



ZANDVOORT LEGAL

Jouw advocaten en juristen

WHITEPAPER

Een zieke werknemer, hoe doe je het 'goed'?

Door: [Team Zandvoort Legal](#)



EEN ZIEKE WERKNEMER, HOE DOE JE HET 'GOED'?

Met dit stappenplan en tips rondom re-integratie, voorkom je een loonsanctie en discussie.

Het is maandagochtend, jouw werknemer belt met de mededeling dat hij ziek is. Ook meldt de werknemer dat hij een auto-ongeluk heeft gehad, hij lichamelijke klachten heeft en het nog wel even duurt voordat hij weer aan het werk kan. Op dat moment gaat het traject voor een zieke werknemer lopen. Zowel de werkgever als werknemer hebben hierbij een belangrijke rol. Doe je als werkgever niet goed jouw best, kan dat je duur komen te staan. Indien de werknemer na twee jaar nog steeds ziek is en blijkt dat jij als werkgever niet voldoende hebt gedaan, dan krijg je een sanctie. UWV legt je dan de zogenoemde loonsanctie op. De loondoorbetalingsverplichting is in dat geval niet twee jaar, maar twee jaar + nog ten hoogste 52 weken. Werkgevers denken vaak dat zij het goed doen. Werkgevers krijgen daarnaast steeds meer te maken met zieke werknemers met psychische klachten. Hoe voorkom je dat je geconfronteerd wordt met loonsanctie? Hoe zorg je dat jouw werknemer zich volledig inzet voor de re-integratie? Welke stappen moet je niet vergeten als werkgever? Met het stappenplan in dit whitepaper en de tips, voorkom je sancties en discussies.

Onderwerpen in dit whitepaper:

1. Recht op loondoorbetaling bij ziekte
 2. De re-integratiestappen voor jou als werkgever
 3. Maatregelen/stappen bij het niet meewerken aan de re-integratie
 - 3.1 Loon opschorten
 - 3.2 Stopzetten loon
 - 3.3 Volgen van jouw zieke werknemer
 - 3.4 Mediation
 - 3.5 Deskundigenoordeel
 - 3.6 Ontslag op staande voet
 4. Wat neem je ter preventie op in de arbeidsovereenkomst van jouw werknemer?
 5. Loonsanctie
 6. Hoe kan ik het verzuimpercentage als werkgever verminderen?
- Tot slot



ONDERWERP 1

Recht op loondoorbetaling bij ziekte

Tot 1 januari 2020 was de hoofdregel geen arbeid is geen loon. Per 1 januari 2020 is dit gewijzigd. De hoofdregel is nu: geen arbeid, toch loon, behalve als het niet werken voor rekening en risico van de werknemer komt. De wetgever heeft dit gewijzigd omdat de werknemer moest bewijzen dat hij recht had op loon. Omdat de wetgever dit onwenselijk vond, heeft de wetgever dit op deze manier gewijzigd. Als een werknemer bijvoorbeeld in de gevangenis terecht komt, dan is er geen recht op loondoorbetaling.

Bij ziekte is specifiek het volgende in de wet opgenomen: "Recht op loon indien de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was."

Op basis van de wet heeft de werknemer bij ziekte recht op doorbetaling van 70% van het loon voor een periode van 104 weken. De eerste 52 weken moet het bedrag ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon uitkomen. Dus in bepaalde gevallen kun je als werkgever 104 weken lang 70% van het loon betalen. Je moet daarbij wel rekening houden dat je de eerste 52 weken ten minste het wettelijke minimumloon betaalt.

De cao die in jouw branche van toepassing is of die je van toepassing hebt verklaard, kan andere verplichtingen aan je opleggen. Zo verplichten sommige cao's dat je de eerste zes maanden 90% van het loon door moet betalen en voor het overige de wet (dus 70% van het loon) moet volgen.

Is er geen cao van toepassing, dan kun je in de arbeidsovereenkomst afwijkende afspraken opnemen. Deze afspraken mogen niet ten nadele van de wet afwijken. Als je niets overeenkomt, geldt hetgeen in de wet is bepaald (104 weken 70% van het loon).

In beginsel bedraagt het aantal weken dat je als werkgever het loon moet doorbetalen, 104 weken. Dit wordt anders als je je niet houdt aan de re-integratieverplichtingen. De re-integratiestappen zijn in de volgende paragraaf opgenomen.

ONDERWERP 2

De re-integratiestappen voor jou als werkgever

Jouw werknemer meldt zich ziek. Op basis van de wet dienen werkgever en werknemer bij te dragen aan een goede re-integratie. Wanneer moet je welke stap ondernemen? Hieronder geef ik achtereenvolgens aan welke stappen je neemt als jouw werknemer ziek is. Mocht je nog geen account hebben bij UWV in het werkgeversportaal, adviseer ik hiermee te starten. Je voorkomt zo op een later moment in het ziekte-traject dat je vertraging oploopt doordat je de administratieve handelingen niet hebt doorlopen.

