

Rechten en plichten werknemer bij ziekte – © Stichting Burnout 26 januari 2016

Hieronder, in deel 2, geven we de meest relevante plichten en rechten voor een zieke werknemer. We beginnen er niet mee, omdat heel veel werkgevers en bedrijfsartsen zich niet aan de rechten en plichten houden. Om ze af te dwingen moet je heel assertief zijn, of een advocaat inschakelen. Die moet aansturing op een kort geding, en dat kost je vaak 4000 euro. Ook als je wint krijg je die kosten niet terug. Rechtsbijstanden gaan niet zo voor je schrijven; na betaling van een jaarlijkse premie van 100-200 euro is het ook niet reeel te verwachten dat ze veel uren gaan werken. Een advocaat 'op toevoeging' kan, zie daarvoor toevoegingstabellen op <http://www.dpve.nl/wp-content/uploads/2015/02/RvR-normen-inkomen-vermogen-en-eigen-bijdrage-2015.pdf>

Deel 1 is veel belangrijker dan deel 2: de tactische spelletjes die werkgevers en bedrijfsartsen die kunnen spelen, en hoe op jouw beurt als zieke werknemer erop inspelen.

Deel 1: tactische spellen werkgevers bedrijfsartsen bij zieke werknemers

Naar onze schatting willem in 95% van de gevallen werkgevers samen met bedrijfsarts een zieke werknemer ontslaan. Als de werknemer echter officieel ziek is – d.w.z. dat dat op schrift staat in een diagnose en UWV een kopie heeft – dan mag dat niet, en moet werkgever via kantonrechter ontslaan. 'Om bedrijfseconomische reden' mag sowieso altijd ook ondanks ziekte worden ontslagen.

Omdat:

- de uitbetaling van loon bij ziekte, WULBZ, toch is herverzekerd en verzekeraars niet geïnteresseerd zijn, maakt de doorbetaling van loon tijdens ziekte een werkgever NIETS uit. Sterker nog, hij krijgt eigenlijk EXTRA geld – hij bespaart 1 arbeidsplaats (doordenkertje)
- burnout herstel, herstelkosten reïntegratie, a) geld kosten b) in het dossier komen, en dat dan een 'arbeidsgerelateerde ziekte' onderdeel van juridisch dossier is
- als herstel en reïntegratie NIET lukken, en de werknemer 'ziek uit dienst' gaat, de werkgever tot 10 jaar kosten moet doorbetalen en dat kan 2-8 ton per 'ziek uit dienst' betekenen. Zie ook <http://bezava.com>

De werkgever probeert daarom, samen met bedrijfsarts, elke arbeidsgerelateerde ziekte te ontkennen. Met doet alsof het na 2 weken beter moet gaan, of stuurt u op kosten eigen ziekteverzekering naar GGZ – 'sigaar uit eigen doos' en dan kan de werkgever zeggen: 'Zie je wel, het was prive, want GGZ – niets met werk te maken'. Trap dus hier niet in, weiger alle hulp via GGZ, schrijf je eigen ziektekostenverzekeraar dat het burnout betreft (als dat volgens tests blijkt) en dat hij niets moet vergoeden.

Wil werkgever

De werkgever wil dus (95%) u ontslaan, VOORDAT ooit een arbeidsgerelateerde diagnose bij UWV zou komen, of in het juridische dossier. Daarom: uitstel diagnose, nooit diagnose....maar WEL: mediator, en uit uitlokken van ruzie. De werkgever probeert ruzie uit te lokken, en dan op grond van verstoorde arbeidsverhouding te ontslaan. Deze ruzie moet starten voordat er ooit een diagnose is, en dan geeft de niet officiële stecr richtlijn ze gelijk: zieke werknemer wordt door kantonrechter ontslagen op grond van verstoorde arbeidsverhouding, omdat er daarvoor nooit iets van arbeidsgerelateerde ziekte op schrift heeft gestaan.

Groot misverstand: bedrijfsarts zou werknemer moeten helpen

Wettelijk is de bedrijfsarts er alleen voor de werkgever – conform art. 14.1 van de arbowet. De bedrijfsarts ADVISEERT de werkgever, hij beslist niets. Het is de werkgever die alles beslist. De bedrijfsarts wordt ook volledig betaald door werkgever, per klus. U kunt het gezegde: 'Wiens brood men eet, diens woord men spreekt'.

