

--- Nieuwsbrief ---



Februari 2019

In onze Nieuwsbrief van November 2018 hebben wij al een aantal voorgenomen wijzigingen op het gebied van arbeidsongeschiktheid aangekondigd. Ook informeerden wij werkgevers over een aanpassing van de proeftijd naar maximaal 5 maanden. Maar dat onderdeel kreeg veel kritiek van werknemersorganisaties en deskundigen. Gevreesd wordt dat hier misbruik van wordt gemaakt door werkgevers. ‘Werknemers kunnen tot op de laatste dag zonder reden op straat worden gezet’.

De coalitiepartijen VVD, CDA, D66 en ChristenUnie sluiten zich nu aan bij de werknemersorganisaties en hebben aangegeven dat de huidige proeftijd van 2 maanden lang genoeg is en gehandhaafd moet worden.

In de komende Nieuwsbrieven zullen wij werkgevers op tijd over ontwikkelingen in de nieuwe arbeidswet, die voluit Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) heet, informeren.

In deze Nieuwsbrief gaan wij nader in op de positie van de bedrijfsarts bij de WIA- beoordeling, het ‘meenemen’ van vakantiedagen en de loondoorbetaling bij ziekte.

Wegéon

AJ (Arno) Linkels

Oordeel van de bedrijfsarts wordt leidend.

Minister Koolmees heeft plannen om de kosten en regels rondom arbeidsongeschiktheid om laag te brengen c.q. te vereenvoudigen.

De minister schrijft uitvoerig over de plannen en heeft een analyse gemaakt. Zo erkent hij een disbalans tussen de verantwoordelijkheden van de werkgever en de werknemer en geeft daarbij aan dat grote werkgevers meer mogelijkheden rondom re-integratie in aangepaste werkzaamheden hebben dan kleinere werkgevers.

Een ander punt bij re-integratie is dat werkgevers willen kunnen vertrouwen op het oordeel van de bedrijfsarts. Het kan immers niet zo zijn dat een ander oordeel, het oordeel van het UWV/ de verzekeringsarts bij de RIV-toets, leidt tot een loonsanctie (een jaar extra loondoorbetaling).



Met dit in het achterhoofd komt de minister met de oplossing dat het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend is en bij de WIA-beoordeling niet kan worden herroepen door de verzekeringsarts.

Ook wil Koolmees meer eenduidigheid, openheid en communicatie over de Werkwijzer Poortwachter. Als we alle richtlijnen gaan vastleggen in een landelijk uniforme werkwijze en dan goed gaan uitleggen hoe re-integratie nu werkelijk zou moeten werken, dan leidt dit volgens hem tot betere re-integratie. Ik persoonlijk heb hier mijn twijfels bij. Mijns inziens is nog steeds het denken in mogelijkheden en niet in onmogelijkheden, alsmede het vasthouden van de regie door de werkgever, de belangrijkste pijler bij verzuim- en re-integratiebegeleiding.

Een 'spel' tussen de zieke werknemer, de werkgever, de bedrijfsarts en de daartoe opgeleide proces- & casemanager met als doel arbeidsparticipatie en schadelastbeheersing.



Kortom: De rol van de bedrijfsarts wordt de komende jaren nog belangrijker. En dit met een tekort aan bedrijfsartsen. Ben als proces- & casemanager benieuwd naar het resultaat.

Hoe zit het ook al weer met vakantiedagen

Ook een zieke-/ arbeidsongeschikte werknemer bouwt 'gewoon' vakantiedagen op.

Op grond van artikel 7:638 BW geldt dat het opnemen van vakantiedagen in principe de verantwoordelijkheid is van de werknemer. In artikel 7:640a BW is vervolgens bepaald dat de wettelijke vakantiedagen komen te vervallen zes maanden na het jaar waarin de wettelijke vakantiedagen zijn opgebouwd. Overigens geldt voor bovenwettelijke vakantiedagen een verjaringstermijn van vijf jaar (artikel 7:642 BW).

Wettelijke opgebouwde vakantiedagen uit 2018 komen dus vanaf 01-07-2019 te vervallen

Er geldt wel een uitzondering . De wettelijke opgebouwde vakantiedagen komen niet na zes maanden te vervallen indien de werknemer 'redelijkerwijze' niet in staat is geweest om de vakantiedagen op te nemen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij zieke werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn en om die reden geen vakantiedagen kunnen opnemen cq niet van een vakantie kunnen genieten. Daarbij ligt de bewijslast van de onmogelijkheid om vakantiedagen op te nemen volgens een toelichting bij artikel 7:640a BW bij de zieke werknemer en niet bij de werkgever. De rechtbank Midden-Nederland heeft overigens bepaald dat het overleggen van een verklaring van een arts, dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is geweest de vakantiedagen op te nemen, daartoe niet zonder meer voldoende is. Kortom, er zal niet snel sprake zijn van het niet hebben kunnen opnemen van vakantiedagen. Als richtlijn voor het niet hebben kunnen opnemen van vakantiedagen kan een ziekenhuis-, verpleeghuis -of revalidatieopname worden aangehouden.

