

## Vertrekmogelijkheden voor een werknemer in 2014, gegeven Bezava

### A. Werkgever laat geen hint doorkomen 'we zouden blij zijn als je zou vertrekken'

(**TIP:** het werkt overigens heel sterk om, bij twijfel, die vraag als werknemer OPEN te stellen aan de werkgever: 'Soms krijg ik wat weinig feedback en vraag ik me af: hebben jullie graag dat ik blijf, maakt het jullie niet uit, of hebben jullie mij liever weg?' – deze vraag werkt ZEER sterk en je weet meteen alles. De vraag moet je mondeling op een overwacht moment, en dan de werkgever vooral NON-verbaal observeren – dat zegt alles).

#### 1. zelf opzeggen, met inachtneming opzegtermijn

Als je vermoedt dat de werkgever je weg wilt hebben, kun je ook een schema maken met 'oprotpremies': als ik per 1 oktober wegben, bonus x, per 1 .... bonus y, etc.

#### 2. ziek

Hiermee bedoelen we: echt ziek, je 'kunt het niet meer opbrengen'. Tot 1 juli 2015 ligt de bewijsplicht van 'ziek zijn' bij de werknemer, dus is 'ziek voordoen' moeilijk. Vanaf 1 juli 2015 geldt volgens de Wet Werk en zekerheid de bewijslast bij de werkgever, dus de werkgever moet bewijzen dat je gezond bent!

Neem aan je wordt ziek, en beide partijen doen niets. Na 1,5 jaar ziekte krijgt de werknemer een WGA/WIA keuring, en afhankelijk van de uitslag gaat die uitkering 0,5 jaar daarna in. De arbeidsovereenkomst wordt automatisch ontbonden en de werknemer krijgt geen vergoeding, heeft nergens recht op. De werkgever wordt dan beboet door het UWV met een 'loonsanctie', omdat de werkgever niets aan reïntegratie heeft gedaan (Wet Verbetering Poortwachter niet nagekomen).

Het kan ook zijn dat de EINDVERZEKERAAR, degene die de WLUBZ betaalt (Wet Loon Uitbetaling bij Ziekte) alsnog 'boos' wordt op de verzekerde werkgever, omdat ten koste van de grote verzekering, 2 jaar ziektegeld is doorbetaald, terwijl in die tijd best actie had kunnen worden ondernomen, reïntegratie eerste spoor of tweede spoor.

Reïntegratie houdt overigens veel meer in dan 'weer uren opbouwen'. Er hoort ook bij:

- a) ANALYSE van 'waarom ziek geworden'
- b) plan van aanpak dat inspeelt op deze analyse
- c) inschakelen van extern deskundig bureau voor ziekteherstel

Deze stappen vergeten menig werkgever en bedrijfsarts.

Met Bezava, zie <http://bezava.com>, is het 'ziek uit dienst gaan' door een werknemer ZEER DUUR. Dit komt nog eens bij, op bovenstaand kosten. Als de werknemer ziek uit dienst gaat, of binnen 28 dagen na de uit-diensttreding zich alsnog ziek meldt (bij het UWV), geldt: 'ZIEK UIT DIENST GEGAAN, werknemer x bij werkgever y'. 10 jaar lang gaan belastingdienst en UWV dan bijhouden: blijft de werknemer ziek? Als dat zo is, worden, bij bedrijven groter dan 10 mensen, als snel ALLE kosten van de komende 10 jaar aan de werkgever toegerekend! Dus: het ziekte-WW-geld uitbetaald door UWV, reïntegratiepogingen door het UWV, de WGA/IVA uitkering, en dat jaren lang! Die kosten kunnen oplopen van 2 tot 8 ton per werknemer die 'ziek uit dienst' is gegaan!

Dus zodra een werknemer ziek wordt, gaat een werkgever nu onmiddellijk nadenken “Is het een korte termijn ziekte, of kan het lang duren waardoor een 'ZIEK UIT DIENST dreigt?”

Op dat moment heeft de werkgever twee extreme opties.

