



ARBEIDSONGESCHIKTHEID, AANPASSING ARBEIDSDUUR EN ZORGVERLOF

Inleiding

Het Nederlandse arbeidsrecht is redelijk ingewikkeld.¹ Ook de problematiek rond arbeidsongeschiktheid, aanpassing arbeidsduur en zorgverlof is niet eenvoudig.

0. Arbeidsongeschiktheid

De wet (art. 7: 627 BW) bepaalt dat een werknemer geen recht heeft op loon als hij niet werkt. Die hoofdregel geldt echter niet indien een werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid (ziekte) niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten (art 7: 629 BW).

Met de inwerkingtreding van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (wet van 19 december 2003) behoudt een werknemer die ziek is voor een tijdvak van 104 weken recht op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumdagloon zoals bedoeld in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen (art 9 lid 1) maar de eerste 52 weken ten minste het voor hem/haar geldende wettelijk minimumloon. Van deze bepaling kan niet ten nadele van de werknemer afgeweken worden met een uitzondering: in de arbeidsovereenkomst kan worden opgenomen dat de werknemer voor de eerste twee dagen van de ziekteperiode geen recht op loon heeft (de zgn. wachtdagen). Ten gunste van de werknemer kan de eerste 52 weken wel worden afgeweken, in de individuele arbeidsovereenkomst of bij CAO. In het tweede ziektejaar wordt de bovenwettelijke aanvulling gelimiteerd tot 70% van het loon. Dit om de werknemer een financiële prikkel te geven om zo snel mogelijk het werk te hervatten.

De loondoorbetalingsverplichting geldt in beginsel voor 2 jaar (104 weken). Daarna wordt de werknemer gekeurd voor de WAO. De werknemer wordt dan niet meer alleen gekeurd voor passende arbeid (zoals tijdens de eerste 52 weken) maar voor alle arbeid. De werknemer kan geheel, gedeeltelijk of helemaal niet arbeidsongeschikt geacht worden. Wordt de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt geacht en kan hij/zij geen werkzaamheden voor de eigen werkgever meer verrichten dan betekent dit niet dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst komt. Deze blijft voortbestaan.

Gedurende de arbeidsongeschiktheid van een werknemer kan de arbeidsovereenkomst niet worden opgezegd. Pas na 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid en indien herstel van de werknemer binnen 6 maanden niet te verwachten is kan de arbeidsovereenkomst – met verkregen toestemming van het C.W.I. ² – worden opgezegd. Wel kan tijdens de arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst worden ontbonden, mits de reden van ontbinding niets te maken heeft met de arbeidsongeschiktheid op zich.

Het bovenstaande is een weergave van de wettelijke regeling(en). Partijen kunnen andere gunstiger regelingen overeenkomen (geen ongunstiger regelingen dus). In CAO's zijn vaak dergelijke voor de werknemer gunstiger regelingen opgenomen. Indien een CAO van toepassing is, dan geldt de regeling zoals opgenomen in de CAO.

¹ Zie ook onze brochure "Arbidsrecht / Totstandkoming en beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

² Het voormalig arbeidsbureau.



Tot zover het wettelijk stelsel op hoofdlijnen. In het navolgende zal kort worden ingegaan enkele regelingen die voor de dagelijkse praktijk van belang zijn:

- a. de Wet Poortwachter.
- b. de Wet Aanpassing Arbeidsduur
- c. de Wet Arbeid en Zorg

Ad a, de Wet Poortwachter.

Op 1 april 2002 is in werking getreden de Wet Verbetering Poortwachter.

Deze wet heeft als doel de reïntegratie van zieke werknemers binnen of buiten het bedrijf van de werkgever te stimuleren, om daarmee het langdurig ziekteverzuim terug te dringen. De wet beoogt zowel de werkgever als de werknemer aan te zetten tot een actievere rol gericht op reïntegratie.

Sanctie die de wet aan de tekortschietende werkgever oplegt is een verlenging van zijn loondoorbetalingsverplichting. De onwillige werknemer loopt juist het risico zijn loonaanspraken en zijn bijzondere ontslagbescherming te verliezen.

Schematisch weergegeven zijn de gevolgen van de wet als volgt ¹ :

