



Werknemer weigert medewerking WIA-aanvraag

Regelmatig hebben wij contact met werknemers met een langdurig verzuimtraject. Het eerste spoor (terugkeer in de eigen arbeid) heeft nog onvoldoende resultaat gehad en het tweede spoor (arbeid elders) is al opgestart.

Medewerker verleent hieraan zijn medewerking, maar denkt zelf dat hij nog grotendeels zal herstellen en hierdoor zijn baan kan behouden.

De bedrijfsarts sluit dit laatste niet volledig uit, maar kan de verwachting van de betreffende medewerker ook niet bevestigen. De resultaten van de re-integratieactiviteiten zijn niet consistent, er is nog geen eindstatus voor wat betreft de belastbaarheid en benutbare mogelijkheden van de werknemer. Inmiddels is de WIA-keuring in zicht. Dit is het moment dat de werknemer normaliter de WIA-aanvraag zal doen bij het UWV.

Werknemer meldt dat hij afziet om een WIA-keuring aan te vragen. De eigen inschatting is dat hij niet meer dan 35% arbeidsongeschikt is. Werknemer wil daarnaast ook niet terugvallen op een uitkering, heeft altijd zijn geld verdiend en is geen dag zonder werk geweest. Bovendien heeft hij het gevoel een 'stempel' te krijgen, sociaal-maatschappelijk, waardoor zijn positie en status negatief zal worden beïnvloed. Hij zal hierdoor moeilijker aan een andere baan bij een nieuwe werkgever komen.

Wat nu?!

Uw werknemer doet zijn best om aan het werk te blijven.

Vanuit zijn optiek is er wel enig begrip op te brengen voor zijn standpunt. Maar houdt hij voldoende rekening met de belangen van de werkgever en ook met de risico's die hij zelf loopt?



Zo maar een paar aandachtspunten die mogelijkterwijs kunnen spelen.

- Op grond van de cao in onze bedrijfstak moet de werkgever ook na het tweede ziektejaar 70% loon blijven doorbetalen. Per saldo betekent een en ander dus potentieel hogere loonkosten voor de organisatie.
- De werkgever heeft een WIA-vaststelling van het UWV nodig om een juiste afweging te kunnen maken. Herplaatsing in een aangepaste of andere functie (met aanpassing van het dienstverband), is ook aan de orde bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. Of opstarten van de ontslagprocedure als er bij de huidige werkgever geen mogelijkheden zijn om de arbeidsovereenkomst door te laten lopen.
- Het UWV verleent geen ontslagvergunning zo lang de werknemer 'langdurig' ziek is en er geen WIA procedure is doorlopen. Maar het dienstverband (en de kosten van bijvoorbeeld een transitievergoeding) loopt wel door. De werknemer kan in deze situatie besluiten om zelf ontslag te nemen maar verliest hierdoor het recht op een uitkering.
- De werknemer is verplicht om zich volledig beschikbaar te houden voor passende werkzaamheden en moet actief blijven solliciteren. Doet hij dat niet, vervalt alsnog het recht op een uitkering.
- Als werknemer een WIA-status heeft kan daar in de toekomst, bij bijvoorbeeld toename van klachten, op worden teruggegrepen. Er hoeft in eerste instantie geen sprake te zijn van het recht op een WIA-uitkering. UWV kan op een later moment besluiten om alsnog een WIA-uitkering toe te kennen.
- Bij een nieuwe langdurige verzuimperiode in de toekomst kan opnieuw voor werkgever een situatie ontstaan van twee jaar re-integratieplicht en loondoorbetaling. De werknemer verspeelt in de onderhavige situatie het eerder verworven recht op een WIA-uitkering gebaseerd op de 'oude' verzuimperiode. Dit kan leiden tot een verlies aan verdienvermogen dus inkomen (en pensioenopbouw).

Ons advies

Werkgever zal op tijd moeten nadenken (en bijbehorende risico's inschatten) of hij de werknemer in dienst kan houden, of wellicht toch afscheid moet gaan nemen of dat de re-integratie wordt doorgezet na de WIA-beoordeling.

B² transities adviseert, op basis van de bovenstaande aandachtspunten, om te allen tijde de WIA-aanvraag op te starten. Misschien is het 'vreemd' om te zeggen, dit bespaart uiteindelijk veel tijd en kosten, maar bovenal onnodig menselijk leed. Desgewenst kan B² transities inspelen en richtinggevende informatie verschaffen in dergelijke vraagstukken.

De bedrijfstak heeft regelingen waar u misschien niet direct bij stil staat.

Neem contact op

Wij beantwoorden graag uw vragen. Bel ons tijdens kantoortijden via 030 - 870 07 78 of stuur een mail naar info@b2transities.nl.