## **Weg 2.1. Werkgever grijpt de ziekte aan om de werknemer zo snel mogelijk weg te krijgen**

Zo snel mogelijk wegpesten van de werknemer: loon inhouden, dwingen tot meteen herintegreren met een onverantwoord aantal uren, probleemanalyse overslaan, reintegreren in oude functie op zo een manier dat de werknemer onmiddellijk weer afknapt, externe herstelhulp weigeren, werknemer pesten door hem elke dag te bellen over reïntegratie, of om hem te bevelen morgen meteen naar het werk te komen, op straffe van 'ontslag op staande voet' wegens weigeren 'dienstaanwijzing' ('dienstbevel'), werkgever 's avonds op kantoor laten komen om reïntegratie te bespreken, geen tijd vrij geven voor mantelzorg, extra taken geven.

Dit alles met de volgende waaier aan 'hoop' – van werkgever:

### 2.1.1 werknemer wordt knettergek

De werknemer wordt van het pesten en neemt zelf ontslag (zonder uitkeringsrechten, of middels een andere baan, het zal de werkgever een rotzorg zijn)

### 2.1.2 ruzie uitlokken.

De werkgever strest de werknemer zodanig, dat deze extreme uitspraken gaan doen, of extreem gedrag gaat vertonen, dat aanleiding kan geven tot ontslag op staande voet. Voorbeelden:

- dienstbevel weigeren
- grove taal gebruiken
- werkgever uitschelden
- niet op komen dagen op werk als werkgever beveelt: 'jij bent niet ziek'

### 2.1.3 verstoorde werkverhouding uitlokken

De werkgever gaat proberen al heel snel te praten over een 'conflict' terwijl er helemaal geen conflict is, of alleen maar een meningsverschil of belangentegenstelling is, die normaal in elke werksituatie. Vanuit het woord 'conflict' wil men in het dossier voor de rechter later een sfeer van 'verstoorde arbeidsverhoudingen' opwekken.

Het inzetten van een mediator door de werkgever is net zo een schijnheilige truc. De werkgever hoopt namelijk NIET op verzoening. Het inzetten van de mediator is alleen schone schijn voor richting rechter, 'we hebben er alles aan gedaan'. De mediator zal proberen de werknemer zoveel mogelijk te laten praten, en alles doorbrieven naar de werkgever. De mediator zal de werknemer uitspraken ontlokken die later TEGEN hem gebruikt kunnen worden. De mediator zal proberen de agenda en strategie van de werknemer te achterhalen. Of de mediator zal de werknemer nog verder aanmoedigen te vertrekken.

Als werknemer kun je een mediator niet echt weigeren, want dat zou bij de rechter staan als 'weigert aan goede verhoudingen te werken'. Dus, als werknemer, accepteer de mediator, maar dring aan op a) vertrouwelijkheidsovereenkomst, door beiden getekend, dat mediator niets mag doorbrieven aan

de werkgever b) zeg in een bijeenkomst met de mediator zo MIN mogelijk. Het is niet de 'mediator die vraagt, en jij die vrijuit moet vertellen', nee, andersom: jij zegt niks, maar stelt wel vragen aan de mediator, nl. OVER DE WERKGEVER. Constant 'aan zet blijven' bij de mediator en constant vragen stellen. Op een gegeven moment zijn de vragen op. Dan vallen pijnlijke ongemakkelijk stiltes. Mediators laten dit met opzet gebeuren omdat de meeste werknemers er dan 'intrappen' om weer iets te gaan vertellen. Nee, zeg niets, en kijk terug naar de mediator. Desnoods minutenlang!

Tot hij (zij) er zelf niet meer tegen kan en probeert de sessie af te ronden. Ontmoedig volgende sessies door elke keer te vragen naar de werkgever, en of die al iets nieuws heeft, maar vooral niet zelf praten. De mediator zal hiervan balen: a) hij boekt geen succes b) hij kan nauwelijks uren schrijven om te declareren richting werkgever, dus zal de mediator bij een dergelijke opstelling de opdracht snel weer inleveren. 'Hehe, zo zijn we weer van de mediator af!'

**OPLOSSING:** ben je in geen van de drie valkuilen 2.1, 2.2 of 2.3 getrapt, vraagt dan aan een extern bureau 'herstel en OUTPLACEMENT'. Dat komt neer op reïntegratie spoor 2, maar 'outplacement' heeft het voordeel wereldwijd al decennia bekend te zijn. Je zegt tegen de werkgever: 'op den lange duur zal mijn toekomst waarschijnlijk niet hier liggen, en ik voel me een beetje down, daarom heb ik graag outplacement om opnieuw uit te vinden wie ik ben, wat ik kan en wat ik wil, zodat ik daarna succesvol de arbeidsmarkt op kan.'