Ziekmelding

Als jouw werknemer zich ziekmeldt, meldt je dit uiterlijk na vier dagen bij de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst neemt vervolgens contact op met jouw werknemer.

Op het moment dat de werknemer zich meldt, wil je een aantal zaken weten. Wat heeft de werknemer? Hoe lang blijft de werknemer weg? Welke werkzaamheden moeten direct worden overgenomen? Wat mag je wel en wat mag je niet vragen?

Als werkgever mag je niet naar de ziekteklachten vragen. Vertelt de werknemer uit eigen beweging zijn klachten, dan kun je daar weinig tegen doen. Je mag deze klachten vervolgens niet noteren. Dit is in strijd met de privacywetgeving.

Ik raad je aan de volgende vragen paraat te hebben:

- Wat is de vermoedelijke duur van het verzuim?
- Welke werkzaamheden zijn nog niet gedaan en heb je lopende afspraken?
- Val je onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet? Je mag als werkgever alleen niet vragen onder welke vangnetbepaling werknemer valt. Indien werknemer onder een van de vangnetbepalingen valt, hoef je als werkgever geen loon door te betalen aan de werknemer. Je blijft wel verantwoordelijk voor zijn re-integratie. Voorgaande is het geval als:
 1. De werknemer door zwangerschap of bevalling arbeidsongeschikt is.
 2. Werknemer door orgaandonatie ziek is.
 3. Werknemer een no-riskpolis heeft. Hiervan is sprake als een werknemer een arbeidsongeschiktheidsverleden heeft en binnen vijf jaar na indiensttreding opnieuw



arbeidsongeschikt wordt.

4. Werknemer onder de compensatieregeling valt en ziek is. Hieronder vallen oudere werknemers die na 8 juli 2009 bij jou in dienst zijn getreden (geboren voor 8 juli 1954) die voorafgaand aan de indiensttreding minimaal 52 weken een Werkloosheidswetuitkering hebben ontvangen en die binnen vijf jaar na indiensttreding langdurig (langer dan 13 weken) ziek worden. Na 13 weken kun je een Ziekewet-uitkering aanvragen.
- Wat is het telefoonnummer en (verpleeg)adres waarop je bereikbaar bent?
 - Houdt de ziekte verband met een arbeidsongeval? Is er sprake van een verkeersongeval? Deze vraag dien je te stellen in verband met een eventueel aansprakelijke derde. Je hebt dan als werkgever de zogenoemde regresmogelijkheid.

Probleemanalyse

Mocht de werknemer na een aantal weken nog steeds ziek zijn, dan moet je uiterlijk in de zesde ziekte-week een probleemanalyse laten opstellen. De bedrijfsarts/ arbodienst stelt de probleemanalyse op. In de probleemanalyse legt de bedrijfsarts/arbodienst de beperkingen van de zieke werknemer vast. Ook adviseert hij over de mogelijkheden om te werken.

Plan van aanpak

Als uit het oordeel van de bedrijfsarts/arbodienst blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen, dan stel je samen met jouw werknemer, een plan van aanpak op. Je doet dit binnen twee weken na vaststelling van de probleemanalyse. Uiterlijk in de achtste week van ziekte van jouw werknemer, dient deze handeling plaats te vinden.

Tussentijdse evaluaties

Je doet er verstandig aan regelmatig evaluatiegesprekken met jouw werknemer te plannen. Doe dit in ieder geval een keer in de zes weken. Van de gesprekken die je hebt, maakt je verslagen die je toevoegt aan het re-integratiedossier.

Ziek melden bij UWV

Als jouw werknemer na 42 weken nog niet volledig aan het werk is, dien je de werknemer in de 42e week ziek te melden bij UWV. Vervolgens ga je gewoon verder met de re-integratie. De 42e-ziekmelding dient uiterlijk de eerste werkdag na de 42e ziekte-week, bij UWV ontvangen te zijn. Je geeft de 42e ziekmelding door via de verzuimmelder op het werkgeversportaal bij UWV.

Je hebt hiervoor een account in het werkgeversportaal nodig.

Eerstejaarsevaluatie

Als jouw werknemer één jaar ziek is, bespreek je wederom de re-integratie. Je bespreekt onder andere of het plan van aanpak nog voldoet en of werknemer weer aan het werk komt. De (Eerstejaars)evaluatie stel je samen met jouw werknemer op. UWV levert formulieren die je helpen bij het opstellen van de (Eerstejaars)evaluatie. Deze zijn te vinden op de website van UWV.

