

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

De wirwar van re-integratietermen

Bij het werken aan de re-integratie van een zieke werknemer kunt u een hoop termen tegenkomen, die u misschien weinig zeggen. Want wat houdt het begrip passende arbeid eigenlijk precies in en wat is het verschil met werk op arbeidstherapeutische basis? Toch is het belangrijk om hier kennis van te hebben, onder meer omdat dit gevolgen kan hebben voor (het opnieuw gaan lopen van) de loondoorbetaling.

Een langdurig arbeidsongeschikte werknemer kan een behoorlijke kostenpost zijn voor uw organisatie. Het is van groot belang om re-integratieinspanningen te verrichten voor het herstel van de werknemer en een loonsanctie te voorkomen. Helaas krijgt u bij het werken aan de re-integratie te maken met vele juridische begrippen, die het er niet makkelijker op maken. Hieronder een aantal veelgestelde vragen over arbeidsongeschiktheid en re-integratie op een rij.

Wie bepaalt of een werknemer arbeidsongeschikt is?

De bedrijfsarts is – naast 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 de werkgever of de werknemer het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts, dan kan hij

bij UWV een deskundigenoordeel (ook wel second opinion genoemd) aanvragen.

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 de werkgever 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 bij een loonsanctie.
- Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing.
- Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht re-integratieinspanningen te verrichten.

Vaak gaat een werknemer tijdens het re-integratieproces al deels aan het

werk in passende arbeid of werk op arbeidstherapeutische basis. 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 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 de werkgever, die voor advies de arbo-dienst 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. Zo lang de werknemer passende arbeid verricht, 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. U kunt er dan uiteraard ook voor kiezen om het dienstverband 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 de werkgever 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 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 vast te stellen. UWV keurt arbeidstherapeutisch werk van langer dan enkele weken af. Om een loonsanctie te voorkomen, is het dan ook verstandig om arbeidstherapie maar voor maximaal vier weken aan te bieden.

Wat gebeurt er als een herstelde werknemer opnieuw uitvalt door ziekte?

Een werknemer die wegens ziekte uitvalt voor zijn eigen bedongen werkzaamheden, heeft 104 weken recht op loondoor-

betaling. Voor de berekening van de 104 weken worden ziekteperiodes samengeteld als zij 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. Voor een werknemer die passende arbeid verricht, ligt dit anders. Aangezien de passende arbeid die de werknemer verricht niet het bedongen werk is, is de werknemer dan immers altijd ziek geble-

Er is een verschil tussen passend werk en arbeidstherapie

ven. De al aangevangen termijn van loondoorbetaling loopt gewoon door en de werknemer kan niet opnieuw aanspraak maken op 104 weken loondoorbetaling.

Kan passende arbeid ook de bedongen arbeid worden en wat zijn de gevolgen hiervan?

Passende arbeid kan de bedongen arbeid worden als de werkgever en de werknemer dit schriftelijk overeenkomen. Uit de

rechtspraak blijkt echter dat passende arbeid ook stilzwijgend kan transformeren in de bedongen arbeid. De gedragingen van de werkgever 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 zal eerder een stilzwijgende wijziging van de bedongen arbeid worden aangenomen.

Als passende arbeid wordt omgezet in bedongen arbeid en de werknemer vervolgens na vier weken weer uitvalt, kan de werknemer opnieuw 104 weken aanspraak maken op loondoorbetaling en is het opzegverbod tijdens ziekte ook weer van kracht. De werknemer heeft er dikwijls belang bij dat de door hem verrichte passende arbeid wordt aangemerkt als nieuw bedongen arbeid, terwijl de werkgever er daarentegen belang bij kan hebben dat de passende arbeid niet de bedongen arbeid wordt.

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

Praktische tips bij het omgaan met een arbeidsongeschikte werknemer

- Schakel na een ziekmelding onmiddellijk de bedrijfsarts in om de situatie te beoordelen als u binnen een week geen herstel verwacht.
- Vraag een deskundigenoordeel aan bij UWV als u twijfels heeft over het bedrijfsartsoordeel of over de vraag of bepaalde arbeid wel passend is. Bijkomend voordeel is dat UWV geen loonsanctie oplegt als de werkgever is afgegaan op het deskundigenoordeel. Dit kan bij het oordeel van de bedrijfsarts soms wel het geval zijn.
- Maak actief gebruik van de loonmaatregelen (loon stopzetten of loon opschorten) die u tot uw beschikking heeft als een werknemer niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen. Dit is niet alleen het recht van de werkgever, maar ook een plicht en het voorkomt dat UWV een loonsanctie oplegt omdat u zich te passief heeft opgesteld.
- Stel een helder verzuimprotocol op zodat het voor leidinggevenden en werknemers duidelijk is wat de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn.
- Wees voortvarend met het onderzoeken van passende arbeid, zowel in het eerste (bij de eigen werkgever) en tweede spoor (bij een andere werkgever). Een veelgemaakte fout is dat het tweede spoor pas wordt ingezet bij de eerstejaarsevaluatie of zodra definitief is gebleken dat het eerste spoor geen succes heeft. Uit de rechtspraak blijkt echter dat de werknemer ook beide sporen naast elkaar kan bewandelen. Zodra duidelijk is dat het eerste spoor te weinig resultaat oplevert, moet u het tweede spoor al inzetten.
- Let erop dat passende arbeid niet onbedoeld de bedongen arbeid wordt, aangezien de loondoorbetalingsplicht van 104 weken dan weer opnieuw gaat lopen. Dit kunt u voorkomen door schriftelijk aan de werknemer te (blijven) bevestigen dat het werk dat hij verricht nog steeds de passende arbeid is in het kader van een re-integratietraject, de werknemer regelmatig te laten oproepen door de bedrijfsarts en door de arbeidsovereenkomst en het salaris niet aan te passen aan de passende arbeid.