Zodra je outplacement hebt kunnen AFSPREKEN met werkgever, leert onze ervaring dat het pesten door werkgever ophoudt, dat het minder uitmaakt of je 'thuis werkt' of op kantoor....je uiteindelijke vertrek staat vast.

Je juridische positie is VEEL STERKER: door het overeenkomen van outplacement, geeft de werkgever aan dat er geen haast is met je vertrekt. Dus allerlei kansen om je te ontslaan wegens 'gewichtige redenen' zijn plotseling van de baan. Je kunt super-safe je ziekteperiode uitdienen, en de tijd gebruiken voor extern herstel, betaald door werkgever, loopbaancoach/outplacement, betaald door werkgever...en daarna hopelijk 'je lekkerder voelen' solliciteren en een baan vinden. Outplacement kan rustig 6 maanden duren, maar ook rustig 18 maanden of twee jaar – dat is de traditie bij outplacement en het moment van vertrek is altijd onbekend.

Als je bij uitdiensttreding vindt dat de werkgever je naar behandeld heeft, en je je nog ziek voelt bij uitdiensttreding, moet je je binnen 28 dagen na uitdiensttreding ziek melden bij het UWV.

Mocht je nog jaren ziek BLIJVEN, dan krijgt de werkgever nog jarenlang torenhoge kosten via de bezava. Wees dus niet verbaasd als je OVER EEN PAAR JAAR GEBELD wordt namens de oud werkgever – een bureau dat informeert hoe het met je staat, en of een herstel- of outplacement of reïntegratietraject, betaald 'door anderen' (lees: betaald door de werkgever van 3 jaar geleden waar je het laatst ziek bent geworden) je aanspreekt. De oud werkgever houdt nl. 10 jaar het belang dat je ALNOG gezond en gelukkig wordt, want pas DAN hoeft hij de loodzare bezavakosten niet meer te betalen!

## **Weg 2.2: de werkgever wil de werknemer gezond hebben en daarna nog vele jaren houden.**

Werkgever doet wat het beste is voor het herstel van de werknemer, en de werknemer voelt dat ook als zodanig. Beide partijen verwachten herstel, en hopen op lange termijn nog veel plezier van elkaar te hebben. De werknemer kan rustig een goed en duur extern ondersteuningstraject uitzoeken.

## **B. Werkgever doet onaangenaam of geeft hints dat hij je liever weg heeft.**

### **3. indien ziek: reïntegratie eerste spoor volgen**

Het is moeilijk om toe te geven voor jezelf dat de werkgever je wellicht weg wil hebben. Let erop dat bij reïntegratie eerste spoor het PROBLEEM goed wordt geanalyseerd, dat jij de best mogelijke externe ondersteuning mag uitzoeken, dat je niet 'opgehaast wordt' etc.

Als de werkgever dit niet doet, en je de reïntegratie eerste spoor onaangenaam vindt, is het waarschijnlijk dat de werkgever je weg wil pesten tijdens je ziekte! Ga dan terug en paragraaf 2 lezen....

### **4. extern herstel traject met daarna outplacement, betaald door werkgever**

Dit is een uitstekende oplossing. Als de werkgever het echt meent, en jou gezond wil hebben voordat je uit dienst gaat, zal die hoge waarde hechten aan JOUW VOORKEUREN ten aanzien van de externe hulpverlening, en wie het outplacement doet.

Als de werkgever je weinig of geen keus geeft, en bijvoorbeeld 'Randstad outplacement' voorschrijft, dan weet je zeker dat de werkgever niet het beste met je wilt en moet je alsnog paragraaf 2 lezen.

Ook als de werkgever suggereert dat ziekteherstel zou kunnen op kosten van je prive-ziektekostenverzekering is dit een teken dat de werkgever het slechtste met je voor heeft: ten eerste horen deze kosten door de werkgever te worden betaald, dat staat in de wet, ten tweede: als jij het toestaat dat de kosten worden afgewenteld op je privekostenverzekering, verlies je je eigen risico en stijgt je premie het jaar daarop heel erg.

