



Detachering, waarom twee jaar wachten?

Voor de groep van werknemers die arbeidsongeschikt zijn voor het eigen werk, maar die nog wel ander werk zouden kunnen verrichten, is het moeilijk om passend werk te vinden. Is detachering een goed middel om vroegtijdige re-integratie te bevorderen?

Op een mooie lentedag in Florence ziet mijn vrouw een prachtige schoudertas in de etalage van een even prachtige modezaak. Enigszins bevreesd voor de financiële consequenties loop ik haar achterna de winkel in. De tas blijkt inderdaad kostbaar, maar ook naar de zin van mijn gade. De enige dissonant van het kleinood blijkt het foeilelijke hengsel te zijn. Resoluut grijpt de Italiaanse verkoper naar een schaar en verwijdert dat wat tussen de tas en de aankoop staat. Op onze verbaasde reactie zegt hij: 'Als wij Italianen niet rechtstreeks ons doel kunnen bereiken, dan doen we dat via een omweg.'

Dit betoog gaat niet over de verkoop van Italiaanse schoudertassen maar over passende arbeid bij ziekte. Jaarlijks worden veel Nederlanders arbeidsongeschikt. Soms volledig, maar vaker alleen ongeschikt voor het eigen werk. Er zijn dan nog mogelijkheden om aan de slag te gaan, maar deze worden zelden en bijna altijd (te) laat verkend. We ontberen blijkbaar een stukje Italiaanse mentaliteit bij arbeidsongeschiktheid.

Onze wetgeving is er duidelijk over: bij ziekte biedt de werkgever passende arbeid aan die de werknemer vervolgens accepteert. Een struikelblok bij het aanbieden van passende arbeid kan de afwezigheid daarvan zijn. Wat biedt een werkgevend fietsenmaker zijn werknemende fietsenmaker aan, die als gevolg van ziekte geen fietsen kan maken? Een oplossing die zich in een toenemend enthousiasme kan verheugen is detachering.

Toolkit

De stichting van de Arbeid (STAR) heeft een tijd geleden bij het kabinet haar zorgen geuit over de 35-minnerspro-

blematiek. Veel werknemers zijn na afloop van twee jaren loondoorbetaling bij ziekte minder dan 35 procent arbeidsongeschikt. Het is voor deze groep moeilijk om na de WIA-keuring nog werk te vinden. STAR heeft geopperd om de no-riskpolis Ziektewet al vóór de WIA-keuring beschikbaar te maken. Minister Donner vond dit prima, maar dan wel uitgevoerd door private verzekeraars. De eerste 104 weken loondoorbetaling zijn geprivatiseerd en daarmee niet de verantwoordelijkheid van de overheid, aldus Donner. De mogelijkheid van een private no-riskpolis is onderzocht, maar een dergelijke verzekering bleek niet haalbaar. Als logisch alternatief om vroegtijdige re-integratie bij een andere werkgever te bevorderen, is toen het middel detachering omarmd. Om detachering te stimuleren heeft de overheid begin 2010 een detacheringstoolkit gepresenteerd. Deze bestaat uit een informatiepakket voor werkgevers en werknemers en een voorbeeld van een detacheringsovereenkomst.

Detachering

Als een werkgever geen passende arbeid in zijn eigen onderneming heeft, dan moet er buiten het bedrijf naar passend werk worden gezocht. Dit kan bijvoorbeeld bij bevriende ondernemers, winkeliers uit dezelfde vereniging of via een bemiddelingsbedrijf. De werknemer blijft in dienst bij zijn werkgever maar gaat aan de slag bij de nieuwe werkgever die vervolgens een vergoeding betaalt aan de 'echte' werkgever. De werknemer blijft op deze wijze behouden voor het arbeidsproces, de werkgever vermindert zijn loonkosten bij ziekte en de inlenende werkgever krijgt arbeid zonder dat hij financieel risico loopt bij ziekte-uitval.

Als er passend werk is gevonden, wordt er een gesprek gearrangeerd tussen de werknemer, werkgevers en bedrijfsarts. Deze laatste helpt bij de bepaling of het werk daadwerkelijk passend is. Overigens geldt, net als bij re-integratie in het eigen bedrijf, dat hoe langer de arbeidsongeschiktheid voortduurt hoe eerder werk als passend beschouwd wordt. De afspraken die gemaakt zijn tussen beide werkgevers, worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst.

Een struikelblok bij aanbieden van passende arbeid kan afwezigheid ervan zijn.