Het is dus belangrijk de werknemer aan te zetten vakantie op te nemen en hem/ haar te attenderen op het verloren gaan van de vakantiedagen indien deze niet tijdig worden opgenomen. Daarbij is het eveneens belangrijk dat de werkgever moet bewijzen dat hij de werknemer in staat heeft gesteld vakantie op te nemen en heeft geïnformeerd over de gevolgen van het niet opnemen van vakantie. Pas als vaststaat dat de werknemer, nadat hij in de gelegenheid is gesteld om vakantie op te nemen, daarvan bewust en met kennis van de gevolgen (verval vakantiedagen) heeft afgezien, dan kan het recht op de wettelijke vakantiedagen of het recht op financiële compensatie voor de vakantiedagen bij een beëindiging van het dienstverband vervallen.

Werkgevers dienen er dus van bewust te zijn dat zij een informatie- c.q. waarschuwingsplicht hebben om werknemers tijdig te informeren dat vakantiedagen voor de geldende vervaltermijn opgenomen moeten worden en wat de consequenties zijn als zij de vakantiedagen niet tijdig opnemen .

Om aan deze informatie- c.q. waarschuwingsplicht te voldoen, kunnen werkgevers in het algemeen een alinea in het personeelshandboek/reglement opnemen over het (tijdig) opnemen van vakantiedagen. Daarnaast kunnen werkgevers het onderwerp bespreekbaar maken tijdens een werkoverleg.

Hoe zit het nu met loondoorbetaling bij ziekte?

Als een werknemer niet kan werken door ziekte of een andere vorm van arbeidsongeschiktheid heeft hij recht op een groot deel van zijn salaris.

Volgens de wet is een werkgever verplicht een zieke werknemer twee jaar lang een deel van zijn loon door te betalen. In artikel 629 BW staan de volgende basisregels:

- Jaar 1: 70 % van het loon, waarbij men niet onder het wettelijke minimumloon mag komen.
- Jaar 2: minimaal 70 % van het loon. De grens van het wettelijke minimumloon geldt dan niet.

In de CAO of arbeidsovereenkomst staat mogelijk een hoger percentage voor loondoorbetaling bij ziekte. Veelal wordt in jaar 1 het volledige salaris doorbetaald.



Nieuwe regels loondoorbetaling bij ziekte

Vanaf 2020 komen er nieuwe regels rond loondoorbetaling bij ziekte. Het kabinet heeft een pakket aan maatregelen gepresenteerd om de loondoorbetalingsplicht bij ziekte makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. De belangrijkste wetsvoorstellen en maatregelen op een rij:

Compensatie loondoorbetaling

- Alle werkgevers krijgen naar verwachting met ingang van 2021 een financiële tegemoetkoming van de overheid. De overheid trekt daar jaarlijks euro 450 miljoen voor uit.
- Het is de bedoeling dat de compensatie uiteindelijk alleen gaat gelden voor MKB-bedrijven met maximaal 25 werknemers (fte).

Verbetering re-integratie

Naast financiële aanpassingen zijn er ook inhoudelijke aanpassingen op komst om kleine werkgevers te helpen.

- Het medische advies van de bedrijfsarts wordt leidend bij de RIV-toets op het einde van de wachttijd WIA. Dat betekent dat als de werkgever het advies van de bedrijfsarts heeft opgevolgd, hij geen loonsanctie op medische gronden meer kan krijgen van het UWV. Zie voorgaande in deze Nieuwsbrief
- Een zieke werknemer moet voortaan op vaste momenten zelf zijn visie geven op het re-integratietraject.

Langer loon doorbetalen bij ziekte?

In de basis betaalt de werkgever dus maximaal twee jaar lang (een deel van) het loon bij arbeidsongeschiktheid. Maar in sommige gevallen moet hij nog langer loon doorbetalen.

Bijvoorbeeld als men niet kan aantonen dat er volgens de Wet verbetering poortwachter is gehandeld. Het UWV legt bij de RIV- toets, nadat de WIA- aanvraag is gedaan, dan een loonsanctie op. Vervolgens wordt van de werkgever verwacht dat hij de tekortkomingen alsnog repareert.

Tot slot

De wetgeving rondom de werkende en arbeidsongeschikte werknemer zal ook de komende jaren verder veranderen. Zorg dus dat u op de hoogte blijft. Wegéon is daarbij uw ideale sparringpartner. Nieuwsbrieven daarover welke u kwijt raakt kunt u opnieuw via onze website raadplegen.