

No risk met een zieke werknemer

Werknemers kosten geld. Vooral als ze ziek zijn. Nog meer als ze twee jaar ziek zijn. En helemaal als je als werkgever onvoldoende aan re-integratie doet. Dan kun je nog maximaal een derde jaar doorbetalen.

Ik ken een zelfs nog verschrikkelijker scenario.

Een werknemer die twee jaar ziek is en dan weer helemaal beter wordt. Geschikt voor eigen werk. Die dan vervolgens na vier weken weer uitvalt.

Wat is het probleem?

De wet bepaalt dat na vier weken 'beter zijn' een nieuwe ziekteperiode begint. Dus weer twee en maximaal drie jaar doorbetalen. Zonder tegenprestatie, want de werknemer is immers ziek.

Wie mij kent, weet dat ik vind dat goed en beter en anders communiceren met zo'n werknemer geld oplevert. Maar hoe zit het nou verder juridisch?

De werknemer bepaalt of hij al dan niet zijn eigen werk weer helemaal kan doen. De werkgever mag die betermelding weigeren, maar alleen naar aanleiding van een advies van de bedrijfsarts. Of van het UWV.

Ga dus als werkgever nooit zelf bepalen of een werknemer nog arbeidsongeschikt is of niet. En doe zeker niet wat een creatieve werkgever had bedacht in een recente uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden.

Die werkgever had een protocol opgesteld waarin stond dat een werknemer altijd 10% arbeidsongeschikt bleef, ook als hij weer volledig zijn eigen werk kon doen maar de werkgever 'kon verwachten' dat de werknemer binnen drie maanden weer zou uitvallen.

Daar zette het Hof dus een dikke streep doorheen. Omdat er geen medische gronden aanwezig waren.

Je kunt een werknemer dus wel 10% ziek houden (met als voordeel dat geen nieuwe ziekteperiode na 4 weken kan beginnen), maar alleen als de bedrijfsarts en het UWV dat ondersteunen. Uit een uitspraak uit 2011 lijkt overigens te volgen dat het oordeel van het UWV meer betekenis heeft dan dat van de bedrijfsarts.

Nog iets anders. Stel, de werknemer kan na twee jaar niet helemaal het eigen werk meer doen. Hij krijgt een WIA-uitkering. Voor het deel dat hij geschikt is, doet hij passende arbeid. Hij wordt dus niet ontslagen. Wordt de werknemer binnen vijf jaar ziek dan hoeft de werkgever niet door te betalen. Dan keert het UWV ziekengeld uit.

Genoeg om op te letten en te weten in het geval van een zieke werknemer.

Waarbij vooral geldt: take no risk!

Zodat je er in geval van ziekte écht beter van zult worden.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
 Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T 071 7502273
 M 06 51557717