Ziekteherstel en outplacement zijn het verreweg succesvolst als JIJ het bureau en de CONSULENT mag kiezen, en er een klik is, en vertrouwen. Vraag ook naar een door beiden te tekenen geheimhoudingsclausule.

### **5. vaststellingsovereenkomst**

Een vaststellingsovereenkomst, vsk, is heel glibberig terrein. Er zijn vele sites over, bijvoorbeeld <http://vaststellingsovereenkomst>.

Belangrijk om op te letten:

**a)** je recht op uitkering: dat heb je alleen maar als je ziek gemeld BLIJFT bij het tekenen van de vaststellingsovereenkomst. Leg de concept-vaststellingsovereenkomst gewoon voor aan het UWV en vraag 'behoud ik hiermee mijn uitkeringsrechten?'. Het UWV wil namelijk niet dat werkgever en jij door een vaststellingsovereenkomst de wet verbetering poortwachter ontduiken!

**b)** betaalt de werkgever outplacement en of ziekteherstel, uit te voeren door een bureau naar jouw keuze? Voor welk bedrag?

**c)** hoeveel ontslagvergoeding krijg je mee? Het moet iets zijn tussen de kantonrechttersformule die nog in 2014 geldt, en de wet werk en zekerheid die in 2015 geldt: dan geldt 1/3 maand per gewerkt jaar, ongeacht leeftijd of lengte dienstverband, en heet het 'transitievergoeding'

## **6. op staande voet ontslagen worden, 'om gewichtige redenen'**

Dit is voor een werkgever IDEEAL als hij je weg wil hebben. Zoek dus op op allerlei sites wanneer 'ontslag op staande voet' kan/mag – en ontwijk die situaties. Overigens kan een werkgever altijd op staande voet worden ontslagen, ook bij ziekte of zwangerschap, pas achteraf toetst de rechter of het correct was. Als het incorrect was, verhoogt de rechter de correctiefactor 'c' in de kantonrechtersformule 'a \* b \* c'. Ook hier zijn voldoende sites over.

Let op! Per 1 januari 2015 gaat een deel van de wet werk en zekerheid in, met o.a. Als gevolg:

- GEEN kantonrechtersformule meer
- iedereen: 1/3 maand vergoeding per gewerkt jaar (is veel lager dan tegenwoordig), onafhankelijk van lengte ziekteverband of leeftijd
- iedereen: maximale ontslagvergoeding van 75.000 euro, die dan 'transitievergoeding' heet en die je bovenop WW mag houden en waaruit je geacht wordt zelf outplacement te betalen.

Indien het ontslag op staande voet volgens de rechter NIET aan jou verwijtbaar was, krijg je overigens alsnog WW uitkering. Als het wel aan jou verwijtbaar was (bijvoorbeeld in je blootje op tafel gaan dansen tijdens een bedrijfsfeest) dan krijg je nooit een uitkering (behalve ooit bijstand).

## **7. werkgever gaat contractontbinding aanvragen bij UWV of kantonrechter**

Deze weg kan de werkgever nemen, maar

- a) hij moet argumentatie voor ontslag: dus jarenlang slechte beoordelingen, dergelijke
  - b) reorganisatie
  - c) zo een traject kost al snel 6 tot 8 maanden, plus een hoop externe kosten/advocaatskosten.
- Daarom mijden werkgever deze weg liever, en is het veel meer in voordeel van zowel werkgever als jou als werknemer om (ziekteherstel) plus outplacement af te spreken.

Bedenk goed: als een werkgever je weg wil krijgen, lukt hem dat altijd. Hij geeft jou tussentijdse slechte beoordeling, schrijft je briefjes met kritiek, en na 1-1,5 jaar is er genoeg dossier om bij de kantonrechter te ontbinden. Een beoordeling zegt niets over je prestatie, maar wel alles over de intenties van de werkgever om je wel of niet te houden.

## **8. meedoen met massaontslag en sociaal plan**

Dan is het een kwestie van 'gewoon meedoen met de vakbond'. Liefst ook meteen lid worden van de vakbond, dat dient een goed doel, en dan hoor je meer.

De enige manier om bij het bedrijf te blijven, als je wilt, is om op een functie te solliciteren die vacant is en NIET onder het massaontslag valt.