

Arbeidsongeschiktheid bij aanvang dienstbetrekking

Ooit kon het UWV beleidsmatig een werknemer die ziek in dienst ging en binnen een half jaar uitviel een uitkering weigeren. Idee was dat je een brandend huis niet kunt verzekeren. Dat gaf discussie over de vraag of en wanneer het huis in brand was gevlogen.

Door het verdwijnen van die uitsluiting verdween de discussie over de aanvang van de ziekte en de verzekering naar de achtergrond. De exacte data waren minder van belang, de eerste ziektedag werd soms wat arbitrair gekozen.

Met het koppelen van de schadelast aan de aanvang van de arbeidsongeschiktheid en de toenemende belangstelling van werkgevers voor de toerekening, is de discussie weer terug van weggeweest. Echter, met een zeer complicerende factor: het driepartijstelsel (UWV-werkgevers-werknemers). Het UWV bezit alle informatie over ziekteverleden, arbeidsverleden en uitkeringsverleden. De werkgever heeft slechts een (opgepoetst) cv. Een arbitraire keuze van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag kan vanuit het belang van de werkgever niet meer. Het kan gaan om grote bedragen, tot wel € 300.000,-.

Voorbeeld uit de praktijk van Hanneke Pasnagel

Op de krappe arbeidsmarkt vindt de werkgever een werknemer die hij zoekt. Haar dienstverband bij een uitzendbureau eindigde enige maanden geleden, zij zoekt de juiste kans. De werkgever hoeft niet te weten dat zij eerder arbeidsongeschikt was, de werknemer mag het verzwijgen en doet dat ook. De werkgever ziet dat ze af en toe hapert met een korte ziekmelding, maar is tevreden over haar prestatie en neemt haar voor een jaar voltiijds in dienst.

Na drie maanden valt zij uit. De werkgever weet alleen dat het ernstig is, dat ze intensief behandeld moet worden en beschermd moet worden tegen druk en stress. Over de kans op terugkeer kan de bedrijfsarts niets zeggen. De bedrijfsarts wil ook geen gemotiveerd oordeel geven over de eerste ziektedag, hij wil neutraal blijven.

Wat kun je als werkgever doen tegen de opdoemende schadelast ZW en WIA?

Het idee van de wet Bezava was immers dat 'de vervuiler betaalt'. De werkgever denkt dat hij een zieke werknemer in dienst heeft genomen. Hij is niet 'de vervuiler'. Hij weet echter bar weinig van de situatie om zijn standpunt te kunnen onderbouwen en zo zijn schadelast, zoals in diezelfde wet aan hem is opgedragen, te beperken.

Het UWV stelt met enige regelmaat de eerste ziektedag met terugwerkende kracht vast wanneer er een melding komt voor een ZW-uitkering via de WW-afdeling of de werknemer zelf

na bijvoorbeeld een vaststellingsovereenkomst. Dat gaat vaak arbitrair zonder motivering, maar die motivering komt er desgevraagd wel als de ex-werkgever bezwaar maakt. Bij een WvP-traject dat eindigt in een WIA-aanvraag zie ik uiterst zelden een overweging wat betreft de eerste ziektedag, terwijl de toerekening van de schade aan de werkgever op die eerste ziektedag wordt vastgesteld.

Informatie verzamelen

De werkgever moet dus zelf alert zijn en informatie verzamelen om het UWV ervan te overtuigen dat zij onderzoek moeten doen naar de eerste ziektedag. Maar behalve de werknemer (in deze casus: die op dat moment niet aanspreekbaar is en vooral ook geen belang heeft om de eerste ziektedag naar voren te schuiven), heeft de werkgever alleen het UWV als informatiebron. Het UWV als onafhankelijke partij in een driepartijenstelsel. Het UWV heeft behalve informatie van Suwinet (selectief opgenomen in het arbeidsdeskundig rapport) ook informatie over eerdere ziekteperioden, meldingen van werkgevers, ziekteoorzaak en prognose, informatie van het Werkbedrijf, de re-integratiecoach, verzekeringsarts, arbeidsdeskundigen, maar mogelijk ook informatie wat betreft de toegepaste Participatiewet, Wajong, WSW-indicatie en het dossier.

In het voorbeeld in deze zaak heeft de werkgever een vermoeden, maar soms is de werkgever onwetend. Het UWV dient over de belangen van de werkgever te waken, de werkgever moet dat kunnen volgen. De informatie en het vertrouwen ontbreken echter geregeld bij werkgevers.

Wat de werkgever kan doen is het doelgroepregister raadplegen en een vangnet ZW (no-risk)-uitkering aanvragen, en dan in bezwaar gaan bij een afwijzing. Dat biedt toegang tot enige informatie.

Als professioneel-gemachtigde bevalt het me niet dat ik dan pro forma bezwaar maak, een incompleet pakket stukken ontvang, maar nog steeds geen motivering krijg omtrent de datum waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Er kan met het vaststellen van de eerste ziektedag mogelijk 300.000 euro gemoeid zijn.

Hoe kan een werkgever zorgen dat het UWV, dat op alle informatie zit en uiterst zelden een overweging wijdt aan de eerste ziektedag, zijn belang op een gelijke manier onderzoekt en weegt als het belang van de werknemer? Natuurlijk met respect voor ieders privacy, maar ook onafhankelijk?

Als informatie het wapen is waarmee de werkgever kan opkomen voor zijn grote financiële belangen, en het UWV en de werknemer op de informatie gaat of blijft zitten, en het UWV -zich van geen kwaad bewust- een beoordeling nalaat, kan er geen sprake zijn van een gelijkwaardige 'strijd'. Zelfs een onafhankelijk UWV zie ik niet voor me.

Wat werkgevers kunnen doen is steeds opnieuw het UWV vragen om de beoordeling en de

stukken, desnoods via een gemachtigde. Ik vermoed dat er nog wel eens interessante informatie uit de hoge hoed kan komen.

Kluwen van belangen

Wat mij intrigeert is dat een werkgever en een werknemer tegengestelde belangen kunnen hebben, en dat de werknemer de beheerder is van de informatie die nodig is om het werkgeversbelang vast te stellen. Het UWV wordt aangewezen als derde onafhankelijke partij. Maar hoe komen zij aan hun informatie, en mogen ze die delen? En wat als er door hun onderzoek nog meer belanghebbenden bijkomen, een andere werkgever, de gemeente? Wat te doen met hun belangen?

Het beleid en de onderzoeken naar de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn niet voor niets verdwenen. Het lokte veel procedures uit. Het was medisch niet eenvoudig vast te stellen, vaak ook werd het een arbitraire keuze en gevoed door een zeer ver uitgewerkt beleid.

Als werkgevers serieus gaan doorpakken op dit onderwerp kan het oude beleid en de oude jurisprudentie worden afgestoft.

Datum

12 juni 2022

Auteur

Flora van den Berg