WIA-aanvraag

In week 88 krijgt jouw werknemer een brief van UWV over het aanvragen van een WIA-uitkering. Ook is in deze brief opgenomen dat de werknemer uiterlijk in de 93e ziekte-week een WIA-uitkering kan aanvragen. Jij als werkgever krijgt een kopie van deze brief. Je geeft jouw werknemer daarom uiterlijk in de 91e week kopieën van:

- probleemanalyse (+ bijstellingen)
- plan van aanpak (+ bijstellingen)
- (Eerstejaars)evaluatie:
- Actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst
- Eindevaluatie.

Eindevaluatie en re-integratieverslag

Als werkgever en werknemer hoop je natuurlijk dat werknemer alweer veel eerder aan het werk is. Mocht de werknemer na twee jaar nog niet (volledig) aan het werk zijn in zijn oude functie, dan komt de eindevaluatie en het re-integratieverslag aan bod. In de eindevaluatie moet je samen met werknemer aangeven wat de stand van zaken van de re-integratie van jouw werknemer is.

De bedrijfsarts of arbodienst levert ook een bijdrage aan het re-integratieverslag. Zo dien je ervoor te zorgen dat je van de bedrijfsarts of arbodienst een Actueel oordeel ontvangt. De bedrijfsarts of arbodienst geeft op het Actueel oordeel weer hoe de situatie van de werknemer op dat moment is.

De werknemer heeft alle hierboven genoemde documenten nodig om een WIA-uitkering aan te vragen. Je moet zorgen dat het re-integratieverslag de bovenstaande documenten met eventuele bijstellingen en een actueel oordeel van de bedrijfsarts/arbodienst bevat.

Van belang is dat je als werkgever voor 52 weken arbeidsongeschiktheid de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige laat oordelen of het tweede spoor ingezet moet worden. Als blijkt dat het eerste spoor niet haalbaar is, is het opstarten van het tweede



spoortraject wettelijke verplicht voor werkgever. Dit traject kan zelfs al 8 weken na het eerste ziekteverzuim worden opgestart. De uiterlijke week van de start van het tweede spoortraject is de 52ste week.

TIP

ZORG DAT DIT RE-INTEGRATIEDOSSIER COMPLEET IS EN ZORG DAT JE VOLDOET AAN DE TERMIJNEN DIE GELDEN BIJ ZIEKTE!

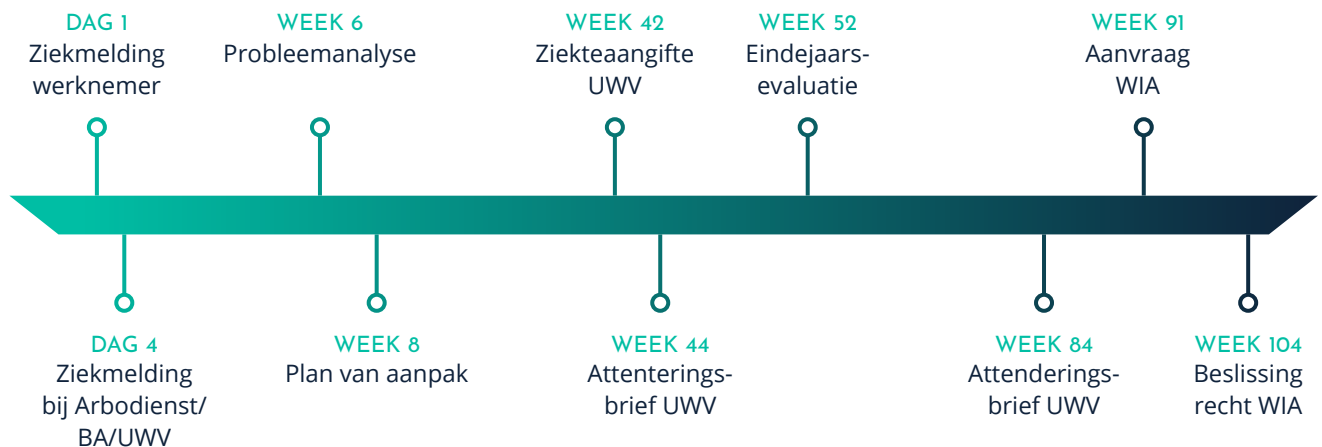
Afwijkende situatie

Als al na een aantal maanden blijkt dat de werknemer ongeneeslijk ziek is, dan kan tussen 13 en 78 weken van ziekte al een WIA-uitkering worden aangevraagd. De werknemer moet in dit geval volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De werknemer komt dan in aanmerking voor een IVA-uitkering. Volledige arbeidsongeschiktheid betekent dat de werknemer door de ziekte of handicap niet meer dan 20%

van het laatste loon kan verdienen. Duurzame arbeidsongeschiktheid betekent dat de kans op herstel minimaal is. Indien UWV oordeelt dat jouw werknemer al eerder in aanmerking komt voor een IVA-uitkering, betaal je nog steeds twee jaar lang het loon door, maar mag je de uitkering hiervan aftrekken.

