

## Internetconsultatie verplichtingen 2e ziektejaar kleine en middelgrote werkgevers

Woerden, 24 november 2023

Vakcentrum is de onafhankelijke belangenbehartiger en bewezen partner van zelfstandige detaillisten in food, non-food, fast moving consumer goods en franchisenemers. Met passie voor het zelfstandig ondernemerschap behartigt Vakcentrum de collectieve en individuele belangen van haar achterban. Graag maakt Vakcentrum gebruik van de mogelijkheid haar visie te geven op het wetsvoorstel “Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten”.

### **Vakcentrum reactie op de Internetconsultatie - Wetsvoorstel tot wijziging van de re-integratieverplichtingen in het tweede ziektejaar bij werknemers van kleine en middelgrote werkgevers**

Het wetsvoorstel is geen voorbeeld van vereenvoudiging en regelvermindering. De wendbaarheid voor werkgevers bij langdurige ziekte zal in bepaalde mate kunnen worden bereikt, maar waarschijnlijk niet in de mate zoals door werkgevers gewenst en niet zonder een aanzienlijk risico op verzwaring van de (administratieve en juridische) re-integratielasten en kosten. Tegen het licht van de wens om de loondoorbetaling voor kleine en middelgrote werkgevers terug te brengen tot maximaal één jaar is dit wetsvoorstel te zwaar voor het te bereiken doel en te licht voor het gewenste doel.

Leden met een loonsom t/m 100 maal het gemiddelde premieloon (door de Belastingdienst ieder jaar geduid) zullen naar verwachting de loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen nog lang als zwaar blijven ervaren bij langdurige ziekte van werknemers. Uitgangspunt is nu dat in het eerste ziektejaar gefocust wordt op het eerste spoor. Een uitzondering geldt wanneer er vanwege beperkingen geen zicht meer kan zijn op structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie. In het tweede jaar wordt ook het tweede spoor ingezet. Een uitzondering geldt wanneer er perspectief is op structurele werkhervatting in het eerste spoor.

Het is allang een gedeelde ervaring dat het tweede spoor zeer weinig oplevert. Het is een suboptimale, complexe en dure fase zonder redelijke opbrengsten.

Het beoogde uitgangspunt wordt een afsluiting van het eerste spoor na één jaar en een wissel naar het tweede spoor. De parallel wordt afgeschaft (hoewel partijen dit samen anders kunnen afspreken).

Het grote voordeel voor werkgevers moet zijn dat deze na afsluiting van het eerste spoor de (eigen) functie van de werknemer niet meer beschikbaar hoeft te houden.

Wel moet de arbeidsovereenkomst en de re-integratie nog een jaar voortduren. Dit geldt ook voor de loondoorbetaling. Hier staat de in hoge mate theoretische mogelijkheid van verrekening met loon, dat de in het tweede ziektejaar alsnog herstelde en bij een andere werkgever re-integrerende werknemer verdient, tegenover.

Zeker, dat kan voor deze werkgevers een beperkte winst zijn. Maar een jaar is nog steeds lang en de voorwaarden waarschijnlijk lastig in te vullen. De werknemer moet namelijk schriftelijk instemmen met een bezinningstermijn van 2 weken (3 als je deze termijn niet binnen 2 werkdagen na de instemming schriftelijk mededeelt). In de toelichting staat nog dat de werkgever zich er van dient te vergewissen dat de werknemer de consequenties goed begrijpt en daadwerkelijk akkoord gaat met het beëindigen van de re-integratie in het eerste spoor, bij de eigen werkgever. Het is niet zonder meer duidelijk te verwachten dat een grote groep werknemers dit gemakkelijk zullen doen.

Instemming van de werknemer zou uiterlijk in de 52e ziekteweek moeten zijn ontvangen. Maar de werkgever moet de instemming veel eerder vragen, omdat de wetgever een alternatief voor de instemming - namelijk een toestemming van het UWV - heeft geregeld en die moet uiterlijk in week 42 worden verzocht. Een werkgever weet pas dat hij deze dient te vragen wanneer hij weet dat de werknemer niet zal instemmen.

