



# Ziekte, wat betekent dit voor je werk en inkomen?

Om het aantal langdurig zieke werknemers en de instroom in de WAO terug te dringen is per een april 2002 de Wet verbetering poortwachter van kracht (hierna: de WVP). De WVP is een verzamelnaam voor verschillende bepalingen en artikelen die in een aantal regelingen en wetten binnen het arbeids- en socialezekerheidsrecht terug te vinden zijn.

Door: mr. Maarten Segers

# M

Met de introductie van de WVP is een groot deel van de verantwoordelijkheden die eerst bij de overheid lagen neergelegd bij jou en je werkgever. Een van de belangrijkste veranderingen met de introductie van de WVP is dat er voor de werkgever gedurende de eerste twee jaar van ziekte een loondoorbetalingsverplichting geldt van 70%. In veel sectoren zijn echter collectieve afspraken gemaakt die bepalen dat er een hogere loondoorbetalingsverplichting geldt dan 70%. In het onderwijs geldt in het eerste ziektejaar een loondoorbetalingsverplichting van 100%. Gedurende het tweede ziektejaar geldt dan weer een loondoorbetalingsverplichting van 70%.

Naast de loondoorbetalingsverplichting zijn er met de WVP ook re-integratieverplichtingen. Je werkgever zal zich gedurende de loondoorbetalingsplicht van twee jaar moeten inspannen om je weer zo snel mogelijk en op een duurzame manier terug te begeleiden naar de arbeid. Bij de vraag welke inspanningen daarvoor nodig zijn en wat er medisch gezien wel en niet mogelijk is dient je werkgever zich te laten adviseren door je bedrijfsarts. Echter, ook jij als werknemer hebt een inspanningsverplichting. Zo kan het - zonder een deugdelijke grond - weigeren van tijdelijke, passende arbeid leiden tot een stop van de loondoorbetalingsverplichting. Welke inspanningen je gaat verrichten en welke stappen er in het kader van het re-integratietraject worden gezet leg je met je werkgever vast in het plan van aanpak.

In sommige gevallen blijkt dat terugkeer naar de eigenlijke functie niet mogelijk is. In zo'n geval zal als einddoel gezocht moeten worden naar een nieuwe passende functie binnen de organisatie. Is deze functie niet binnen de organisatie te vinden dan zal buiten de organisatie gezocht moeten worden naar een passende functie (het tweede spoor).

Aan het einde van het tweede ziektejaar zal er voor het verkrijgen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering een WIA-aanvraag gedaan moeten worden bij het UWV. Het UWV zal dan toetsen of de werkgever aan zijn inspanningsverplichtingen in het kader van het re-integratietraject heeft voldaan. Concludeert het UWV dat dit niet het geval is, dan kan het UWV een zogenaamde loonsanctie opleggen. Dat betekent dat het UWV de loondoorbetalingsplicht van je werkgever met maximaal een jaar verlengt. De toetsing voor het antwoord op de vraag of je in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt daarmee ook uitgesteld. Bij deze toetsing zal het UWV aan de hand van je medische toestand en functionele mogelijkheden berekenen wat het arbeidsongeschiktheidspercentage is. Is dit lager dan 35% dan kom je sowieso niet in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Afhangend van je arbeidsongeschiktheidspercentage heeft je werkgever na twee jaar ziekte de mogelijkheid het dienstverband te beëindigen.

## Tips

- Ben je er van bewust dat je geen verplichting hebt om je medische informatie te delen met je werkgever. Je bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim en mag je medische informatie zonder je toestemming dan ook niet doorgeven aan je werkgever.
- Trek op tijd aan de bel op het moment dat je het idee krijgt dat je werkgever op de medische stoel gaat zitten. In zo'n geval is het verstandig dit met je bedrijfsarts te bespreken.
- De weg die je in het re-integratietraject belooft komt mede door jouw input en visie tot stand. Geef dus duidelijk aan wat je zelf wilt en oefen invloed uit op de inhoud van het plan van aanpak.
- In sommige gevallen is een zieke werknemer het niet eens met de visie van de bedrijfsarts. Is de bedrijfsarts niet te overtuigen dan kan voor een deskundigenoordeel (second opinion) contact opgenomen worden met het UWV. Een deskundigenoordeel is een zwaarwegend advies aan de werkgever door een neutrale UWV-arts.

Heb je vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kun je je wenden tot de juridische afdeling van de KVLO, te bereiken per e-mail: [juristen@kvlo.nl](mailto:juristen@kvlo.nl) en op telefoonnummer 030 693 7678.

