

REÏNTEGRATIEPERIKELN: OM ZIEK VAN TE WORDEN!

DE LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING VOOR DE WERKGEVER BIJ ZIEKTE VAN DE WERKNEMER

In het kader van terugdringing van het ziekteverzuim en instroom in de WAO, is de periode dat de werkgever bij ziekte van de werknemer het loon moet doorbetalen de laatste jaren sterk verruimd. Het begon in 1994 met een verplichting het loon door te betalen gedurende 6 weken, welke periode in 1996 werd verlengd tot 52 weken. In 1996 werd ook voor het eerst een sanctie ingevoerd, in die zin dat de loondoorbetalingsperiode werd verlengd als de 13-weekse melding aan het UWV van laat werd ingediend. Nog weer later, in 2002 bij invoering van de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), werd de periode van 52 weken verlengd met nog eens maximaal 52 weken, indien de werkgever bepaalde voorschriften niet of onvoldoende naleefde en/of onvoldoende reïntegratie inspanningen verrichtte.

Per 1 januari 2004 is de loondoorbetalingsverplichting definitief vastgesteld op 104 weken voor ziektegevallen vanaf 1 januari 2004; pas daarna komt het WAO traject aan de orde.

Overigens kan ook deze periode van 104 weken weer verlengd worden, indien de werkgever zijn reïntegratie inspanningen niet nakomt (een en ander zoals aangegeven in de WVP, die blijft gelden). De eventuele aanspraken op een WAO-uitkering worden daarmee nog verder opgeschoven.

REÏNTEGRATIE OM DE DUUR VAN DE LOONBETALINGSVERPLICHTING TE BEPERKEN

Reïntegratie, binnen of buiten de onderneming van de werkgever, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, is dus het toverwoord. De duur en omvang van de loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever hangen daar immers mee samen. Om financiële sancties van het UWV maar ook om

geschillen met de werknemer te voorkomen, is het voor de werkgever dus van groot belang dat hij een duidelijk en voor de werknemer herkenbaar reïntegratiebeleid voert. De praktijk leert dat het voor een werkgever niet eenvoudig is om aan de (administratieve) reïntegratie verplichtingen te voldoen. Dat is te meer zo als de zieke werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn of haar reïntegratie. De regels zijn echter duidelijk: ook het niet of niet in voldoende mate meewerken van de werknemer aan de reïntegratie, kan onder omstandigheden de werkgever aangerekend worden, en kan leiden tot de sanctie van verlenging van de periode dat het loon doorbetaald moet worden. De werkgever heeft dan ook vanuit juridisch oogpunt de plicht om maatregelen tegen de werknemer te nemen indien deze niet meewerkt aan reïntegratie. Gedacht wordt dan aan bijvoorbeeld het vragen van een deskundigenoordeel over het ziek zijn van de werknemer of over de passendheid van het aangeboden werk, dan wel het (dreigen met) stopzetten van (een deel van) de loonbetaling.

Met andere woorden: er moet tijdens de duur van de ziekte van de werknemer een (schriftelijk) dossier opgebouwd worden waaruit blijkt, dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om de werknemer te reïntegreren en om de werknemer te bewegen hieraan mee te werken; zo zal een enkele weigering van de werknemer om het werk te hervatten, veelal niet voldoende zijn om de reïntegratiepogingen te staken. De werkgever moet in zo'n geval ook daadwerkelijk passende maatregelen tegen de werknemer nemen voordat hij kan concluderen dat de reïntegratie is mislukt (en de arbeidsovereenkomst om die reden beëindigd moet worden).

Ook een foutieve beoordeling door de arbo arts van de ziekte van de werknemer of van de mogelijkheden van de werknemer om te reïntegreren, kan de werkgever duur komen te staan. Als achteraf blijkt, en dat kan dus pas na jaren zijn, dat de arbo arts de benutbare mogelijkheden van de werknemer verkeerd heeft ingeschat, kan de sanctie van verlengde loondoorbetaling worden opgelegd. De werkgever zal dus ook de arbo arts kritisch moeten volgen en bij twijfel actie moeten ondernemen, bijvoorbeeld in de vorm van (regelmatig) overleg met de arbo arts of het vragen van een deskundigenoordeel over diens advies over de (on)mogelijkheid van de werknemer te hervatten in (passend) werk. Ook hier geldt dus: dossieropbouw.