In onderstaand overzicht heb ik bovengenoemde stappen plus tijdstippen opgenomen.

Gezien de huidige situatie tijdens COVID-19 is UWV soepel. Mocht de werkgever door het virus de termijn gesteld aan het re-integratieverslag overschrijden, dan biedt UWV ruimte voor de werkgever. UWV moet de reden voor het overschrijden van de termijn redelijk vinden. Mocht je dit goed hebben beargumenteerd, dan krijg je geen loonsanctie. Daarnaast kan er door goede redenen door UWV soepel omgegaan worden met het niet verrichten van benodigde inspanningen.





ONDERWERP 3

Maatregelen/stappen bij het niet meewerken aan de re-integratie

Als het volgens plan verloopt, werkt jouw werknemer braaf mee aan de re-integratie en kun je de hierboven genoemde stappen vlekkeloos doorlopen. Vaker stuiten werkgevers echter tegen problemen aan. De werknemer werkt niet mee, er ontstaat een arbeidsconflict, wat kun je doen?

3.1. Loon opschorten

Het kan gebeuren dat de werknemer al direct in het beginstadium niet meewerkt. Je kunt dan niet laten vaststellen of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Als werkgever mag je daarom regels opstellen om te kunnen vaststellen of jouw werknemer arbeidsongeschikt is.

TIP

IN EEN PERSONEELSHANDBOEK KUN JE REGELS VASTLEGGEN RONDOM ZIEKTE. ZORG DAT JOUW MEDEWERKER DEZE ONTVANGT EN HIER VOOR TEKENT.

Als de werknemer vervolgens niet meewerkt of zich niet houdt aan jouw voorschriften, dan mag je in bepaalde situaties het loon opschorten.

- De wet stelt een paar eisen aan de loonopschorting;
- De voorschriften die je de werknemer oplegt, moeten redelijk zijn;
- De voorschriften moeten op schrift zijn gesteld (bijvoorbeeld in een personeelsreglement of in een arbeidsovereenkomst);
- De voorschriften moeten zijn gericht op het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om vast te stellen of de werknemer recht heeft op loon.

Vanaf het moment dat de werknemer zich weer aan de voorschriften houdt, moet je het ingehouden loon alsnog betalen. Als je constateert dat de werknemer niet meewerkt om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen, dien je direct een brief te verzenden. In de brief neem je de volgende zaken op:

1. Je herhaalt de regels die binnen jouw organisatie gelden ("U moet de eerste week van uw verzuim thuis blijven. Als u een arts bezoekt, dient u dit

- aan uw leidinggevende te laten weten");
2. Je legt vast dat je hebt geconstateerd dat hij zich hieraan niet houdt ("Je was niet thuis");
3. Je laat de werknemer weten dat op deze manier niet kan worden vastgesteld of hij arbeidsongeschikt is;
4. Je laat weten dat de werknemer contact met je moet opnemen;
5. Je laat weten dat je het loon opschort, zolang de werknemer géén contact met je opneemt.

3.2. Stopzetten loon

Als jouw werknemer zijn genezing belemmert of zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten, kun je het loon stopzetten. Ook kun je deze maatregel inzetten als jouw werknemer weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. Bij een werknemer die bijvoorbeeld de marathon gaat lopen, terwijl deze werknemer arbeidsongeschikt is vanwege knieklachten, heb je een gegronde reden het loon stop te zetten.

Verder moet je denken aan het weigeren van de werknemer mee te werken aan redelijke voorschriften die jij of jouw bedrijfsarts hebben opgelegd. De werknemer weigert bijvoorbeeld de bedrijfsarts te machtigen om medische informatie bij zijn behandelaars op te vragen. Op deze manier kan de re-integratie onmogelijk vorm worden gegeven.

Ook voor het stopzetten van het loon geldt, stuur zo snel mogelijk na constatering een brief. In de brief neem je de volgende zaken op:

- a. Je legt vast wat de werknemer zou moeten doen (de bedrijfsarts heeft bijvoorbeeld aangegeven dat de werknemer 2 x 4 uur per week moet werken)
- b. Je gunt de werknemer nog een termijn ("wij zien u graag aanstaande woensdag om 8:30 uur verschijnen om de passende arbeid te verrichten")
- c. Je benoemt de sanctie als de werknemer niet verschijnt ("Als u woensdag niet verschijnt, betalen wij uw loon niet langer door")
- d. Je wijst de werknemer op de mogelijkheid van een second opinion dan wel een deskundigenoordeel.

