

Marion Bökkerink-de Koning

Advocatuur en Mediation

Marion Bökkerink is gespecialiseerd arbeidsrechtadvocaat, zakelijk - en arbeidsrecht registermediator en eigenaar van Antonia Advocatuur & Mediation.



Het onderwerp: De zieke werknemer (in 5 delen)

Deel 1: de 60+ 'ers regeling

In mijn netwerk zette ik de vraag uit: "Welk onderwerp zou je graag eens behandeld willen zien in een column van mij?" Vrijwel unaniem kwam terug: De zieke werknemer bij langer durende arbeidsongeschiktheid. En dat snap ik. De wetgeving en daarop gebaseerde richtlijnen, werkwijzers, protocollen, en wat al niet meer, zijn zodanig complex geworden dat we door de bomen het bos niet meer zien. En we moeten het bos wel blijven zien. Want de zaken niet meer helder hebben kan maar zo tot verregaande financiële consequenties leiden. Bijvoorbeeld dat je na 2 jaar loondoorbetalingsverplichting nóg een jaar het loon door moeten betalen van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer, omdat UWV van mening is dat jij als werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen hebt verricht. Hoofdpijndossiers zijn het vaak.

Omdat er nogal veel bomen in het "Langdurig-Arbeitsongeschikte- Werknemer-Bos" staan, leent dit onderwerp zich niet voor één column. Daarom ga ik 5 verschillende deelonderwerpen in 5 aparte columns behandelen.

Het eerste onderwerp dat ik behandel is de "60+ -ers regeling" die UWV hanteert bij de WIA aanvraag. Dit is een tijdelijke regeling die tot 31 december 2024 geldt. De UWV noemt dit de 'Vereenvoudigde behandeling van de WIA aanvraag'. De regeling houdt het volgende in: Als een langdurig zieke werknemer boven de 60 is aan het einde van de twee jaar ziekte/loondoorbetalingsverplichting, krijgt hij door UWV automatisch een WIA-uitkering toegekend op basis van een 80-100% arbeidsongeschiktheidspercentage, zónder dat er een keuring door een verzekeringsarts plaats vindt. Er wordt op 1 aspect gelet: heeft deze arbeidsongeschikte werknemer verdiensten, op grond waarvan hij/zij minder dan 35%

arbeidsongeschikt is. De peildatum van dit toetsingsmoment is de datum van de RIV-toetsing, dat is het moment dat UWV toetst of de re-integratie-inspanningen voldoende zijn geweest in de afgelopen twee jaren. Het is dus belangrijk om dit goed in de gaten te houden bij een geleidelijke opbouw van de werkzaamheden in het kader van re-integratie.

Procesmatig is het volgende van belang: Beide partijen moeten instemmen met deze vereenvoudigde behandeling. Dat wordt door UWV op voorhand nagevraagd. Het al of niet instemmen hoeft niet te worden onderbouwd.

Belangrijk: De UWV heeft besloten dat niemand door de maatregel benadeeld mag worden. Dit betekent dat de (ex-)werknemer door de vereenvoudigde behandeling geen lagere WIA-uitkering krijgt dan wanneer er een volledige beoordeling van de aanvraag zou zijn gedaan. Voor de (ex-)werkgever betekent dit dat UWV de mogelijk extra uitkeringslasten of premies niet doorberekent. Dus ook niet als je Eigen Risico Drager bent.

In de volgende columns zal ik ingaan op een aantal belangrijke aspecten voor een voldoende beoordeling van de re-integratie inspanning van werkgever. Bijvoorbeeld 'hoe ga ik om met een werknemer die zich niet aan de re-integratieverplichtingen houdt?', "Welke sancties staan tot mijn beschikking?" en "Op welk moment moet ik een tweede spoor re-integratie inzetten, en op welke manier?" of "Hoe spoor ik mijn arbodienst aan tot het geven van duidelijke adviezen in de spreekuurrapportages?"

Loop je nu al tegen een langdurige arbeidsongeschiktheidskwestie aan, mail me gerust met je vragen. Ik denk graag met je mee.

ANTONIA COLUMN

