewoon door en de werknemer kan niet opnieuw aanspraak maken op 104 weken loondoorbetaling.