Voor jou als werkgever is het van belang dat je de juiste maatregel toepast. Je kunt namelijk niet het loon stopzetten als er sprake is van een situatie waarin de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kan



worden vastgesteld. In dat geval is loonopschorting de juiste maatregel. Daarnaast is het van belang dat je direct na constatering van het niet meewerken, een brief verzendt aan de werknemer met daarin opgenomen de maatregel: of loonopschorting of loonstopzetting.

3.3. Volgen van jouw zieke werknemer

Het komt wel eens voor dat werkgevers twijfelen over de informatie die de werknemer over het ziekteverzuim mededeelt. Als je twijfelt aan jouw werknemer over het geven van onjuiste informatie over zijn (ziekte) verzuim, kun je in bepaalde situaties jouw werknemer (laten) volgen. Je moet dan bijvoorbeeld denken aan een anonieme tip die je hebt gekregen over het bijklussen van werknemer. Het volgen van een werknemer is aan een aantal voorwaarden gebonden. Het volgen is slechts aanvaardbaar:

- onder zeer bijzondere omstandigheden
- waarin concrete ernstige verdenkingen zijn gerezen
- ter zake van ernstige overtredingen.

Een ingeschakeld recherchebureau is gebonden aan de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureau en de privacywetgeving. Als het onderzoek beperkt blijft tot observaties op een beperkt aantal dagen, zonder dat derden zijn bevraagd of benaderd of in de publieke ruimte, dan zal het onderzoek eerder als proportioneel worden aangemerkt. Hierbij moet steeds naar de omstandigheden van het geval worden gekeken.

3.4. Mediation

Wat nu als de re-integratie ondanks verschillende opgelegde maatregelen/waarschuwingen etc. stagneert? Er is wellicht sprake van een arbeidsconflict en in dat geval zou mediation een uitkomst kunnen bieden. De bedrijfsarts of arbodienst zal indien het vermoeden van een arbeidsconflict bestaat, mediation adviseren. Vaak is het voor zowel de werkgever als werknemer beter dat de werknemer dan uit dienst gaat. De arbeidsovereenkomst eindigt in dat geval vaak door middel van een vaststellingsovereenkomst. De zieke werknemer zal in verband met het behoud op uitkering voor het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst hersteld worden gemeld, waarna de werknemer aan het einde van het dienstverband recht heeft op een uitkering via UWV.

3.5. Deskundigenoordeel

Ook komt het voor dat de mediation niet slaagt en

de werkgever en werknemer verder moeten met de re-integratie. Als de werkgever en/of werknemer twijfelen of de re-integratie op de juiste manier verloopt, kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd.

Twijfel je als werkgever bijvoorbeeld over de mogelijkheden van de werknemer? Of ben je van mening dat het tweede spoor al moet worden ingezet, maar werkt de bedrijfsarts of arbodienst niet mee? Schakel dan UWV in en vraag een deskundigenoordeel aan. UWV zal in dat geval kenbaar maken of de re-integratie-inspanningen voldoende zijn. UWV kijkt naar de re-integratie, maar geeft geen advies hoe je het verder moet aanpakken.

UWV geeft in de volgende situaties geen oordeel:

- Als jij en jouw werknemer het met elkaar eens zijn dat jouw werknemer niet arbeidsongeschikt is door ziekte
- Als jouw werknemer niet wil meewerken aan het onderzoek naar zijn geschiktheid voor eigen werk
- Als het gaat om een situatie die speelt nadat het dienstverband is geëindigd, tenzij je eigenrisicodragers bent
- Als jouw werknemer een ZW-uitkering heeft van UWV.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is voor een werknemer goedkoper dan voor een werkgever. Kijk voor de huidige tarieven op de website van het UWV. Het deskundigenoordeel is kosteloos als dit nodig is voor de ontslagaanvraag wegens onvoldoende meewerken aan re-integratie of ontslag wegens veelvuldig ziekteverzuim.

Als jij en jouw werknemer nog op goede voet met elkaar zijn, kan het verstandig zijn om de werknemer het deskundigenoordeel aan te laten vragen. Zo bespaar je kosten en weet je toch of je op de juiste weg bent.

3.6. Ontslag op staande voet

Als de re-integratie van jouw zieke werknemer stagneert, wil je graag zo snel mogelijk afscheid nemen van jouw werknemer. Om dit voor elkaar te krijgen, moet je eerst een aantal stappen doorlopen. In beginsel geldt het opzegverbod bij ziekte. Hier is echter een uitzondering op indien sprake is van een dringende reden.

Wanneer is bij ziekte nu sprake van een dringende reden die het rechtvaardigt de werknemer per direct te ontslaan?