De bedrijfsartsen volgen anno 2016 bijna nooit meer richtlijnen van Lesa, NVAB, NCVB zoals u ze op het web ziet. Ook de diagnosetests ervan slaan zij over. Er is geen enkele sanctie mogelijk tegen een bedrijfsarts die dat doet. Ja, klachtformulier opsturen naar <http://bedrijfsgeneeskunde.org>, zodat zij genoeg voorbeelden kunnen verzamelen om de politiek in staat te stellen wel sancties te ontwikkelen, en een klacht als voorwaarde om een 'second opinion' te hebben.

Een 'second opinion bedrijfsarts' zal uit zichzelf uiteraard ook naar werkgeversoren luisteren, de eerste bedrijfsarts gelijk geven en ook geen enkele richtlijn volgen en geen tests, en geen arbeidsgerelateerdheid toegeven.

TENZIJ u met ons een WEL INTEGERE bedrijfsarts uitzoekt, die u zelf betaalt, en die alle richtlijnen en tests volgt. Deze eigen investering is **zeer de moeite waard**.

Een andere mogelijkheid bestaat eruit een psycholoog (/S Burnout) de richtlijn testen te laten afnemen, en indien daaruit burnout blijkt: een burnout diagnose te laten opschrijven.

Deze burnoutdiagnose en testsen moet u daarna vooral met het UWV delen, zodat het UWV der werkgever onder druk kan zetten om wat te doen.

U kunt, in deze lijn, ook de BEDRIJFSARTS OVERSLAAN. Uitleg hierover vind je op <http://burnout.nl/docs/overslaan-bedrijfsarts-SB-26jan2016.pdf>

Als eenmaal richtlijn testen zijn gemaakt en een diagnose op schrift staat en deze gedeeld is met werkgever en UWV, is het ergste leed geleden en ligt door werkgever betaald burnoutherstel nabij!

Maak vooral ook bijtests de BBTI, van Stichting Burnout, dat legt vast in hoeverre de stress wel of niet arbeidsgerelateerd is.

Dan is het inmiddels zover dat – bv. Uw burnout – met tests bewezen is, BBTI gemaakt is, testuitslagen bij werkgever en UWV liggen, evenals een klacht tegen de eerste bedrijfsarts dat deze geen enkele richtlijn of test naleefde. Goed nieuws!!

Deel 2 Rechten en plichten

Wettelijk kader: arbo wet – de werkgever is aansprakelijk voor arbeidsomstandigheden, inclusief die die tot arbeidsgerelateerde ziekte leiden. Dus werkgever is verantwoordelijk voor burnout, te bewijzen door BBTI (tenzij daaruit komt dat de triggers uit privé kwamen, zoals door scheidingen en overlijdens achter elkaar).

Verder zegt de arbowet dat de bedrijfsarts de werkgever adviseert. Verder heeft de bedrijfsarts geen

rol naar u.

Ook niet volgens de WGBO, Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst. Weiger de werkgever gestemde bedrijfsarts sowieso als "genezer".

De bedrijfsarts mag u geen enkele opdracht geven, dat moet de werkgever doen.

Verder is er de WvP, Wet verbetering Poortwachter, 'google op' procesgang eerste en tweede ziektejaar. U MOET zich bereid houden met werkgever om over herstel en reïntegratie te spreken.

Uiterlijk week 13 MOET er een probleem analyse en plan van aanpak liggen. Daar moeten werkgever en werknemer consensus over bereiken/hebben. De werknemer heeft **EVEN GROTE PLICHT** om een probleemanalyse en herstelplan te maken als de werkgever! Blijf dus niet achterover zitten en maak met ons een aanpak, en dien die in, dan kan u nooit verweten worden dat u 'niet meewerkt aan reïntegratie'.

Accepteer dus ook nooit zomaar een aanpak van werkgever, dien een eigen aanpak in, en onderhandel daarna.

Ook over de in te huren herstellpartij moet **CONSENSUS** zijn. Weiger dus een slecht bureau, en sta bv. Op Stichting Burnout, als u ons goed vindt.

Als u **NIET** meewerkt aan reïntegratie kan onmiddellijk loon worden ingehouden.

Ook daarom: dien (met ons?) een eigen aanpak in, dan kan nooit gezegd worden dat u niet meewerkt.

