

Loonsanctie UWV: schrikbeeld voor

Tekst: Ad van Lieshout

Werkgevers en werknemers zijn verplicht om alles op alles te zetten om re-integratie te laten slagen. Het UWV kan na twee jaar ziekte een loonsanctie opleggen bij onvoldoende re-integratieresultaat. In 2008 beoordeelde het UWV 38.000 re-integratieverslagen en in elf procent leidde dit tot het opleggen van een loonsanctie.

Als na twee jaar ziekte bij de Poortwachertoets blijkt dat er onvoldoende re-integratieresultaat is bereikt, wordt de WIA-aanvraag opgeschort en betaalt de werkgever nog maximaal één jaar zeventig procent van het loon door.

Stel, een werknemer verdient € 3.000 bruto per maand. Het eerste ziektejaar kost de werkgever aan loonkosten € 46.650 (100%) inclusief werkgeverslasten. Het tweede jaar € 32.655 (70%). Een loonsanctie betekent 52 weken extra loonbetaling en een extra kostenpost van € 32.655 als men de gesignaleerde tekortkomingen niet herstelt.

Voorbeelden van loonsancties

De aanleiding voor oplegging van loonsancties ontstaat doordat arbeidsdiensten of werkgevers noodzakelijke acties niet of soms veel te laat inzetten. Veel voorkomende situaties zijn:

Inadequaat handelen arbodienst

De bedrijfsarts concludeert dat een werknemer geen benutbare mogelijkheden meer heeft. UWV is na de Poortwachertoets echter van mening dat die mogelijkheden er nog wel zijn.

De gemiste re-integratiekansen leiden tot een loonsanctie voor de werkgever. Hetzelfde geldt in die gevallen waar men herstel afwacht en niet kijkt naar alternatieve mogelijkheden, dus puur volgend in plaats van actief en sturend optreden.

Ook het niet toepassen van professionele protocollen en werkwijzers leiden tot een loonsanctie. Denk hierbij aan protocollen voor het omgaan met bijvoorbeeld arbeidsconflicten en lage rugklachten (STECR-richtlijnen). De arbodienst kan (deels) verantwoordelijk worden gehouden voor deze tekortkomingen (zie kader).

Inadequaat handelen werkgever

De werkgever heeft intern onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht of de intern aanwezige arbeidsmogelijkheden onvoldoende benut. Wat ook veel voorkomt, is het niet of te laat inzetten van re-integratie naar een andere werkgever: het tweede spoor. Werkgevers blijken ook moeite te hebben om een niet of onvoldoende coöperatieve medewerker onder (gepaste) druk te zetten om alsnog mee te werken aan zijn re-integratie. De werkgever gebruikt zijn sanctie-

mogelijkheden dus niet. Als het uitblijven van een werkgeverssanctie bijdraagt aan het onvoldoende re-integratieresultaat van een werknemer, dan krijgt de werkgever hiervoor van het UWV een loonsanctie.

Veel gehoorde argumenten van werkgevers om niet adequaat te handelen zijn:

- We hebben de afloop van de medische behandeling afgewacht.
- Wij voeren slechts de adviezen van de bedrijfsarts uit.
- Onze werknemer is te oud voor re-integratie tweede spoor.

Deze argumentatie is vrijwel altijd onvoldoende steekhoudend en UWV zal deze niet zien als een deugdelijke grond voor het nalaten van handelen.

Blokkerend advies bedrijfsarts

Sommige adviezen van de bedrijfsarts, die ook in het actuele oordeel worden vermeld, kunnen ook bijdragen aan een loonsanctie. Wat dacht u van: "Werknemer kan nu niet werken maar in de toekomst wel", of: "Er is sprake van niet benutbare mogelijkheden".

Deze uitspraken blokkeren in feite de re-integratieinspanningen van de werkgever, maar verplichten hem tot het stellen van wedervragen als: wanneer begint voor deze werknemer de toekomst, hoe zwaar zijn en waar liggen de belemmeringen, kan er iets

werkgevers

aan worden gedaan? Als de visie van het UWV afwijkt van de visie van de bedrijfsarts, dan krijgt de werkgever te maken met een dure loonsanctie. Vraag uw bedrijfsarts dus om uitleg!

Loonsanctie...en dan?

Veel werkgevers hebben het na twee jaar praten, of soms ook ruziën over re-integratie, het eigenlijk wel gehad. Deze houding kan funest zijn bij een opgelegde loonsanctie. Beoordeel altijd de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen tegen de UWV-beschikking. Maar vergeet vooral niet te kijken naar de mogelijkheden om de door het UWV gesignaleerde tekortkomingen alsnog zo snel mogelijk te herstellen. Door iemand alsnog snel intern te laten re-integreren of een tweede spoortraject in te zetten en bij succes de sanctie te laten opheffen door UWV.

Dat is vaak de snelste weg om de schade van een opgelegde loonsanctie te beperken. Vaak zijn hier wel weer financiële investeringen voor nodig doordat er alsnog een re-integratiebedrijf of loopbaanbegeleider moet worden ingezet.

Zodra de werkgever meent dat de tekortkomingen zijn hersteld, dan meldt hij dit bij UWV. Hij geeft aan wat er is gedaan en waarom hij meent dat de tekortkomingen zijn hersteld. UWV beoordeelt vervolgens binnen drie weken na ontvangst van de mel-

ding of de werkgever voldoende re-integratieinspanningen heeft verricht.

Een verkeerd medisch advies altijd een loonsanctie?

Dat hoeft niet altijd op te gaan. Een werkgever kreeg een loonsanctie opgelegd omdat het UWV - in tegenstelling tot de bedrijfsarts - van mening was dat er nog wel re-integratiemogelijkheden waren voor een werknemer met whiplashklachten. In al zijn rapportages gaf de bedrijfsarts consistent aan dat er géén mogelijkheden waren en werkgever en werknemer volgden deze visie.

Tijdens de beroepszaak stelde de werkgever dat hij op de deskundigheid van de bedrijfsarts mocht vertrouwen en er ook geen enkele reden was om aan het oordeel te twijfelen.

De rechtbank te Assen was het met hem eens en oordeelde dat noch uit de wet- en regelgeving, noch uit de jurisprudentie viel af te leiden dat een werkgever een risicoaansprakelijkheid heeft voor een medisch foutief oordeel van zijn arbodienst of bedrijfsarts. De werkgever mag dan ook van deze advisering uitgaan, tenzij er omstandigheden zijn om te twijfelen aan de juistheid of consistentie van dat advies. In afwachting van een uitspraak in hoger beroep is de werkgever vooralsnog niet verantwoordelijk voor het onjuiste medische oordeel van de bedrijfsarts.

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

Kosten loonsanctie verhalen op uw arbodienst ?

Bij de kantonrechter te Utrecht kwam onlangs een zaak op de rol waarbij door pure 'knip- en plakfouten' in een document, gemaakt door een bedrijfsarts van de arbodienst, de werkgever er ten onrechte vanuit ging dat zijn werknemer niet kon werken. Helaas, want de werknemer werd wél in staat geacht om ander passend werk te doen. Deze communicatiefout van de bedrijfsarts leidde tot een loonsanctie. De werkgever was zeer ontstemd, is naar de rechter gestapt en lijkt nu te slagen in zijn poging om de loonkosten over de sanctietermijn te verhalen op de arbodienst. De kantonrechter, die de fout van de bedrijfsarts aanmerkte als een "grove" fout, doet binnenkort een definitieve uitspraak. Eerst moet er helderheid zijn over het juiste loonbedrag waarover partijen nog steggelen.