DE WEERBARSTIGE PRAKTIJK BIJ ZIEKTE DIE SAMENHANGT MET EEN CONFLICT

Veel werkgevers zullen herkennen dat met name die ziektegevallen die veroorzaakt (lijken te) worden door een conflict, lastig op te lossen zijn. De arbo arts adviseert dan (bijna) standaard mediation als middel om tot reïntegratie te komen. Indien beide partijen ook werkelijk reïntegratie nastreven, kan mediation een goed instrument zijn. De praktijk leert echter dat partijen in zo'n situatie vaak liever zien dat hun wegen scheiden, doch dat niet uitspreken of niet durven uit te spreken. De werkgever niet, omdat het negeren van het advies van de arbo arts (later) kan leiden tot een loon-sanctie en de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mogelijk een (hogere) vergoeding zal eisen. De werknemer niet, omdat het niet meewerken aan mediation en aansturen op een vertrek van invloed kunnen zijn op zijn WW rechten en/of kunnen leiden tot geen of een lagere afvloeiingssom.

Wat te doen? Indien partijen kiezen voor mediation met reïntegratie als

inzet terwijl zij daar eigenlijk geen oren naar hebben, is dit traject gedoemd om te mislukken en zal de arbeidsovereenkomst naar verwachting, al dan niet met tussenkomst van de rechter, toch vaak op niet al te lange termijn eindigen. Een goede mediator zal ook snel onderkennen dat partijen liever uit elkaar gaan en dat ook aangeven, hetgeen overigens de weg vrij maakt voor een (vertrek)regeling. Een ongemotiveerde weigering om mee te werken aan mediation is niet aan te raden. Dit leidt veelal tot escalatie van het conflict en gerechtelijke procedures.

De oplossing hangt onder meer (wederom) af van het opgebouwde dossier, waarin de (reeds verrichte) concrete inspanningen van beide partijen is opgenomen, en de inschatting hoe een rechter het dossier zal beoordelen als partijen er niet zelf uitkomen. In ieder geval zal aan overleg met de werknemer niet zijn te ontkomen; overleg over diens werkelijke bereidheid tot reïntegratie via mediation dan wel een oplossing buiten de onderneming van de werkgever (baan elders of vertrekregeling).

CONCLUSIE EN ADVIES

Reïntegratie is ingewikkeld en een gebied dat volop in ontwikkeling is. Naast de organisatorische en financiële problemen die afwezigheid van werknemers wegens ziekte toch al met zich brengt, wordt de werkgever ook nog eens geconfronteerd met een scala van regels, die arbeidsrechtelijke gevolgen hebben.

Voor een werkgever is reïntegratie geen sinecure en fouten zijn snel gemaakt. Een goed reïntegratiedossier is van groot belang om bij latere conflicten goed beslagen ten ijs te komen. Het is daarnaast raadzaam om in een vroeg stadium advies in te winnen van een goede arbeidsrechtjurist en reïntegratiebedrijf / arbodienst, zeker bij dreigend langdurig ziekteverzuim en conflicten. In veel gevallen is de ziekteverzuimverzekeraar bereid een deel van de kosten van reïntegratie voor zijn rekening te nemen, om zo de schade van langdurig verzuim te beperken.



Marijke Oosterom
Partner arbeidsrecht
bij Van Diepen Van
der Kroef
Advocaten,
vestiging Den Haag

Van Diepen Van der Kroef is het grootste onafhankelijke advocatenkantoor van Nederland. In nagenoeg alle belangrijke steden van de Randstad is Van Diepen Van der Kroef vertegenwoordigd. De advocaten adviseren en ondersteunen met specialistische kennis en commercieel inlevingsvermogen ondernemingen en ondernemers. Persoonlijke betrokkenheid, integriteit en pragmatisme kenmerken Van Diepen Van der Kroef. De communicatie met cliënten is open en direct. Bij Van Diepen Van der Kroef werken alleen advocaten en geen notarissen, accountants en belastingadviseurs. Van Diepen Van der Kroef maakt niet deel uit van een buitenlands advocatenkantoor. Het is een bewuste keuze die de eigen identiteit versterkt en de onafhankelijkheid van de advocaten bevordert. Van Diepen Van der Kroef beschikt over een uitstekend nationaal en internationaal netwerk van zakelijke dienstverleners en advocatenkantoren. Professionele samenwerking en onafhankelijkheid leiden tot een optimale dienstverlening.