

Passend werk bij ziekte

Gepubliceerd: 2016-11-20 13:10:00

Door Sonja de Winter - De Verzuimadvieslijn

Ziek gemeld betekent niet automatisch 'tot niets in staat'. Dat is wat de meeste werkgevers en werknemers na 14 jaar Poortwachter ervaring wel weten; de focus van de re-integratie ligt sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter immers op wat de werknemer, ondanks zijn ziekte, nog wel kan en niet op wat hij niet meer kan. Dit brengt met zich mee dat werkgever en werknemer zich moeten inspannen voor passend werk.

Maar wat is nou eigenlijk passend werk? Wat moet je er mee, maar ook wat moet je er mee als eigenrisicodragers voor de Ziektewet?

Passend werk bij ziekte tijdens het dienstverband

Bij ziekte tijdens het dienstverband is het uitgangspunt van de re-integratie dat werkgever en werknemer in de eerste instantie proberen om hervatting te realiseren door aanpassingen in het eigen werk te doen. Als dat onvoldoende mogelijkheden biedt dienen de inspanningen gericht te zijn op het vinden van ander werk bij de eigen werkgever en pas als dat ook niet tot de mogelijkheden behoort dienen de inspanningen gericht te zijn op het vinden van ander werk buiten de eigen werkgever.

Werk kan daarbij - op basis van artikel 7:658a lid 4 BW en jurisprudentie - als passend worden beschouwd als de arbeid in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de persoonlijke eigenschappen de afstand tot het werk en de gezondheidstoestand. Rekening houden met de gezondheidstoestand houdt in dat het werk de door de bedrijfsarts vastgestelde functionele belastbaarheid over het algemeen niet overschrijdt. Aanvullend hierop blijkt uit jurisprudentie dat naarmate het ziekteverzuim langer duurt, een ruimere opstelling van de zieke werknemer mag worden verwacht ten aanzien van de inspanningen voor 'passend werk'.

Passend werk voor de Ziektewet gerechtigde ex-werknemer

Maar hoe gaat het dan als de werkgever eigenrisicodragers is voor de Ziektewet en het een ex-werknemer betreft met een Ziektewet uitkering? Werkhervatting bij de eigen oude werkgever is dan per definitie geen optie.

Het is goed te weten dat in dit verband toepassing van het begrip 'passend werk' niet is gebaseerd op artikel 7:658a lid 4 BW zoals tijdens het dienstverband, maar op artikel 30, vijfde lid van Ziektewet. Nadere regels voor toepassing van het begrip 'passend werk' voor Ziektewetgerechtigden zijn bovendien opgesteld in het wettelijke 'Besluit passende arbeid WW en ZW d.d. 11-12-2014'. Dit besluit schrijft voor dat arbeid de eerste 6 maanden passend is als:

1. de arbeid aansluit bij het niveau van de arbeid waaruit de ex-werknemer ziek is geworden;
2. de arbeid een bedrag oplevert van tenminste 70% van het inkomen genoten in de dienstbetrekking waaruit de ex-werknemer ziek is geworden en;

3. de arbeid een reistijd van niet meer dan twee uur op een dag met zich meebrengt.

Als na zes maanden nog geen baan is gevonden wordt volgens het genoemde besluit alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid als passend beschouwd. Dit betekent dat de zieke ex-werknemer na 6 maanden ook op zoek moet naar werk onder zijn opleidings- en ervaringsniveau en dat een forse reisafstand geen belemmering mag zijn om te solliciteren. Bij de beoordeling van wat als passend werk moet worden beschouwd wordt wel rekening gehouden met de eventuele gevolgen van ziekte en gebrek van de Ziektewet gerechtigde ex-werknemer. Zo lang het werk over het algemeen aansluit bij de functionele mogelijkheden, zoals vastgesteld door de bedrijfs- c.q. verzekeringsarts en het de belastbaarheid van de zieke ex-werknemer in principe dus niet overschrijdt, is het passend en dient de ex-werknemer het werk te accepteren als het zich aandient. In theorie houdt dit dus in dat na 6 maanden zelfs een verhuizing van de Ziektewet gerechtigde ex-werknemer verlangd kan worden.

Arbeidsdeskundige beoordeelt passendheid

Een belangrijke rol bij de zoektocht naar passend werk is weggelegd voor de arbeidsdeskundige. Dit is namelijk de deskundige die aan de hand van de door de bedrijfs- c.q. verzekeringsarts vastgestelde functionele beperkingen kan vaststellen welk werk passend is, of welk werk met aanpassingen passend valt te maken.

Behoeft u aan deze expertise? De Verzuimadvieslijn werkt samen met een aantal arbeidsdeskundigen die wij graag aan u voorstellen.

De VerzuimAdvieslijn, veel meer dan telefonisch verzuimadvies!