

Help! Een zieke werknemer, wat nu?



**Mw. Mr. N.M. (Nadine)
van der Slot**
Werkzaam bij RWV
Advocaten te Leiden

Iedere werkgever krijgt vroeg of laat te maken met een werknemer die door ziekte voor langere tijd uitvalt. In dat geval heeft niet alleen de werkgever verplichtingen.

Alhoewel de zieke werknemer op bescherming kan rekenen, zal ook hij zich moeten houden aan bepaalde regels.

Bescherming van de zieke werknemer

Een zieke werknemer kan op (extra) bescherming van de wet rekenen. Zo geldt voor zieke werknemers een ontslagverbod en hebben zij gedurende ten minste twee jaar recht op loondoorbetaling. In de meeste gevallen krijgt de werknemer aldus vanaf de eerste dag van zijn ziekte loon doorbetaald. Dit hoeft niet wanneer gewerkt wordt met wachtdagen. Dit mag als dit in de arbeidsovereenkomst of cao staat.

Wettelijk is het recht op loon tijdens ziekte begrensd tot 70% van het maximum dagloon waarbij dit gedurende het eerste jaar niet lager mag zijn dan het minimumloon. De loondoorbetaling van 70% geldt naast het vaste week- of maandloon ook voor de vakantietoelage, een eventuele dertiende maand of ploegtoeslag. In bepaalde gevallen geldt dit recht ook voor een vergoeding voor overwerk en/of bonus of provisie. In cao's, maar ook in arbeidsovereenkomsten wordt vaak een royelere regeling overeengekomen.

Verdere verplichtingen werkgever

Naast het doorbetalen van het loon is een werkgever verantwoordelijk voor de re-integratie indien de werknemer mogelijkheden

heeft om nog aan het werk te komen. De belangrijkste verplichtingen in dat kader zijn:

- het zo spoedig mogelijk laten oproepen van de zieke werknemer bij de arboarts;
- ervoor zorgen dat de arboarts binnen zes weken na de ziekmelding een probleem-analyse afgeeft;
- binnen twee weken na het opmaken van de probleemanalyse in overeenstemming met werknemer een plan van aanpak opstellen;
- regelmatig contact onderhouden met de zieke werknemer;
- het uiterlijk op de eerste dag dat de ziekte 42 weken heeft geduurd ziekmelden van de werknemer bij het UWV;
- het na 52 weken van ziekte laten plaatsvinden van een eerstejaarsevaluatie tussen werknemer en werkgever over het gemaakte plan van aanpak;
- uiterlijk na een jaar van ziekte of als voor die tijd blijkt dat re-integratie binnen het bedrijf van werkgever niet lukt, op zoek gaan naar een werkplek voor de zieke werknemer buiten het bedrijf;
- erop toezien dat werknemer uiterlijk in de 91ste week van de ziekte bij het UWV een WIA-uitkering aanvraagt.

Verplichtingen werknemer

Een werknemer wordt tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid niet alleen beschermd, ook hij heeft verplichtingen. Zo moet een werknemer bijvoorbeeld meewerken aan het opstellen en uitvoeren van het plan van aanpak, moet hij beschikbaar zijn voor de arboarts en indien mogelijk passend werk uitvoeren.

Wat nu als de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt? De werkgever kan dan de loondoorbetaling opschorten of stopzetten. Loonstopzetting en loonopschorting zijn twee verschillende instrumenten. Loonopschorting kan worden toegepast wanneer werkgever niet in de gelegenheid wordt gesteld om te controleren of werknemer wel of geen recht heeft op loon. Denk hierbij aan de situatie dat de werknemer niet bij de arboarts komt opdagen of niet de benodigde informatie aan deze arts verstrekt. Loonstopzetting kan worden toegepast als de werknemer zijn herstel belemmert of vertraagt, valsel informatie heeft verstrekt tijdens de aanstellingskeuring, passende arbeid weigert of weigert mee te werken aan het (opstellen van het) plan van aanpak. Let er op dat de juiste sanctie op het juiste moment wordt toegepast!

