

sanctie. De werknemer ontvangt dan geen WIA-uitkering en de werkgever is gehouden om de werknemer nog één jaar lang te re-integreren met behoud van loon.

Ontslag na langdurige ziekte

Als de werknemer ziek blijft voor de eigen functie, dan kan de werkgever eventueel ontslag aanvragen bij het UWV of ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. Per 1 juli 2015 zal de werkgever echter alleen ontslag kunnen aanvragen bij het UWV als het om een zieke werknemer gaat. Mocht dit zo zijn, dan is het belangrijk dat de werknemer juridisch advies inwint. Soms is het namelijk mogelijk om je te verweren tegen een ontslag na twee jaar ziekte. Ook bestaat de mogelijkheid om een regeling te treffen met de werkgever.

Bezwaar tegen WIA-afwijzing

Daarnaast is het belangrijk om te weten dat een werknemer in bezwaar kan gaan tegen de hoogte van een WIA-uitkering of de afwijzing van een WIA-uitkering. In zo'n geval is het raadzaam om gegevens te verzamelen en informatie te overleggen met betrekking tot de medische situatie van een werknemer. De werknemer kan deze opvragen bij zijn behandelaar.



Arbeidsconflict

Het komt ook weleens voor dat de werknemer verzeild raakt in een arbeidsconflict met de werkgever voorafgaand aan het ziekte-traject of tijdens het ziekte-traject. De bedrijfsarts beoordeelt de ziekmelding dan op basis van de nieuwe STECR Werkwijzer voor arbeidsconflicten (versie 6, oktober 2014). De STECR Werkwijzer geeft richtlijnen aan de bedrijfsarts. Alhoewel het accent van de werkwijzer op de rol van de bedrijfsarts ligt, is er ook

aandacht besteed aan andere professionals zoals de huisarts, omdat andere professionals ook nauw betrokken kunnen zijn bij ziekteverzuim en arbeidsconflicten. De werkwijzer geeft aan dat de huisarts naar de rol van de 'mens' kijkt en de bedrijfsarts naar de rol van werknemer. Uitsluitend de bedrijfsarts mag echter beoordelen of de zieke werknemer kan werken. Bestaat er tussen de bedrijfsarts en de huisarts een verschil van mening over de inzetbaarheid van de zieke werknemer, dan zou het advies van de bedrijfsarts doorslaggevend zijn. Vaak wordt geadviseerd het arbeidsconflict door middel van gesprekken en/of mediatie, op te lossen.

Dit betekent niet dat het advies van de huisarts weinig waardevol is. Als de werknemer eenmaal een second opinion aanvraagt bij het UWV over het oordeel van de bedrijfsarts, dan kan het advies van de huisarts dus ook een grote rol spelen.

Conclusie

Uit het bovenstaande blijkt dat de rol van een huisarts of een andere professional belangrijk kan zijn in het re-integratietraject van een zieke werknemer. De huisarts voert in ieder geval onderzoek uit, volgt de ontwikkeling van de klachten, verwijst de zieke werknemer door naar een paramedicus of medisch specialist, stemt het een en ander af met de bedrijfsarts als er sprake is van arbeidrelevante klachten en geeft eventueel advies om de werkzaamheden tijdelijk te staken. Vervolgens controleert de huisarts het verdere verloop van de klachten tijdens re-integratie in het eigen of ander werk. Bestaat er een meningsverschil over de arbeidsongeschiktheid van de zieke werknemer en/of de (al dan niet gedeeltelijk) werkhervatting dan ligt het op de weg van de zieke werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV waarbij de behandelaar een rol kan spelen.

Dit artikel is geschreven door mr J.S. Oey-Mehta van Aantjes Advocaten. Aantjes Advocaten is gevestigd te Den Haag en al meer dan tien jaar werkzaam op het gebied van arbeidsrecht en ambtenarenrecht. Het kantoor is gespecialiseerd in vraagstukken op het gebied van de zieke werknemer, reorganisatie, medezeggenschap, arbeidsvoorwaarden, in- en uithuur van personeel, de ZZP'er en de beëindiging van arbeidsovereenkomsten. Ook hebben de advocaten veel ervaring met het oplossen van arbeidsgeschillen, waaronder mediation. De advocaten treden in heel Nederland op voor zowel werkgevers als werknemers, waarbij zij een holistische en oplossingsgerichte aanpak hebben.

Contact: www.aantjesadvocaten.nl

Email: info@ aantjesadvocaten.nl

Tel. 070 – 762 01 60