



Tekst: Ad van Lieshout

Van de ene op de andere dag meldt uw zieke medewerker zich volledig hersteld. U bent verrast, want u bent van mening dat van volledig herstel nog geen sprake is, of u heeft tenminste grote twijfels over dit onverwachte herstel. Herkent u dat?

Meestal gebeurt dit als er iets dreigt te veranderen in de situatie van de werknemer. Een daling van het loon na een jaar ziekte van 100 naar 70 procent, of een WIA-beoordeling komt dichterbij. Dit zijn de momenten voor onverwacht herstel, ook wel “Jomanda-achtig herstel” genoemd.

5 procent ziek

Veel werkgevers zijn niet echt blij als een werknemer van de ene op de andere dag meldt terug te keren op het werk. Als hij namelijk na vier weken opnieuw uitvalt, gaat de termijn voor loondoorbetaling van twee jaar weer opnieuw lopen. Geen fijn vooruitzicht voor werkgevers!

Sommige werkgevers gaan nog verder en twijfelen, zelfs nog als een werknemer na een zorgvuldige periode van re-integratie tot volledig herstel is gekomen. Twijfels over hersteld zijn, na onverwacht herstel of na een serieuze re-integratiefase, hoe ga je daarmee om als werkgever?

Voor sommige P&O'ers is het antwoord niet zo moeilijk: zij laten zo'n medewerker administratief “gewoon”

nog 5 procent ziek staan. Van een volledige herstelmelding is dan geen sprake en het ziekte-traject loopt dan geforceerd door.

Dat gebeurt dan los van de vraag of de werknemer weer op alle gebruikelijke uren werkt en ook alle werkzaamheden weer volledig uitvoert. Zo zou een extra zekerheid voor de werkgever worden gecreëerd om de risico's op een nieuwe periode van langdurig verzuim te beperken. Kan dit echter, en is dat ook zonder risico's? Ik licht dit vraagstuk toe aan de hand van een case.

Testen duurzaamheid herstel

Recent kwam het “5 procent ziek houden” aan de orde tijdens een kort geding bij de rechtbank in Leeuwarden. Een ziekenhuis en een facilitair medewerkster staan lijnrecht tegenover elkaar: de medewerkster, sinds 21 jaar in dienst, meldt zich ziek per 6 juni 2006 als gevolg van een hartinfarct. Zij verzuimde voordien al met o.a. knieklachten. Na het infarct verloopt de re-integratie bijzonder voorspoedig. De bedrijfsarts adviseert op 11 oktober 2007 opbouw naar haar volledige

werktijd van 24 uur per week in een periode van 6 weken. Op 17 december 2007 wordt de re-integratieperiode van zes weken succesvol afgesloten.

Het ziekenhuis beschouwt de facilitair medewerkster op dat moment desondanks voor slechts 95 procent hersteld of anders gezegd: nog ziek voor 5 procent.

De medewerkster tekent bezwaar aan, maar haar leidinggevende blijft bij het standpunt, dat een proefperiode van zes maanden, om de duurzaamheid van het herstel te testen, gebruikelijk is. En dat na afloop van de nieuwe periode van zes maanden de medewerkster - als alles dan weer goed verloopt - volledig hersteld wordt gemeld. Door het 5 procent ziek houden, vraagt de werkgever aan UWV om de loondoorbetalingsplicht van het ziekenhuis te mogen verlengen met dertien weken. UWV stemt in met dit verzoek.

Staken loondoorbetaling

Op 29 mei 2008 wordt uiteindelijk bepaald dat het re-integratietraject succesvol is verlopen. De medewerkster wordt om praktische redenen per 1 juni 2008 weer volledig hersteld gemeld. Probleem opgelost, althans zo zou je denken...

chtig herstel

Helaas valt de medewerkster op 27 juni 2008 binnen vier weken na haar volledige herstel opnieuw uit. Nu wegens een heel andere ziekteoorzaak: een infectie aan de luchtwegen. Het ziekenhuis is van mening dat de maximale loondoorbetalingstermijn is verstreken; de ziekteperiode van 6 juni 2006 tot 1 juni 2008 én die vanaf 27 juni 2008 moeten worden samenge-teld. Om deze reden staakt de werkge-ver de loondoorbetaling. De medewerkster is het hier niet mee eens en claimt bij de kantonrechter loondoorbetaling vanaf 27 juni 2008. Zij stelt dat het ziekenhuis ten onrechte uit is gegaan van die 5 procent ziekte over de periode 17 december 2007 tot 1 juni 2008.

De uitspraak van de kantonrechter

De kantonrechter concludeert, dat op advies van de bedrijfsarts met ingang van 1 november 2007 is gestart met de re-integratie van de werkneemster in haar eigen werk. Het doel was om binnen 6 weken te komen tot volledige werkhervatting voor 24 uren per week. In afwijking van het plan van aanpak WIA en zonder naar de bedrijfsarts terug te koppelen, heeft de werkgever de werkzaamheden gedurende die 6 weken niet opgebouwd naar 24 maar

naar 22 uur per week.

Op grond van de gespreksverslagen rond de ziekte neemt de kantonrechter als vaststaand aan, dat aan het einde van de periode van 6 weken de medewerkster haar eigen werk voor tenminste 22 uren per week kon uitvoeren. Er zijn geen aanwijzingen dat daarmee haar grenzen waren bereikt. Het ziekenhuis heeft niet een medisch objectieve reden kunnen overleggen ter rechtvaardiging van een beperkte opbouw van de werkzaamheden. Uit de besprekingsverslagen kan de rechter verder afleiden, dat de werkge-ver zijn medewerkster voor niet meer dan 5,5 uren per dag in wilde roosteren. Over deze inroostering heeft de medewerkster meerdere malen vragen gesteld en aantoonbaar bezwaar gemaakt.

Onder de gegeven omstandigheden acht de kantonrechter het aannemelijk dat de medewerkster per 17 december 2007 in staat zou zijn geweest om haar eigen werk als facilitair medewerkster voor 24 uren per week uit te oefenen. Dit is conform de visie van de bedrijfs-arts. De kantonrechter volgt hiermee de visie van de medewerkster en veroordeelt de werkgever alsnog tot loon-doorbetaling vanaf 27 juni 2008.

Conclusie

In de dagelijkse praktijk hoor je regelmatig verhalen over de toepassing van deze methode. Deze uitspraak laat zien dat dit geen veilige methode is om het risico voor werkgevers te beperken. Bij het deels ziek houden van een werknemer zult u altijd duidelijk moeten kunnen maken welke onderdelen (taken) van het werk uw medewerker niet meer kan uitvoeren. U moet ook aantonen om hoeveel (werk)tijd het hier concreet gaat. Eenzijdige oplegging, zoals bij de casus in Leeuwarden, lijkt helemaal uit den boze. Passeert u zondermeer de visie van de bedrijfs-arts, dan wordt u afgestraft. Bezint eer u begint!

Mogelijk dat anderen daar nog over twijfelen, maar ik vertrouw niet op Jomanda als genezend medium. Wees dus vooral gezond kritisch bij Jomanda-achtig herstel. Werknemers die gefaseerd terugknokken na ernstig letsel verdienen echter meer vertrouwen van hun werkgever dan deze case heeft laten zien.

Ad van Lieshout is directeur van L&M sociale zekerheid, www.lenm-advies.nl, advanlieshout@lenm-advies.nl