

Loonsanctie deel 3

Privacy

De werkgever weet als een werknemer verzuimt vaak wel wat zijn werknemer mankeert maar hij mag er niet over praten, niets over opschrijven, ook niet met de professionals die hij inhuurt. De bedrijfsarts doet natuurlijk ook mee aan het kwartetten. Met een IZP, Functionele Mogelijkheden Lijst als brug tussen twee gescheiden domeinen. Zo gebeurt het dat het UWV na twee jaar als eerste alle gegevens bij elkaar krijgt waarna het direct weer wordt gesplitst en niemand-niemand-niemand weet wat de ander weet, zoals ook niemand weet of de ander het aan gegevens ontbreekt. Er is geen index. Immers, bij deze werkwijze lopen de gegevensstromen niet van a naar b.

Thans is er een gebrek aan verzekeringsartsen. Hierdoor gaan allerlei professionals hun taken overnemen. Echter, die missen altijd (de medische) informatie. Ook de arbeidsdeskundige die een theoretische schatting doet. Voor overleg met de verzekeringsarts is zelden ruimte en de verzekeringsarts zelf heeft of neemt geen tijd meer om medische informatie in te winnen, ook niet bij de bedrijfsarts. Het lijkt er meer en meer op dat de medische informatie die het UWV kan benutten de informatie is die de bedrijfsarts schriftelijk verstrekt en heel vaak is er alleen een telefonisch overleg met de werknemer. Dit alles belandt gecodeerd in een Functionele Mogelijkheden Lijst bij de arbeidsdeskundige op het bureau.

Het opleggen van een loonsanctie gebeurt op dit moment (of juist niet) vóór dit medische onderzoek. Het is dan een relevante vraag hoe een arbeidsdeskundige van het UWV een inschatting maakt. Het medische dossier mag hij niet inzien, een medisch onderzoek heeft hij niet beschikbaar. Kijkt hij bij de verzekeringsarts even in het dossier? Als hij vermeldt dat er overleg was met de verzekeringsarts en dat die instemt, heeft de verzekeringsarts het dossier dan ook ingezien? Als de verzekeringsarts instemt, waarmee stemt hij zonder onderzoek in?

Ook het opleggen van een loonsanctie is een medisch-arbeidskundig onderzoek. Het is niet mogelijk 2 jaar re-integratie-inspanningen te toetsen zonder te weten wat de context is, dus alleen op basis van het IZP van de bedrijfsarts en een telefonische overval op de werkgever en werknemer. Die telefoontjes zijn ondertussen berucht. En dat op straffe van een jaarsalaris en re-integratie-inspanningen, die misschien wel tussen de €50.000,- en €100.000,- hebben gekost, en mogelijke kosten van andere professionals die misschien wel heel bijzonder maatwerk hebben geleverd. Het wordt des te zuurder als achteraf volledige arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld met de mededeling dat de sociaal-medische begeleiding adequaat was.

De hele groep professionals betrokken bij re-integratie en beoordeling zit in de klem van de privacyregels. Zeker als een werknemer op afstand blijft werkt iedereen vanuit zijn eigen enge

domein. En de werknemer vraagt zich af waarom alle rapporten zo weinig tonen van wat er is besproken óf herkent zich niet in wat op papier staat: “dit gaat niet over mij”. Ze zijn verworpen tot een nummer.

In de loonsancties die ik zie maakt het UWV er procesmatig een even groot potje van als de werkgever aan wie hij terecht of onterecht een sanctie oplegt die arbeidskundig gezien altijd met procesmatige argumenten wordt onderbouwd. Dat kan in deze situatie immers niet anders. De pot verwijt de ketel dat ie zwart ziet.

Stelling 3

Loonsancties opleggen kan alleen na een zorgvuldig medisch-arbeidskundig onderzoek.

De arbeidsdeskundige kan dat niet alleen en ook niet na een onbeschreven babbeltje met de verzekeringsarts.

Dit is nummer 3 van een reeks artikelen over loonsancties. Lees hier [deel 1](#) en [deel 2](#).

Inhoudelijk commentaar, kritisch-opbouwend, is welkom en zal ik verwerken of opnemen in de volgende artikelen. De hele reeks wordt geplaatst op MAOK.nl.

Datum

06 februari 2022

Auteur

Flora van den Berg