De detacheringsovereenkomst

Bij detachering verandert er voor de werknemer behoudens werk en werkomgeving niet veel. Zijn arbeidsovereenkomst met de eigen werkgever blijft van kracht. Ook de beloning in de vorm van loondoorbetaling bij ziekte blijft van zijn werkgever vandaan komen. Bij de betrokken werkgevers (de inlenende en de uitlenende) is er behoefte aan duidelijke afspraken. In de detacheringsovereenkomst leggen zij de wederzijdse rechten en plichten vast. Met de toolkit die door het Ministerie van Sociale Zaken beschikbaar is gesteld, hebben werkgevers een model-detacheringsovereenkomst voorhanden waarin de belangrijkste aspecten zijn behandeld. In de overeenkomst wordt onder andere vastgelegd dat de uitlener zijn bevoegdheid tot het geven van opdrachten en het toezicht op de werkzaamheden overdraagt aan de inlener. Verder staan uiteraard de afspraken inzake de detacheringvergoeding in dit document beschreven. Een ander aspect waar rekening mee wordt gehouden is dat de uitlenende werkgever niet zorgt voor een vervanger als zijn gedetacheerde werknemer ziek wordt. Ook schade die wordt veroorzaakt door de werknemer omdat hij zijn werk niet of verkeerd heeft uitgevoerd, is in principe niet voor rekening van de uitlener. Als de detacheringsovereenkomst is opge maakt, dan kan de werknemer eventueel inzage krijgen in de inhoud ervan.

Doel

De detachering kan in verschillende situaties worden ingezet:

- De werknemer zal op termijn weer kunnen re-integreren bij zijn eigen werkgever. De detachering heeft een overbruggingskarakter.
- Re-integratie bij de eigen werkgever is uitgesloten. De detachering heeft als doel om te komen tot een nieuw dienstverband en kan als kennismakingsperiode worden beschouwd.

Het kan ook nog onduidelijk zijn of re-integratie bij de eigen werkgever nog mogelijk zal zijn. In dat geval komt er gedurende de detacheringperiode mogelijk meer duidelijkheid voor werkgever en werknemer.

Detachering als opstap naar een nieuwe carrière omdat het oude werk niet meer mogelijk is en wordt, klinkt mooi en logisch. Vreemder is de tijdelijke detachering die bedoeld is om de periode van ontbreken van passende arbeid bij de eigen werkgever te overbruggen. De overheid geeft de volgende situatie als voorbeeld:

'Frits werkt bij een klein bouwbedrijf, maar raakt overspannen. Hij wordt tijdelijk gedetacheerd bij een groot bouwbedrijf op een rustige werkplek met aangepaste werktijden. Na zes maanden kan hij het werk bij zijn werkgever weer hervatten.'

Als werken niet bij het eigen bedrijf kan, dan moet het elders, zelfs als het slechts tijdelijk is.

Het klinkt prachtig, maar zal voor kleinere werkgevers een stuk lastiger zijn dan voor grote bedrijven waar werknemers bijvoorbeeld op een andere afdeling kunnen worden gedetacheerd. Toch is het een insteek die past bij de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving; kijken naar de mogelijkheden en die benutten. Partijen die steeds meer deze bena-



dering zouden moeten kiezen, zijn inkomensverzekeraars en inkomensvolmachten. Zij zijn een verzameling van bedrijven die hun risico van loondoorbetaling, WGA-uitkering en/of WIA-aanvulling gezamenlijk dragen. Is het dan niet logisch dat er ook gezamenlijk wordt gezocht naar beperking van de schade? Bij arbeidsongeschiktheidsrisico's is het beperken van schade makkelijk: werken. Als dat niet bij het eigen bedrijf kan, dan moet het elders, zelfs als het slechts tijdelijk is. Het meest bekende concept dat momenteel dit karakter heeft, is de re-integratiemodule die ASR aanbiedt bij haar verzuimverzekering. Als er geen passende arbeid bij de eigen werkgever is, wordt Randstad ingeschakeld om invulling te geven aan re-integratie 2e spoor. Wie weet waarom deze dienst beperkt is tot werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn, mag het zeggen, maar het is een stap in de goede richting.

Na afloop van de detachering

De detachering eindigt op enig moment. Dit kan zijn omdat de werknemer is hersteld en zijn oude werk weer kan uitoefenen, maar ook omdat de overeenkomst op een bepaald moment eindigt. Logischerwijs valt dit moment samen met het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode. Idealiter is de detacheringperiode dusdanig prettig verlopen dat de werknemer een arbeidsovereenkomst van de inlenende werkgever krijgt aangeboden.

We hoeven niet uit te leggen dat het voor een arbeidsongeschikte werknemer bijzonder aangenaam is als hij naast zijn WIA-uitkering nog werk heeft, zeker voor een 35-minner. Voor de nieuwe werkgever zijn er de voordelen van de no-riskpolis Ziektewet en de korting op de WIA- en WW-premie vanwege het in dienst nemen van een structureel functioneel beperkte medewerker. De voordelen voor de oude werkgever zijn vermindering van de loonschade en beperking of zelfs voorkoming van de WGA-schade.

Het doel bij arbeidsongeschiktheid is dat de werknemer re-integreert. Als dat via detachering lukt, is het doel gehaald en de Italiaans geïnspireerde omweg succesvol gebleken.

Jeroen Vluggen

De auteur is werkzaam als trainer/consultant bij Enkwest Opleiding @ Advies te Apeldoorn.

Vrijwillige voortzetting WIA

In het artikel 'Vrijwillige voortzetting WIA is eigenlijk WAO' (de Beursbengel, juli-augustus 2010) staat abusievelijk vermeld dat binnen de vrijwillige voortzetting geen aandacht wordt geschonken aan volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Dit is onjuist. Ook binnen de vrijwillige verzekering van de WIA is een IVA-uitkering mogelijk.

Jeroen Vluggen