Rekening houdend met de twee weken herroepingstermijn, moet de werkgever dus starten met dit traject, uiterlijk in week 40.

Het UWV zal drie toetsen moeten uitvoeren (arbeidsongeschiktheid, re-integratie inspanningen eerste ziektejaar, mogelijkheden hervatting eerste spoor binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar). Het is goed denkbaar dat UWV op inhoudelijke gronden tot een goede beoordeling niet kan toekomen dan na ommekomst van het eerste ziektejaar. Het is een moeilijke toets omdat de situatie minder stabiel zal zijn dan na twee jaar ziekte.

- Als het eerste spoor niet goed is gegaan volgt waarschijnlijk geen toestemming;
- Als de werkgever niet kan bewijzen dat het redelijkerwijs niet mogelijk is om de werknemer binnen de eigen organisatie structureel te herplaatsen in passend werk dat aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden, volgt geen toestemming.

Dit betekent een paar dingen:

1. De werkgever zal moeten zorgen voor een hele duidelijke en gemotiveerde verklaring van de bedrijfsarts waaruit blijkt dat aan alle drie de voorwaarden wordt voldaan;
2. Die bedrijfsarts zal flink bedreven moeten zijn met een kristallenbol;
3. De procedure zal gemakkelijk het tweede ziektejaar kunnen doorlopen en zo af doen aan het doel van de wet.
  - a. UWV betreft bij de behandeling ook de zienswijze van de werknemer. Deze kan binnen 14 dagen zienswijzen naar voren brengen;
  - b. Is er onvoldoende informatie voor alle drie de toetsen, dan volgt een volgende ronde van hoor en wederhoor (7 dagen voor de werkgever en 7 dagen voor de werknemer en die kunnen worden verlengd);
  - c. UWV beslist, als alles goed loopt binnen 8 weken na de aanvraag. Gezien de aard van de toets is de vraag of dat past en of dat niet 8 weken na ommekomst van het eerste ziektejaar moet zijn. Een aanvraag in week 42, waaraan een beoordeling van de bedrijfsarts aan vooraf moet gaan, zal in gevallen slechts een voorlopige toets kunnen opleveren;
  - d. UWV kan de termijn verlengen;
  - e. Bedrijfsartsen zijn momenteel schaars, net als verzekeringsartsen. De verwachting is niet dat dit probleem snel en makkelijk zal kunnen worden opgelost. In het SER MLT rapport - waar de wetgever in zijn toelichting op dit wetsvoorstel naar verwijst - worden als speerpunten genoemd de verbetering van kwaliteit van publieke dienstverlening, meer ruimte voor maatwerk van deskundigen en het inlopen van de achterstanden van uitvoeringsorganisaties. Het is zeer de vraag hoe de verwachting op dit punt precies is;
  - f. Voor de werkgever is ook nog van belang te beseffen dat de weg naar de civiele rechter openstaat wanneer er onenigheid is over de beoordeling door UWV, over onderling gemaakte afspraken, maar bijvoorbeeld ook over de situatie dat een werknemer in het tweede jaar alsnog herstelt en de werkgever vulde de arbeidsplaats nog niet in met een nieuwe werknemer.

Pas na twee jaar ziek of volledig herstel en geen beschikbaarheid oude functie, kan de werkgever ontslag aanvragen. Dan gelden uiteraard weer de normale toetsen van redelijke grond (die nu ook ziet op de instemming werknemer, toestemming UWV met voorspelling 13 weken) en herplaatsing (alleen voor middelgrote werkgevers, dus vanaf 25 maal loonsom). Ook die toets kan lastiger worden.

Het is verder de vraag wat verzekeraars gaan doen. Beperking dekking tweede ziektejaar? Bijvoorbeeld bij volledig herstel, maar geen nieuwe baan?

Vakcentrum  
Blekerijlaan 1  
3447 GR WOERDEN  
T: 0348 - 419771  
E: [reactie@vakcentrum.nl](mailto:reactie@vakcentrum.nl)  
I: [www.vakcentrum.nl](http://www.vakcentrum.nl)