

# Bezava (.com) = Modernisering Ziektewet 1/1/2014+ (T-2)

## Bezava-fraude

## Extra

Veel partijen moedigen P en O afdelingen en bedrijfsartsen aan te frauderen - van advocatenkantoren, Jaarbeurscongressen tot en met 'Arbo Unie zelf' ('wacht bezava niet af'- [link klik](#)). [PDF](#)

De zieke werknemer wordt als zwakste 'collectief verneukt' door de sterksten. In onderstaande tabel ziet u in de linker kolom hoe alles bedoeld is door de Wetgever; in de middelste rode kolom ziet u hoe 'corrupt Nederland' e.e.a. uitvoert. In de rechter kolom volgt de toelichting, de achtergronden van de trucs.

Diverse partijen schrijven brandbrieven aan de SER en Minister L. Asscher - zoals dit voorbeeld: [klik](#)

De toekomst zal moeten leren of Nederland af wil van deze corruptie.

(werkgever aansprakijk: [klik arbeidsrechter](#) )

**TABEL: reïntegratie in tijden van Bezava; zoals bedoeld door wetgever versus zoals uitgevoerd door groot deel van bedrijfsartsen en werkgevers 3 oktober 2015**

**Getrukte reïntegratie**

**Ideale reïntegratie – zoals bedoeld door Wetgever**

**Achtergrond van trucs bedrijfsartsen, werkgever, GGZ**

Bedrijfsarts beschikbaar

Geen bedrijfsarts, of roulerende bedrijfsartsen

Bij roulerende bedrijfsartsen kan geen enkele verantwoordelijk worden gehouden, bedrijfsartsen van 1 organisatie (bv. Arbo Unie) verschuilen zich achter elkaar, er wordt schijn gewekt van 'second opinion onnodig' want 'genoeg bedrijfsartsen betrokken'. Echter, bedrijfsartsen werken voor dezelfde arbodienst en zijn allen omgekocht door werkgever (omkopen: 'Erkent u arbeidsgerelateerde ziekte, bedrijfsarts? Hoeft u niet meer terug te komen!')

Bedrijfsarts past [lesa richtlijn toe](#) evenals [4DKL](#)

Bedrijfsarts past geen richtlijn toe

Geen richtlijn – bedrijfsarts kan op grond van 'witte jas' alles uit zijn duim zuigen wat werkgever behaagt – om klussen te kunnen blijven doen voor werkgever

Diagnose op schrift met ziekte zoals in lesa termen

Bedrijfsarts stelt geen diagnose op schrift, maar somt paar klachten op; diagnose wordt ontkend, of richting prive ziekte geformuleerd i.p.v. arbeidsgerelateerde ziekte

Geen diagnose = 'vrijheid blijheid' voor werkgever – werkgever kan er later, voor juridisch proces en bezava beoordeling ervan maken wat hij wil ('ziek door prive omstandigheden' of 'niet ziek, slechts verstoorde arbeidsrelatie') en kan intussen andere ontslaggronden verzinnen, niet ziekte-gebaseerd, waardoor ontslag via kantonrechter mogelijk is

Werkgever stelt PVA op samen met werknemer	Werkgever dicteert Pva zonder werknemer te betrekken	Intimidatie is prettig voor werkgever, dat maakt werknemer bang, slaafs en volgzaam. Speelt in op gevoel van 'schuld' van werknemer
--	--	---

PVA is inclusief probleemanalyse	PVA slaat probleemanalyse over en 'springt' naar reïntegratie of irrelevante mediator	Geen probleemanalyse want daaruit zouden werkgerelateerde oorzaken uit kunnen komen en dat wil werkgever niet. 'Geen probleemanalyse' maakt ook mogelijk de zieke werknemer overal toe te dwingen waar werkgever zin in heeft
----------------------------------	---	---

PVA inclusief inhuur externe herstelhelp, in consensus met werknemer	Werkgever weigert of dicteert externe partij; of verwijst naar GGZ	Werkgever huurt graag 'nepreïntegratie' in. De nepreïntegratie praat zieke werknemer vrijwillig vertrek aan, of verergert ziekte met opzet door stressverhogende commando's en opdrachten ('zieke werknemer wegpesten').
--	--	--

En nepreïntegratiebureau klapt alles door naar werkgever; nepreïntegratiebureau voldoent aan pro-forma eisen van reïntegratie.

'Mediation' om de rechter om te tuin te leiden en te veïnzelen dat er een conflict is, is een oude truc. De mediator zal juist proberen een conflict in de hand te werken, om via kantonrechter te kunnen ontslaan i.p.v. via UWV (wat moet bij ziekte).

GGZ verzint een niet-arbeidsgerelateerde diagnose, die WEL declarabel is bij

zorgverzekeraar werknemer.  
GGZ vult aldus eigen zakken,  
verschuift herstelkosten naar  
verzekeraar werknemer,  
hanteert verkeerde behandeling,  
en wordt door werkgever  
beloond met doorgaande stroom  
zieke werknemers

Niet samen verder op lange  
termijn? Reintegratie spoor 2,  
eerst herstel, en dan  
outplacement en 'gezond uit  
dienst'

Vaststellingsovereenkomst met  
outplacement; in overeenkomst  
ontkenning van ziekte of niet  
noemen van ziekte; opnemen  
clausules waardoor werknemer  
alle recht op zorg na  
uitdiensttreding verliest (Bezava  
aansprakelijkheid wordt dus  
omzeild).

Ziekte bij ondertekenen  
vaststellingsovereenkomst raakt  
bekend bij UWV -> geen WW  
rechten meer.

Al helemaal geen rechten op  
ziekteherstel of mogelijke  
arbeidsongeschiktheid.

Geen spoor 2 gunnen, maar  
zieke werknemer 2 jaar lang  
'terroriseren' op spoor 1.

Om zieke werknemer  
vaststellingsovereenkomst te  
laten tekenen, dreigt en  
intimideert werkgever de zieke  
werknemer maximaal.

Loonuitbetaling bij ziekte is geen  
enkel probleem want  
herverzekerd.

'Hire, fire and dump' als  
personeelsbeleid.

Alles wordt uit de kast gehaald  
om een dringende ontslagreden  
te veinzen of te laten ontstaan

Ook 'arbeidsTHERAPIE' wordt  
aangewend in kader van  
wegpesten zieke werknemer

Voorbeelden? Reacties? Mail [info@bezava.com](mailto:info@bezava.com) !

Mail voorbeelden van fraude rechtstreeks naar: [info@nza.nl](mailto:info@nza.nl)