

De meest gestelde vragen naar aanleiding van de werkgeverscongressen 2010:

Workshop: Wet verbetering poortwachter

Vraag 1.

Moet, bij het zoeken naar passende arbeid, altijd eerst spoor 1 zijn afgesloten voordat ik aan spoor 2 kan beginnen?

Toelichting: Spoor 1 is re-integratie binnen het eigen bedrijf. Spoor 2 is re-integratie buiten het eigen bedrijf.

Antwoord:

Nee dat hoeft niet. Spoor 1 en 2 kunnen gelijktijdig aan de orde zijn. Als spoor 2 ingezet is loopt spoor 1 nog door. D.w.z. dat een werknemer aanspraak kan maken op passende arbeid binnen de eigen onderneming zodra zich een mogelijkheid voordoet (spoor 1). Ook al wordt tegelijkertijd buiten de eigen onderneming naar een oplossing gezocht (spoor 2).

Vraag 2.

In welke situatie hoef ik geen re-integratiedossier aan te leveren?

Antwoord:

In alle gevallen moet u een dossier worden aanleveren. Ook wanneer er sprake is van een tijdelijk dienstverband. Bedraagt de resterende duur van het dienstverband minder dan tien weken? Dan volstaat echter een verkort re-integratieverslag. Hier vindt u het verkort re-integratieverslag.

Vraag 3.

Wat zijn de mogelijkheden als mijn werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratietraject?

Antwoord:

Gaat uw medewerker niet in op een redelijk aanbod? Dan hoeft u het loon niet langer door te betalen. (art.7:629-3 BW). Dit artikel behandelt de loonuitsluiting.

Advies arbeidsjurist: Geef eerst bij de werknemer aan dat als hij niet meewerkt het loon zal worden opgeschort. Als hij nog steeds niet meewerkt is de volgende stap het stopzetten van het loon.

Het is belangrijk dat de werkgever dit instrument inzet, want hier wordt ook op getoetst bij de beoordeling van het re-integratieverslag.

Vraag 4.

Ik ben niet gehoord bij een deskundigenoordeel. Mag dit?

Antwoord:

Nee. Bij een deskundigenoordeel dient er altijd sprake te zijn van hoor en wederhoor. Veel deskundigenoordelen gaan over de vraag of een werknemer wel of niet ziek is. In die gevallen geldt dat er contact opgenomen wordt met de bedrijfsarts.

Vraag 5.

Wat kan ik doen als ik niet tevreden ben met de uitkomst van het deskundigenoordeel?

Antwoord:

Een deskundigenoordeel levert geen voor bezwaar vatbare beslissing op. Het is dan ook niet mogelijk om bezwaar aan te tekenen. U kunt wel het oordeel naast u neerleggen. Twijfelt u aan het feit of er juist gehandeld is door UWW? Dan kunt u contact opnemen via Telefoon Werkgevers (0900 - 92 95), en in het uiterste geval zelfs een klacht indienen

Vraag 6.

Mag ik afgaan op dat wat de bedrijfsarts mij verteld over de mogelijkheden/beperkingen van mijn zieke medewerker?

Antwoord:

U mag van de bedrijfsarts verwachten dat hij professionele adviezen geeft t.a.v. de mogelijkheden van uw werknemer. De bedrijfsarts hanteert hiervoor diverse richtlijnen.

Van u als werkgever wordt verwacht dat u een kritische gesprekspartner bent en blijft tijdens het traject. U blijft altijd doorvragen bij onduidelijkheden. Zo maakt u mogelijkheden en verwachtingen t.a.v. de werknemer inzichtelijk. Dit vertaalt u naar inzet in arbeid of inzet van re-integratie-instrumenten. Al dan niet met behulp van een arbeidsdeskundige.

Vraag 7.

Wat is passende arbeid?

Antwoord:

Passende arbeid is het werk dat past bij de kracht, ervaring en bekwaamheden van de werknemer. De arbeid hoort aan te sluiten bij de belastbaarheid, en zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke functie en functieniveau te staan.

Het Burgerlijk Wetboek stelt dat het aan u is om bewijsvoering te leveren indien deze stelt dat er geen passende arbeid voorhanden is. (art. 7:658a BW).

Vraag 8.

Hoe vaak mag een zieke medewerker aangeboden passend werk weigeren?

Antwoord:

Als u een redelijk en passend aanbod doet mag dit niet geweigerd worden. Bestaat er twijfel over het passend zijn van de arbeid? Dan is het mogelijk een deskundigenoordeel m.b.t. de aangeboden functie aan te vragen.

Vraag 9.

Ik heb een werknemer naar het oordeel van UWV te lang op arbeidstherapeutische basis laten werken. Waar ligt de grens?

Antwoord:

Arbeidstherapie is van korte duur. Het is bedoeld om duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de werknemer. Van daaruit komt de werknemer tot (uitbreiding van) werkhervatting.

Arbeidstherapie is dus iets anders dan daadwerkelijke werkhervatting. Het dient alleen te worden ingezet als nog onduidelijk is wat de zieke werknemer aan werk aankan. De bedrijfsarts kan het instrument arbeidstherapie maximaal vier weken inzetten. Alleen met een duidelijke motivering kan hij adviseren de periode nog iets te verlengen.

Maandenlang werken 'op therapeutische basis' hoort daarmee tot het verleden. (Bron STECR Richtlijnen)

Vraag 10.

Wat moet ik doen als mijn zieke werknemer weigert een WIA-aanvraag in te dienen?

Antwoord:

Vraagt uw zieke werknemer geen WIA aan? Dan is dat voldoende aanleiding voor u (zelf ook belanghebbende) om over te gaan tot loonuitsluiting.

Vraag 11.

Ik heb een werknemer nog voor 1% ziek gehouden, in afstemming met de Bedrijfsarts. Ik hoor van UWV dat dit niet mag. Als een werknemer al heel lang ziek is, waarom mag hij dan niet gewoon de 104 weken volmaken? Als een werknemer bijvoorbeeld na 5 weken werken weer ziek wordt, kan ik weer opnieuw beginnen met de ziekmelding.

Antwoord:

In feite zegt u als werkgever dat uw zieke werknemer eigenlijk helemaal hersteld is voor het eigen werk. De enige reden waarom u de ziekmelding toch in stand wilt houden is het volmaken van de wachttijd. Dit om administratieve/organisatorische redenen die buiten de ziekte van werknemer staan.

Dit is oneigenlijk gebruik van de wet Poortwachter. In dergelijke gevallen oordeelt UWV dat de wachttijd als niet volgemaakt wordt beschouwd. Wij zullen daarom de claimaanvraag voor de WIA niet in behandeling nemen.