De re-integratie is de verantwoordelijkheid van zowel jou als werkgever als jouw werknemer. Jij als werkgever draagt wel de eindverantwoordelijkheid van de re-integratie. Je kunt dus ook niet klakkeloos uitgaan van de adviezen van de bedrijfsarts. Twijfel je ook maar een beetje, is het advies om een deskundigenoordeel bij UWV aan te vragen. Ook indien een bedrijfsarts adviseert een arbeidsdeskundige in te schakelen, leg dit advies dan niet naast je neer, maar schakel direct een arbeidsdeskundige in. Indien re-integratie binnen het eigen bedrijf niet lukt, moet de re-integratie namelijk bij een andere werkgever worden ingezet. Uiterlijk na één jaar ziekte moet de re-integratie van jouw werknemer bij een andere werkgever zijn aangevangen.

Uit jouw dossier moet volgen dat je jouw werknemer verschillende malen voor gesprekken hebt uitgenodigd en waarschuwingen hebt verzonden. Ook moet blijken dat de werknemer ondanks de maatregelen die je hebt opgelegd, de re-integratie tegenwerkt. Zorg dat je een deskundigenoordeel in jouw dossier hebt en zo nodig mediation hebt geprobeerd. Als de werknemer dan nog niet meewerkt, afspraken niet nakomt, dan heb je alles gedaan wat in jouw macht ligt om de re-integratie goed te laten verlopen. Komt de werknemer dan na een allerlaatste waarschuwing de verplichtingen niet na, dan heb je grond om de werknemer op staande voet te ontslag.

ONDERWERP 4

Wat neem je ter preventie op in de arbeidsovereenkomst van jouw werknemer?

Je kunt vooraf duidelijkheid creëren over de werkwijze bij ziekte. Dit doe je door de volgende bepalingen in de arbeidsovereenkomst op te nemen:

- Het al dan niet rekenen van **wachtdagen** ("Werknemer rekent de eerste twee dagen van ziekte als wachtdagen, op deze dagen wordt uw loon niet doorbetaald"). Kom je dit niet overeen in de arbeidsovereenkomst of is dit niet opgenomen in de cao? Dan mag je geen wachtdagen toepassen.
- **Loondoorbetaling** (conform de wet, cao of afwijkend) ("Ingeval werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte daartoe was verhinderd, zal werkgever, indien en zolang de

arbeidsovereenkomst voortduurt, gedurende 104 weken, 70% van het salaris zoals opgenomen in deze arbeidsovereenkomst doorbetalen, waarvan de eerste 52 weken ten minste het minimumloon.")

- Het **tijdstip** waarvoor de ziekmelding binnen moet zijn en bij wie ("Indien werknemer als gevolg van ziekte niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, is hij, ook tijdens vakantie, verplicht dit zo snel mogelijk maar in ieder geval voor 08:00 uur bij werkgever te melden, tenzij dat door overmacht niet mogelijk is")
- Dat werknemer de **verzuimvoorschriften** zoals opgenomen in het personeelshandboek dient na te leven. ("Werknemer dient de verzuimvoorschriften zoals opgenomen in het personeelshandboek na te leven. Indien de voorschriften niet worden nageleefd, past werkgever een maatregel toe die hij geraden acht".)
- Dat de werknemer die **binnen vier weken** na het einde van het dienstverband ziek wordt, dit direct meldt bij de werkgever. ("De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, op dat moment nog geen WW-uitkering heeft aangevraagd, niet werkzaam is bij een andere werkgever en vervolgens een ziektebewijs aanvraagt, meldt dit onmiddellijk bij werkgever. Deze werknemer dient zich te houden aan de opgestelde regels met betrekking tot ziekteverzuim. Deze verplichting geldt ook voor werknemers die arbeidsongeschikt uit dienst treden en een ziektebewijs aanvragen") Vervolgens neem je voor het niet in acht nemen van deze bepaling, een boetebepaling op.
- Geen **opbouw bovenwettelijke vakantiedagen** bij ziekte. ("Bij ziekte bouwt u geen bovenwettelijke vakantiedagen meer op".) Op basis van de wet heeft een werknemer recht op een minimum aantal vakantiedagen. Dit wordt vaak aangevuld met een aantal extra vakantiedagen. Dat zijn de bovenwettelijke vakantiedagen. Jij als werkgever mag overeenkomen dat de werknemer deze niet opbouwt als hij ziek is.
- **Ziekte en vakantie**. ("Werknemer is slechts in overleg met werkgever gerechtigd om tijdens ziekte op vakantie te gaan"). Als de bedrijfsarts je adviseert de werknemer op vakantie te laten gaan omdat dit goed is voor de re-integratie, kun je beter wel akkoord geven. Ook dit kan UWV namelijk uiteindelijk meewegen.