Taken en gevolgen voor werkgever	Taken en gevolgen voor werknemers
1. Moet een reïntegratielogboek bijhouden; Indien niet: verlenging loondoorbetalings-verplichting werkgever.	
2. Moet (tenzij duidelijk is dat reïntegratie zinloos is) plan van aanpak opstellen; indien niet: verlenging doorbetalingsverplichting werkgever.	Moet aan plan van aanpak zijn medewerking verlenen Indien niet: tijdelijk verlies van loonaanspraak en verliest bijzondere opzegbescherming
3. Stelt reïntegratieverslag op; indien niet of niet tijdig: verlenging wachttijd WAO voor werknemer en verlenging loondoorbetalingsverplichting werkgever.	Moet aan opstellen reïntegratieverslag zijn medewerking verlenen. Zonder reïntegratieverslag geen WAO-aanvraag, tenzij werkgever nalaat reïntegratieverslag op te stellen
4. Moet aan opstellen reïntegratieverslag zijn medewerking verlenen. Zonder reïntegratieverslag geen WAO-aanvraag, tenzij werkgever nalaat reïntegratieverslag op te stellen	Indien onvoldoende reïntegratie-inspanningen: afwijzen WAO-aanvraag; herkansingsmogelijkheid
5. Heeft inspanningsverplichting te zoeken naar eigen of passend werk binnen de organisatie.	Moet daaraan medewerking verlenen en bij het weigeren daarvan: tijdelijk verlies van loonaanspraak; verlies bijzondere opzegbescherming.
6. Indien vaststaat geen arbeidsmogelijkheden binnen eigen bedrijf: bevordert inschakeling in passend werk buiten de organisatie.	Moet daaraan medewerking verlenen en bij het weigeren daarvan tijdelijk verlies van loonaanspraak; verlies bijzondere opzegbescherming.



ADVOCATEN & MEDIATORS

7. Kan maatregelen nemen of voorschriften treffen, gericht op reïntegratie.	Moet daaraan medewerking verlenen; bij het niet-meewerken daaraan: tijdelijk verlies van loonaanspraak; verlies ook bijzondere opzegbescherming. Verliest (tijdelijk) aanspraak op WAO
8. Op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer kan WAO-wachttijd worden verlengd; de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt met die periode verlengd	Op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer kan WAO-wachttijd worden verlengd.
9. Voor het indienen van een ontbindingsverzoek ten aanzien van een zieke werknemer is geen reïntegratieplan meer nodig.	
10. Zowel werkgever als werknemer kan het Lisv/UWV vragen een onderzoek te doen naar de aanwezigheid van passende arbeid binnen het bedrijf of naar het hebben verricht van voldoende reïntegratie-inspanningen.	Zowel werkgever als werknemer kan het Lisv/UWV vragen een onderzoek te doen naar de aanwezigheid van passende arbeid binnen het bedrijf of naar het hebben verricht van voldoende reïntegratie-inspanningen.
11.	Moet meewerken aan scholing of opleiding die door Lisv/UWV wenselijk worden geacht voor inschakeling in de arbeid; indien niet: verlies (tijdelijk) aanspraak op WAO.

Bij de praktische uitvoering van de wet kan uw Arbo-dienst u ondersteunen, bijvoorbeeld bij het maken van een reïntegratiedossier en het reïntegratieverslag. Tevens zijn er speciale bureau's gericht op persoonlijke en de actieve begeleiding van reïntegratieprocessen.

Ad b, Wet Aanpassing Arbeidsduur

Op 1 juli 2000 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur in werking getreden.

Op grond van deze wet kan een werknemer de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur indien de werknemer tenminste 1 jaar in dienst is geweest bij die werkgever. De wet is echter minder vrijblijvend dan het op het eerste gezicht wellicht lijkt. De wet stelt immers dat de werkgever overleg pleegt met de werknemer over diens verzoek en het verzoek inwilligt voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Het verzoek om aanpassing, dat ten hoogste eenmaal per twee jaren door een werknemer kan worden ingediend, kan zowel een vermeerdering als een vermindering van het aantal uren in de eigen functie inhouden. De werknemer hoeft zijn aanvraag niet te motiveren.

Het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur dient tenminste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur en de gewenste spreiding van de uren over de week of een anderszins overeengekomen tijdvak.

De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer wordt dit onder opgave van redenen medegedeeld. Bij vermindering van de arbeidsduur is in elk geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien vermindering leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid of van roostertechnische aard. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien sprake is van ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Indien de werkgever niet één maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk op het verzoek tot aanpassing heeft beslist wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. De wet is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers.

Indien de werkgever het verzoek van de werknemer weigert kan deze laatste bij de Rechtbank een vordering instellen tot aanpassing van de arbeidsduur. Ook het instellen van een voorlopige voorzieningenprocedure (kort geding) om aanpassing van de arbeidsduur te vragen behoort tot de mogelijkheden.

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Ad c, de Wet Arbeid en Zorg

De Wet Arbeid en Zorg is op 1 december 2001 van kracht geworden.

De wet geeft bepalingen over verschillende verlofvormen:

- recht op verlof bij zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg en het recht op een uitkering tijdens die verloven;
- bepalingen over het calamiteiten- en kort verzuimverlof alsmede over het kraamverlof voor vaders;
- bepalingen over ouderschapsverlof;



ADVOCATEN & MEDIATORS

- bepalingen over loopbaanonderbreking.

