

Achterstanden bij het UWV – wat te doen na einde wachttijd? Ontslag??

Vraag van een casemanager: *wat is jullie advies qua beleidsvorming ten aanzien van de te late WIA-beoordelingen i.c.m. het bewerkstelligen van het einde dienstverband?*

Een eenduidig advies is lastig te geven en is eigenlijk ook niet goed te geven, zonder eerst kennis te nemen van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden (cao, andere regelingen en de gebruikelijke werkwijze, wel/niet ERD).

Stoppen loondoorbetaling

In principe kan na 104 weken arbeidsongeschiktheid – ook zonder WIA-beoordeling – de werkgever stoppen het met doorbetalen van het loon, behoudens andersluidende afspraken (denk aan derde ziektejaar op grond van de cao), of als er voor einde wachttijd een loonsanctie is opgelegd door het UWV. Let op: als de werknemer na einde wachttijd nog werkzaamheden met loonwaarde verricht, dan moet de werkgever na 104 weken (zolang de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd) naar werkelijke loonwaarde betalen.

Ontslag

Naast het stoppen van de loondoorbetaling na twee jaar ziekte, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd na 104 weken ziekte zonder dat er een WIA-oordeel is. Het opzegverbod is (tenzij een loonsanctie is opgelegd) na 104 weken immers niet meer van toepassing. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan met wederzijds goedvinden of via een ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV. In dat laatste geval moet de werkgever wel met een goede (medische en arbeidsdeskundige) onderbouwing komen dat aan de vereisten van een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (artikel 7:669 lid 3 sub b BW) is voldaan.

Factoren die meespelen in de overweging wel/niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan:

- Is er een regeling in de cao over de betaling van loon na 104 weken arbeidsongeschiktheid? En hoe gaat de werkgever daarmee om? Houd hierbij ook rekening met een eventueel derde ziektejaar of ontslagbescherming bij minder dan 35% dat soms geldt op grond van een cao.
- De behoefte aan grip op de schadelast speelt ook een belangrijke rol: hoe regelt de werkgever die na einde wachttijd?
- Wat is het standpunt van de werkgever bij de aanvraag van de WIA-uitkering t.a.v. de belastbaarheid voor werk?
- Wat is het standpunt van de bedrijfsarts ten aanzien van de prognose? Is er binnen een

- half jaar kans op verbetering, of meer dan dat, of helemaal niet?
- Wordt er door het UWV een voorschot op de WIA-uitkering betaald?
- Wil de werknemer überhaupt meewerken aan een beëindiging door middel van vaststellingsovereenkomst?
- Wat is het nadeel als je wacht op het WIA-besluit en stopt met de loonbetaling? Pensioenopbouw, vooruitschuiven van transitievergoeding, re-integratieplicht of juist niet? Verrekeningen die complex zijn na het WIA-oordeel met terugwerkende kracht. Onterechte voorschotten die toch onder de schadelast gaan vallen?
- Welke gevolgen wil je voor je werknemers niet? Denk aan het niet ingaan van WIA-hiaatverzekeringen, aangewezen worden op de sociale dienst; werknemers van het kastje naar de muur sturen; onduidelijkheid over de hoogte van de uitkering.
- De werkgever kan daarnaast samen met werknemer trachten de WIA-beoordeling te bespoedigen. Lees daarover ook de artikelen die wij hierover eerder schreven: Achterstanden [deel I](#), [deel II](#) en [deel III](#).

Bij kleinere werkgevers met incidentele WIA-uitstroom kun je het beste zoeken naar een maatwerkregeling. Iedere situatie is anders doordat er steeds andere belangen spelen. Voor grote werkgevers op zoek naar een werkwijze waarin alle werknemers gelijk behandeld worden, kan worden gezocht naar de beste route over de gehele 'verzuim populatie' en daar beleid op te vormen.

Houd altijd in het achterhoofd dat als de werkgever de weg van een vaststellingsovereenkomst kiest, de werknemer moet instemmen en die zal dat niet snel zal doen als er onzekerheid is het uitkeringsrecht en re-integratieplicht.

Daarnaast is het voor het UWV-werkbedrijf moeilijk een ontslagvergunning te verstrekken als er nog geen WIA-beoordeling heeft plaatsgevonden. Het UWV moet in dat geval bij een ontslagaanvraag de situatie inschatten op basis van gegevens van de bedrijfsarts. Het UWV-werkbedrijf leunt – bij de beoordeling van een ontslagaanvraag – in de regel sterk op het WIA-oordeel van het UWV. Of het UWV Werkbedrijf zonder het WIA-oordeel een afgewogen medisch en arbeidsdeskundig oordeel wil geven, zal dan toch afhangen van de situatie, maar ook van de beschikbaarheid van een verzekeringsarts, nu de arbeidsdeskundige het oordeel van de bedrijfsarts niet mag inzien.

Slotson

De achterstanden bij het UWV leveren voor werkgevers en werknemers problemen. Voor de werkgever is het van belang om (indien mogelijk) per casus indien te bekijken naar een maatwerk oplossing die zoveel mogelijk recht doet aan de belangen van werkgever en werknemer.

Verder is het belangrijk de schadelast en re-integratie niet te vergeten. Uit dienst is te vaak uit het oog, maar niet uit de kosten. Weeg dit als casemanager altijd mee in je advies aan

werkgevers. Dit geldt zeker bij de publiek verzekerde werknemers, die toch al snel uit beeld verdwijnen, maar 10 jaar lang de ex-werkgevers belasten. Voor hen is steun, soms druk op de re-integratie de beste manier om de kosten te beperken.

Kortom: al met al leveren de achterstanden bij het UWV onzekere tijden op voor zowel werkgever als werknemer en is advies op maat nodig.

Datum

11 maart 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager, Flora van den Berg