TIPS

ALS JE DE VERZUIMVOORSCHRIFTEN IN EEN PERSONEELSHANDBOEK OPNEEMT, ZORG ER DAN OOK VOOR DAT JE HET PERSONEELSHANDBOEK TOEVOEGT AAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST. NEEM EEN BEPALING OP WAARMEE DE WERKNEMER AANGEEFT DAT HIJ HET PERSONEELSHANDBOEK HEEFT EN ONTVANGEN EN VOOR AKKOORD ONDERTEKENT.

Voordat je overgaat tot het klakkeloos overnemen van bovenstaande bepalingen, controleer welke bepalingen in de cao van toepassing zijn. Het kan dan namelijk voorkomen dat een van de hierboven genoemde bepalingen niet is toegestaan.

ONDERWERP 5

Loonsanctie

De 104 weken loondoorbetaling zijn voorbij en UWV legt je een loonsanctie op, omdat je niet hebt voldaan aan jouw re-integratieverplichtingen. Waar houdt UWV rekening mee en kun je nog wat doen?

Als eerste kijkt UWV of alle documenten (onder re-integratiestappen) aanwezig zijn. Denk hierbij aan: probleemanalyse, plan van aanpak, tussentijdse evaluaties, ziekmelding UWV, eerstejaarsevaluatie, eindevaluatie en re-integratieverslag.

UWV legt geen loonsanctie op als:

- Sprake is van een **bevredigend re-integratieresultaat**. Hiervan is sprake bij een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. Dit kan bij jouw onderneming zijn of via het tweede spoor bij een andere werkgever. Aannemelijk moet zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loonbetalingsperiode in deze arbeid kan blijven werken. Ook wordt uitgegaan van een bevredigend resultaat, ondanks daartoe ondernomen inspanningen niet haalbaar is, als de werknemer is ingeschakeld in arbeid met een loonwaarde van ten minste 65% van het loon voor de ziekte. Deze hervatting moet structureel zijn. Ook moet de werknemer zich in de plaatsing kunnen vinden.
- Indien de werknemer in overeenstemming met

zijn mogelijkheden werkzaam is of als hij geen benutbare mogelijkheden heeft.

- Als vaststaat dat het alleen aan de werknemer ligt dat er onvoldoende inspanningen zijn verricht. De werkgever moet dan wel voldoende hebben gedaan om de medewerking van de werknemer te verkrijgen. (waaronder in uiterste gevallen de loondoorbetaling hebben gestaakt)
- In bepaalde gevallen lukt het UWV niet om uiterlijk voor het einde van de wachttijd (dat is verzending van de beslissing op de laatste dag van de wachttijd), einde vrijwillig verlengde loonbetalingsperiode of einde verlengde loonbetalingsperiode als gevolg van te late aanvraag op te leggen, dan legt UWV geen sanctie meer op.

Er is geen sprake van een bevredigend resultaat als:

1. er geen sprake is van een deugdelijke grond
2. er nog mogelijkheden zijn om arbeid te verrichten, maar deze zijn niet onderzocht of uitgevoerd. (er moet iets te herstellen zijn)
3. de re-integratie-inspanningen onvoldoende blijken.

Bevredigend resultaat in spoor 2

Het gaat te ver om van jou als werkgever een daadwerkelijke plaatsing te verlangen. Dit aangezien je hier geen invloed op hebt. Van een bevredigend re-integratieresultaat is dan ook sprake als de werkgever het re-integratietraject tweede spoor geheel heeft afgerond. De voorwaarde hiervoor is dat de herplaatsing bij jou als werkgever niet mogelijk is.

Als de hervatting in het eerste spoor twijfelachtig wordt, is het voor jou als werkgever zaak, je mede te oriënteren op re-integratiemogelijkheden in het tweede spoor. Dit geldt ook als het eerste spoor nog niet volledig is uitgeput. Zorg er dan ook voor dat je dit aan het einde van het re-integratietraject kunt aantonen.

In sommige gevallen kan de re-integratie in het tweede spoor achterwege blijven. Dit kan alleen als concreet perspectief bestaat op hervatting in jouw onderneming.

Als je toch een loonsanctie krijgt opgelegd, laat dan door een specialist controleren of dit terecht is. Maak zo nodig bezwaar. Mocht bezwaar geen kans van slagen hebben, is het van belang om alsnog zo spoedig mogelijk een bevredigend re-integratieresultaat neer te zetten. Als je alsnog aan de vereisten voldoet,



vraag dan zo spoedig mogelijk een verkorting van de loonsanctie aan bij UWV. UWV controleert dan of de tekortkomingen zijn hersteld en stopt de loondoorbetalingsverplichting als hieraan is voldaan.

ONDERWERP 6

Hoe kan ik het verzuimpercentage als werkgever verminderen?

Uit onderzoek is gebleken dat mensen meer en meer druk ervaren. Dit is gebleken uit het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau. Het wordt daarom ook steeds belangrijker voor werkgevers om vooraf maatregelen te nemen en stress bij een werknemer weg te nemen.

