

Vraag van een werkgever over Amber

Het gaat in deze casus om een werknemer die einde wachttijd heeft bereikt en op dat moment geschikt is voor het eigen werk (ook volgens het UWV) en zijn bedongen arbeid heeft hervat. Omdat de werknemer een chronische ziekte heeft die kan recidiveren, wil de werkgever weten of hij bij de volgende uitval weer 2 jaar op WIA-beoordeling moet wachten.

Het UWV schrijft:

U kunt vanaf 10 maart 2021 geen WIA-uitkering krijgen. Uit het oordeel van onze deskundigen is dat u het werk dat u deed voordat u ziek werd weer kunt doen. Bij uw eigen werkgever als u niet meer bij uw eigen werkgever aan de slag kunt, bij een andere werkgever daarom niet arbeidsongeschikt.

Het vertrekpunt bij de beoordeling van deze casus is de wettekst:

Artikel 55 WIA

Later ontstaan van het recht op een WGA-uitkering

1. Indien op de dag, bedoeld in artikel 54, tweede lid, (opm; einde wachttijd) geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan, ontstaat het recht op een WGA-uitkering op de dag dat de verzekerde gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, indien hij op de dag daaraan voorafgaand:

- a. recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- b. minder dan 35% arbeidsongeschikt was

- en de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid intreedt binnen vijf jaar na:

1°.de in artikel 54, tweede lid bedoelde dag (opm; op einde wachttijd),

- en voortkomt uit dezelfde oorzaak
- als op grond waarvan hij gedurende de wachttijd ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid; of

2°.de in artikel 49 bedoelde dag (bij einde IVA) en

- voortkomt uit dezelfde oorzaak
- als op grond waarvan hij eerder recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering; of...

Voor wetsartikelen zie [snelzoekversie WIA](#) of [wetten.nl](#) – Regeling – Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen – BWBR0019057 ([overheid.nl](#))

Geschiktheid voor het eigen werk is door het UWV vastgesteld.

Niet gesteld is door het UWV dat de wachttijd niet is volgemaakt. De re-integratie is ook bij de RIV-toetsing akkoord bevonden.

Conclusie

Amber is van toepassing, want de wachttijd is volgemaakt.

Of de weigering van de uitkering wordt vastgesteld op het oordeel 'geschikt eigen werk' of 'geschikt voor passende functies' maakt geen verschil.

In artikel 55 Wet WIA is immers bepaald dat verzekerde gedurende de wachttijd ongeschikt moet zijn geweest voor zijn arbeid.

Bij hernieuwde uitval door de chronisch progressieve ziekte geldt dus geen twee jaar wachttijd meer, mits de uitval binnen 5 jaar plaatsvindt.

De Centrale Raad van Beroep heeft dat al eerder beschreven. In de WAO was de regeling net iets anders.

Centrale Raad van Beroep 29 maart 2013, [www.rechtspraak.nl](#), LJN: BZ6925

Raad: Het standpunt van het Uwv is juist: in een geval als het onderhavige, waarin een eerder verzoek van appellant om in aanmerking te worden gebracht voor een uitkering krachtens de Wet WIA is geweigerd omdat hij in aansluiting op de reguliere wettelijke wachttijd, met ingang van 14 november 2006, in staat werd geacht tot het verrichten van de eigen werkzaamheden, staat de tekst van art. 55, lid 1, onder b, van de Wet WIA niet aan een latere toekenning van uitkering met toepassing van die bepalingen in de weg.....ECLI:NL:CRVB:2013:BZ6925, voorheen LJN BZ6925, Centrale Raad van Beroep, 11/1237 WIA ([rechtspraak.nl](#))

Hierbij merk ik op dat er bijna geen casemanager of arbeidsdeskundige is die zonder het op te zoeken de werking van Amber begrijpt en gericht kan adviseren over de keuze van de werkgever om Amber aan te vragen, dan wel een Ziektewetuitkering via de no-riskpolis. Het is en blijft een lastig onderwerp.

Dus ja: Amber is van toepassing binnen hernieuwde uitval vanwege dezelfde ziekte binnen 5 jaar.

Chronisch progressieve aandoeningen en werk

Deze casus ging over een werknemer met een chronisch progressieve aandoening. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan MS, Parkinson of reuma. Bedenk dat het beloop steeds anders is, en hoe een werknemer ermee omgaat ook. Desondanks delen ze een onzekere toekomst, een gewijzigd perspectief in werk en inkomen.

Deze vraag en het antwoord zouden samengevoegd moeten worden met een realistisch toekomstperspectief in werk en inkomen voor de werknemer en schadelastbeheersing voor de werkgever. Bij chronische ziekten zou de re-integratie bijvoorbeeld kunnen aanhaken bij de revalidatie. Ook kunnen een werkgever en werknemer samen gebaat zijn bij duidelijkheid. Als professionals de inkomstenbron al moeten opzoeken, en het UWV zegt iets anders dan de casemanager of arbeidsdeskundige, dan ontstaat er onzekerheid, die de re-integratie in de weg kan zitten. Ook praten over het perspectief en het toekomstige ontbreken van perspectief in werk kan veel pijnlijke situaties voorkomen en een vloeiende vervroegde IVA-aanvraag met zich meebrengen. Maatwerk is geboden en duidelijkheid.

Mijn ervaring als interventie-arbeidsdeskundige met dit soort langdurige processen is dat een buitenstaander beter in staat is een reëel plan op tafel te krijgen en ook beter het einde arbeidsleven op tijd kan aankondigen dan de werkgever. Geregeld realiseer ik een witte ravenbaan in dit soort situaties. Het geeft partijen ruimte en de werknemer kan in eigen tempo het werk afbouwen zonder onzekerheid en zonder veel bemoeienis als het eenmaal geregeld is. Het UWV is het niet gewend, maar staat er niet afkerig tegenover. Er zijn veel werkgevers die dit sociale beleid omarmen en er bij de schadelastbepaling desondanks heel goed uitspringen.

Wordt vervolgd.

Datum

08 januari 2022

Auteur

Flora van den Berg