

# Stappenplan bij een zieke werknemer

---

Dit artikel is vooral van belang voor werkgevers.

Een werknemer die als gevolg van ziekte niet kan werken, of maar deels kan werken, is arbeidsongeschikt. In het dagelijks taalgebruik spreken we over een zieke werknemer. Hoewel arbeidsongeschikt de lading juridisch beter dekt, hanteren wij het begrip “ziek”.

Hoe en wanneer begint een werkgever aan de re-integratie van een zieke werknemer? Hoe gaat een werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk? Behoudt een werknemer tijdens ziekte altijd recht op loon? Hoe wordt een loonsanctie voorkomen?

Wij hebben een aantal te nemen stappen voor werkgevers uitgeschreven.

De stappen zijn als volgt:

1. **Melding bij arbodienst/bedrijfsarts;**
2. **Stel vast of er sprake is van arbeidsongeschiktheid;**
3. **Plan van aanpak;**
4. **Aan de slag!;**
5. **Ziekmelding doorgeven aan het UWV;**
6. **Eerstejaarsevaluatie;**
7. **WIA-aanvraag;**
8. **Na 104 weken ziekte: slapend dienstverband?**

## Stap 1: Melding arbodienst/bedrijfsarts

Het is belangrijk om tijdig melding te maken bij de arbodienst en/of de bedrijfsarts dat een werknemer zich heeft ziekgemeld. Op basis van het advies van de bedrijfsarts kan namelijk worden vastgesteld of een verplichting tot doorbetaling van het loon bestaat.

Het is van belang om de bedrijfsarts concreet te vragen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en zo ja, wat voor soort ongeschiktheid. Er zijn verschillende omstandigheden op grond waarvan een werknemer meent zijn werkzaamheden niet te kunnen verrichten. Belangrijk is vast te stellen of er sprake is van objectieve medische ongeschiktheid of zogenaamde situatieve arbeidsongeschiktheid. In het laatste geval is de werknemer niet zozeer ziek, maar niet in staat het werk te verrichten bij de eigen werkgever en/of onder de huidige omstandigheden, omdat dat weer tot uitval gaat leiden.

***“Tip: Is een werknemer het niet eens met het advies van de bedrijfsarts? Wijs de werknemer op de mogelijkheid een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV***

*of een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Ook een werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.”*

## Stap 2: Stel vast of er sprake is van arbeidsongeschiktheid

De bedrijfsarts adviseert of er medische beperkingen zijn, die aan werkhervatting in de weg staan.

Ziekte en een arbeidsconflict gaan dikwijls hand en hand. Soms meldt een werknemer zich ziek naar aanleiding van een conflictsituatie tussen de werkgever en werknemer of tussen werknemers onderling.

Het is in deze situatie aan te raden om in contact te blijven met uw werknemer en wellicht een mediator in te schakelen. Een mediator kan werkgever en werknemer die onderling een conflict hebben begeleiden bij het oplossen van het arbeidsconflict. Tijdige inschakeling van een mediator kan een werkgever veel tijd en geld besparen!

## Stap 3: Plan van aanpak

Indien de arbodienst/bedrijfsarts meent dat de ongeschiktheid van langdurige aard zal zijn, zal een probleemanalyse worden opgesteld. Aan de hand van deze analyse moet in overleg met de werknemer uiterlijk in de achtste week na de eerste ziektedag een plan van aanpak worden opgesteld. In dit plan van aanpak beschrijft de bedrijfsarts in overleg met zowel de werkgever als de werknemer hoe re-integratie van de werknemer zo spoedig mogelijk kan worden gerealiseerd en wat het einddoel van de re-integratie is:

- terugkeer in de oorspronkelijke functie;
- terugkeer in een passende functie bij werkgever zelf; of
- terugkeer in een passende functie bij een andere werkgever (tweede spoor).

***“Tip: Vraag de bedrijfsarts concreet of er benutbare mogelijkheden zijn en zo ja, in eigen werkzaamheden, passende werkzaamheden binnen de eigen organisatie óf passende werkzaamheden buiten de organisatie van de werkgever. Dit is van belang voor het vormgeven van een re-integratietraject.”***

## Stap 4: aan de slag!

Nadat het plan van aanpak is vastgesteld, gaan werkgever en werknemer dit uitvoeren. Het is belangrijk dat de re-integratie regelmatig wordt geëvalueerd. Eens per zes weken is gebruikelijk.

***“Tip: Op de werkgever rust een vergaande verplichting tot re-integratie in passend werk, indien re-integratie in de oorspronkelijk functie (nog) niet aangewezen is. Deze verplichting gaat zo ver dat van een werkgever verwacht kan worden passend werk te creëren. Neem dan ook als werkgever niet te snel genoeg met een advies van de bedrijfsarts dat er geen passend werk is binnen uw organisatie.”***

Indien blijkt dat de werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en verbetering van de situatie vrijwel uitgesloten is, kan een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd bij het UWV.

### ***Werknemer werkt niet mee aan zijn/haar re-integratieverplichtingen, wat nu?***

Indien een werknemer om wat voor reden dan ook niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen, kan de werkgever overgaan tot:

- a. opschorting van het loon, of
- b. het stopzetten van het loon.