Wat kun je doen?

1. Een stressdeskundige geeft bijvoorbeeld de tip om bewust rust te nemen.
2. Teambuilding.
3. Zorg voor tevreden werknemers, toon interesse en luister naar verbetertips
4. Let op de signalen van ziekteverzuim
5. Ben flexibel over de werktijden.
6. Investeer in opleidingen.
7. Maak verzuim bespreekbaar
8. Zorg voor een Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dit is een verplicht onderdeel voor alle werkgevers, met uitzondering van ZZP'ers. Dit volgt uit de Arbeidsomstandighedenwet. In een RI&E worden de risico's voor gezondheid en veiligheid opgenomen. Ook maakt een plan van aanpak onderdeel uit van de RI&E. Hierin is beschreven welke maatregelen worden genomen om risico's aan te pakken.
9. Je moet in overeenstemming met de Arbowet een vertrouwenspersoon aanstellen voor psychisch verzuim (zoals discriminatie, werkdruk, seksuele intimidatie, agressie en geweld)
10. Zorg voor een overzichtelijk en adequaat verzuimprotocol in jouw personeelshandboek

Tot slot

Er komt een wetwijziging die het aantal loonsancties opgelegd aan de werkgever naar verwachting zal doen afnemen. Door de 'Wijziging van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Ziektewet teneinde het advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV' wordt de beoordeling van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend. Loonsancties die een medisch verschil van inzicht tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts als hoofdoorzaak hebben, zullen met deze voorgenomen wetwijziging niet meer voorkomen. Het gevolg van deze wijziging is dat de re-integratietoets zal berusten op een arbeidsdeskundige beoordeling van het re-integratieverslag door UWV. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de werkgever en werknemer de inspanningen hebben gepleegd die passen bij het advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer. Het opleggen van een loonsanctie blijft dus nog steeds mogelijk. Er komt op deze manier alleen een grond te vervallen. Momenteel is de wetwijziging tot nader orde uitgesteld. De verwachting is wel dat er op zeker moment wijzigingen plaatsvinden, maar welke dat dan precies zullen zijn en wanneer, is nog de grote vraag. Zolang de wijziging nog niet in werking is getreden, blijft de huidige regelgeving het uitgangspunt. In dat geval blijft het oordeel van de verzekeringsarts het uitgangspunt. Indien je bijvoorbeeld denkt dat jouw werknemer zich 'aanstelt', schakel dan altijd de bedrijfsarts in voor advies en vraag zo nodig een deskundigenoordeel bij UWV aan. Ga als werkgever niet stilzitten en zorg voor een actieve re-integratie. Nodig werknemer regelmatig uit bij jouw organisatie om de stand van zaken te bespreken. Het kan voorkomen dat de bedrijfsarts oordeelt dat het beter is voor de werknemer als er wat afstand is tussen de werkomgeving en werknemer. In dat geval kan de afspraak ook op een andere plek plaatsvinden. Indien werknemer zelf mogelijkheden voorstelt om de re-integratie aan te pakken, leg deze dan niet zomaar naast je neer en onderzoek de mogelijkheden/ laat deze onderzoeken door bedrijfsarts. En onderbouw waarom bepaalde trajecten al dan niet zijn ingezet. Bovendien is het van belang dat je alle gesprekken en handelingen schriftelijk vastlegt.



Enkele tips:

- Plan regelmatig afspraken met de werknemer
- Vraag tijdig een deskundigenoordeel aan
- Oriënteer tijdig voor het tweede spoor
- Leg de juiste maatregelen op aan uw werknemer
- Waarschuw jouw werknemer
- Maak vooraf afspraken in de arbeidsovereenkomst en jouw personeelshandboek
- Beoordeel niet zelf of een werknemer ziek is, je bent geen arts
- Schakel zo nodig een recherchebureau in als je twijfelt aan jouw werknemer
- Zorg dat je met de juiste partners (arbodienst, bedrijfsarts, re-integratiecoaches) samenwerkt
- Leg alle afspraken omtrent de re-integratie schriftelijk vast.

EEN ZIEKE WERKNEMER, Hoe doe je het 'goed'?

Twijfel je hoe je moet handelen? Wij helpen je graag met al je vragen omtrent dit onderwerp.

info@zandvoort-legal.nl >

ZET DIE EERSTE STAP Toe aan een rechterhand?

Graag plannen we een afspraak om te kijken welke SamenwerkingsVorm past.

[Neem contact op](#) >



Auteur

Team Zandvoort Legal

E info@zandvoort-legal.nl

Bram van den Berghstraat 22
5348 JT Oss
Postbus 414, 5340 AK Oss

T (0412) 64 91 09
F (0412) 64 91 02
www.zandvoort-legal.nl

**De rechterhand
voor ondernemend
Nederland.**