Aan een UWV deskundigen oordeel hebt u niet veel: daar zitten op zijn best verzekeringsartsen, die nooit denken aan herstel, en alleen werkbare uren inschatten. Stuur uw kopieën tests en aanpak naar een regulier UWV kantoor.

Algeheel psychisch onderzoek mag u weigeren, sta erop dat de richtlijnen en tests passend bij uw klacht worden aangehouden, daar moet u wel aan meewerken (op straffe van looninhouding).

Meestal willen werkgever en werknemer uit elkaar. Dat heet dan 'reïntegratie tweede spoor'. Spreek dat zsm af, als u weg wilt of de werkgever u weg wilt – dat scheelt een hoop lijdenstijd! Dus bijvoorbeeld: burnout herstel + outplacement = reïntegratie tweede spoor (bv. Bij Stichting Burnout).

Reïntegratie eerste spoor houdt in: beter worden en starten bij andere, wel passende functie bij eigen werkgever.

Reïntegratie spoor nul houdt in: terugkeer naar eigen oude functie bij werkgever. **MAAR:** dan moet er wel probleemanalyse zijn gedaan en plan van aanpak (doe BBTI), en **MOET DE FUNCTIE** worden aangepast aan de beperkingen van de zieke! Hier heeft vrijwel geen werkgever in, vandaar de grote hang tot 'reïntegratie tweede spoor en wegwezen'. Dit wordt geregeld in wet verbetering poortwachter, wvp.

Beginnen op 'arbeidstherapeutische basis' is meestal nonsens (betekent: u pesten zodat u nog zieker wordt en u zelf ontslag neemt) TENZIJ activiteiten worden uitgekozen die u LEUK vindt, die u ZELFVERTROUWEN geven en waar u van voelt 'hier knap ik van op'.

'Arbeidstherapeutische basis' kunt u afwijzen door indienen eigen plan van aanpak (wij hebben een format) waarin u arbeidstherapie beargumenteerd afwijst en en zelf iets anders voorstelt.

Uw doel: rust krijgen, afstand van het werk, een hele goede externe burnouterstelbehandeling inclusief analyse van stressfactoren (BBTI) en wat eraan te doen is, evenals in veel gevallen outplacement.

Als de twee jaar verstrijken zonder beterschap, volgt meestal een UWV keuring. Burnout levert vaak 30-80% arbeidsongeschiktheid WGA op, een uitkering die zo kort is als uw WW recht. Als werkgever niet voldoende heeft gedaan kan die tot 3^e werkjaar worden doorbetaald.

De werkgever kan ook NIET ontbinden na 2 jaar, en u gewoon 'in dienst' verder laten lijden, totdat u zelf zonder rechten opstapt.

GGZ en psycholoog

Een GGZ of psycholoog mag u totaal weigeren, zeg: volgens tests van die en die richtlijnen heb ik burnout, dat hoort bij arbeidsgerelateerde zorg, dus NIET 'IG' = Individuele Gezondheidszorg waar GGZ onder valt. Dien overeenkomstig een plan van aanpak in.\

Diagnosefraude

De nodige herstelbedrijven (HSK) en individuele psychologen willen nog wel eens diagnosefraude plegen. Zij zeggen dan tegen u 'burnout wordt vergoed' (wat niet zo is) en declareren voor de behandeling, op kosten van uw eigen ziektekostenverzekeraar, onder een andere diagnose zoals 'bipolair' of 'ongedifferentieerde somatoforme stoornis'. Zij hangen het onwetenschappelijke psychiaterboekje DSM aan, en niet de reguliere wetenschap zoals op Google Scholar – <http://scholar.google.com>

Tot slot

Nee, het is niet leuk! De wetgever heeft een aantal wetten gemaakt die moeilijk zijn...waarop niet goed gehandhaafd wordt....en het 'egoïsme' van werkgevers en bedrijfsartsen is erg onderschat.

Daarom: werk met ons aan een betere toekomst! Voor u persoonlijk, en voor allen: evt. door uw case volledig uit te schrijven (mag ook met pseudoniem) zodat wij de politiek kunnen overtuigen. Zie ook onze politieke pagina: <http://burnout.nl/politiek-achtergrond-geschiedenis-sociale-zekerheid-arbeidsgerelateerde-zorg.html>

Groot misverstand