Het recht op verlof wegens zwangerschap en bevalling duurt tenminste 16 weken. De wet brengt als het gaat om de hoogte en duur van de inkomensbescherming geen verandering in de rechtspositie van de zwangere vrouw. Wel dient er rekening mee gehouden te worden dat de betaling over de loondoorbetaling bij ziekte van werknemers inhoudt dat het maximale loonbetalingstijdvak van 52 weken wordt verlengd met het tijdvak waarin de zieke werkneemster recht had op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

Nieuw is het recht op verlof en uitkering bij adoptie en pleegzorg. Dit recht heeft zowel voor werknemers en ambtenaren als voor zelfstandigen betekenis. Het adoptie- en pleegzorgverlof duurt maximaal 4 aaneengesloten weken en geldt gedurende een tijdvak van 18 weken, te rekenen vanaf 2 weken voor de datum waarop een adoptie- of pleegkind wordt opgenomen. Beide adoptief of pleegouders hebben onafhankelijk van elkaar recht op dit verlof. Voor de werkgever bestaat er geen mogelijkheid om opname van adoptie- of pleegzorgverlof te weigeren. Tijdens het verlof hebben zowel werknemers en ambtenaren als zelfstandigen recht op een uitkering, die dezelfde hoogte als de uitkering bij zwangerschap en bevalling.

Het recht op kraamverlof voor vaders geldt gedurende twee werkdagen, naar keuze van de werknemer op te nemen in een tijdvak van 4 weken na de geboorte van hun kind.

Tijdens het calamiteiten- en kort verzuimverlof hebben werknemers en ambtenaren in principe recht op doorbetaling van loon. Het calamiteiten- en kort verzuimverlof geldt niet voor zelfstandigen.

Nieuw is het kortdurend zorgverlof. Ook dit is een verlofvorm die niet voor zelfstandigen geldt. Werknemers en ambtenaren hebben recht op 70% van hun loon gedurende maximaal 10 werkdagen per periode van 12 maanden. Daarbij geldt als bovengrens 70% van het maximum dagloon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen en als minimum het wettelijk minimumloon. Voorwaarde is dat het verlof noodzakelijk is voor de verzorging van een zieke naaste. Van deze naasten geeft de wet een limitatieve opsomming: de echtgenoot of partner, de inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer of van zijn echtgenoot of partner en de ouders (niet zijn schoonouders) van de werknemer. Het recht op kortdurend zorgverlof kan wijken als de werkgever daartegen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang inbrengt. Afwijking van de bepalingen over kortdurend zorgverlof is mogelijk bij CAO of bij regeling met het medezeggenschapsorgaan.

De wet maakt het mogelijk om het ouderschapsverlof op te knippen in maximaal drie perioden van minimaal één maand fulltime verlof. De wet geeft geen recht op enige vorm van loondoorbetaling tijdens het ouderschapsverlof. Wel bestaat sinds 1 januari 2001 een fiscale stimuleringsregeling voor werkgevers die de werknemer tijdens het ouderschapsverlof (een deel van) het loon doorbetalen.

Een werknemer of ambtenaar die in verband met zorg of educatie een tijdje verlof wil opnemen, al dan niet voor de gehele werkweek, kan van het LISV of het UWV een financiële tegemoetkoming krijgen mits hij wordt vervangen door



ADVOCATEN & MEDIATORS

een werkzoekende werkloze of herintredende vervanger. De vervangingseis geldt niet indien het verlof wordt opgenomen ten behoeve van de verzorging van een terminale zieke of bij een levensbedreigende ziekte van een kind. Werknemers en ambtenaren hebben jegens hun werkgever geen recht op loopbaanonderbreking. De werkgever mag medewerking aan deze vorm van verlof weigeren.

Tot slot

Tot zover in vogelvlucht een overzicht van het Nederlandse arbeidsrecht met betrekking tot arbeidsongeschiktheid, werkduur aanpassing en zorgverlof. Wij realiseren ons dat het korte bestek van dit memo niet alle vragen kan en zal beantwoorden. Dat is ook niet de bedoeling. De bedoeling is om op hoofdlijnen een aantal aandachtspunten voor te houden die men zich bij in het geval van ziekte of (langdurige) arbeidsongeschiktheid dient te realiseren.

Indien u in voorkomende gevallen vragen heeft of nadere informatie wenst, staan wij vanzelfsprekend graag voor u klaar.

VDT Advocaten & Mediators

Mr. M.B.M.C. van den Berg

VDT Advocaten & Mediators

Postbus 4203

5004 JE TILBURG

T: 013 - 544 04 00

F: 013 - 544 64 64

W: www.vdt-advocaten.nl

E: info@vdt-advocaten.nl

Internet:

Alle brochures van VDT Advocaten & Mediators zijn tevens te downloaden op onze website www.vdt-advocaten.nl, onder de button brochures.

Disclaimer:

Alle brochures van VDT Advocaten & Mediators ten doel onze cliëntèle in vogelvlucht en in een zo begrijpelijk mogelijk taalgebruik, meer inzicht te geven ter zake een specifiek onderwerp. Aan de totstandkoming van alle brochures van VDT Advocaten & Mediators is daarbij de hoogst mogelijke zorg besteed. Desalniettemin kunnen aan de brochures geen afzonderlijke rechten worden ontleend. Het auteursrecht op alle brochures berust zeer uitdrukkelijk bij VDT Advocaten & Mediators.

ⁱ Schema ontleend aan mr. G.C. Boot / tijdschrift "ArbeidsRecht" 2002/1, nr. 2.