Het is belangrijk deze in te zetten middelen goed van elkaar te onderscheiden.

Ad a. *Opschorting* van het loon is uitsluitend mogelijk indien een werknemer controlevoorschriften niet naleeft. Daarbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan het niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts. De werkgever kan het loon in dat geval opschorten, maar pas nadat (!) de werknemer schriftelijk is gewaarschuwd. Het is dus belangrijk dat de werknemer een waarschuwingsbrief krijgt waarin nog een laatste kans wordt gegeven alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Indien de werknemer in een later stadium alsnog voldoet aan de controlevoorschriften, heeft de werknemer met terugwerkende kracht recht op loon.

Ad b. *Stopzetten* van het loon kan alleen in de volgende situaties:

- de werknemer heeft de ziekte opzettelijk veroorzaakt;
- de werknemer belemmert of vertraagt zijn genezing;
- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond passende arbeid te verrichten;
- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan redelijke voorschriften die erop gericht zijn hem in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
- de werknemer weigert zonder deugdelijke grond mee te werken aan het samen met de werkgever opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.

In de praktijk speelt vaak de discussie of de aangeboden werkzaamheden al dan niet als passend moeten worden beschouwd. Het is in die situatie raadzaam dat werknemer of werkgever hierover een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV.

Anders dan bij opschorting van het loon heeft de werknemer geen recht op betaling van het loon over de periode dat hij zijn/haar verplichtingen niet nakwam, dus ook niet indien de werknemer na verloop van tijd weer voldoet aan zijn verplichtingen. Geen terugwerkende kracht dus hier. Ook bij stopzetting van het loon dient de werknemer eerst nog een waarschuwingsbrief te ontvangen, voordat daadwerkelijk het loon wordt stopgezet.

Blijft de werknemer herhaaldelijk de re-integratie frustreren? In dat geval kan de werkgever nadat de werknemer herhaaldelijk is gemaand zich alsnog aan zijn verplichtingen te houden, overgaan tot het geven van een ontslag op staande voet of een verzoek indienen bij de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Win wel eerst juridisch advies in!

### **Stap 5: Ziektemelding bij het UWV**

Uiterlijk de eerste werkdag nadat uw werknemer 42 weken ziek is, dient u de ziekmelding aan het UWV door te geven.

### **Stap 6: Eerstejaarsevaluatie**

Na een jaar moet de re-integratie met de werknemer worden besproken. In het verslag komt onder andere te staan hoe de re-integratie tot dat moment is verlopen en wat de concrete vervolgpunten zijn. Is het nodig de aanpak te veranderen? Pas in dat geval ook het plan van aanpak aan. Dit is bij uitstek het moment om te beoordelen of re-integratie extern (tweede spoor) wellicht meer uitzicht biedt dan re-integratie intern. Dit kan worden vastgesteld door middel van een arbeidsdeskundig onderzoek. Een arbeidsdeskundige kan beoordelen wat de mogelijkheden zijn voor de werknemer op de arbeidsmarkt en brengt hierover een advies uit.

### **Stap 7: WIA-aanvraag**

Een werkgever ontvangt na 20 maanden een brief van het UWV, omdat de werknemer mogelijk in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Als de werknemer nog niet is hersteld, kan er een WIA-uitkering worden aangevraagd door de werknemer. Samen met de werknemer wordt een re-integratieverslag opgesteld. Het UWV beoordeelt vervolgens de re-integratie inspanningen en kan sancties opleggen aan zowel de werkgever of de werknemer indien de inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld. Het UWV kan de werkgever in dat geval verplichten om maximaal één jaar langer het loon door te betalen. Het is van

belang om zo spoedig mogelijk alsnog aan alle verplichtingen te voldoen, want alleen dan kan het UWV de loonsanctie stopzetten. Beter (en véél goedkoper) is het een loonsanctie te voorkomen, door de juiste stappen tijdig te zetten. ADT Advocaten begeleidt werkgevers (dikwijls op de achtergrond) in trajecten die tot doel hebben een loonsanctie te voorkomen. Dat bespaart werkgevers enorme loonlasten, en voorkomt dat er na twee jaar arbeidsongeschiktheid niet tot ontslag kan worden overgegaan.

### **Stap 8: Na 104 weken ziekte: slapend dienstverband?**

Na 104 weken stopt de verplichting voor de werkgever om loon te betalen aan een zieke werknemer, mits geen loonsanctie is opgelegd door het UWV. De werknemer heeft derhalve na 104 weken geen recht meer op loon. De arbeidsovereenkomst die achterblijft, wordt ook wel een “slapend dienstverband” genoemd. In november 2019 heeft de Hoge Raad bepaald dat werkgevers aan slapende dienstverbanden een einde moeten maken.

Geen ziekteverzuimdossier is vergelijkbaar en juist dat maakt het een lastig onderwerp. Ook omdat bij ziekte soms een arbeidsconflict op de loer ligt of ontstaat.

Voor vragen over een concrete casus kan gebeld worden met 020 – 482 31 41 (Amsterdam en Landsmeer) of met 035-3035520 (Bussum). Of leg uw vraag aan ons voor per e-mail: [info@adtadvocaten.nl](mailto:info@adtadvocaten.nl).