

## Bijlage met informatie over het re-integratietraject van een langdurig zieke werknemer

Een werknemer is voor langere tijd ziek. Dan start u in veel gevallen een re-integratietraject. Tijdens dit traject spannen de werkgever, de arbo-arts of bedrijfsarts én werknemer zich samen in voor een succesvolle re-integratie. Dit re-integratietraject is niet vrijblijvend: een werknemer is verplicht mee te werken.

### Fases

Het re-integratietraject kent de volgende fases:

1. de werknemer wordt ziek;
2. de werknemer meldt zich ziek bij de werkgever;
3. de werkgever brengt binnen zeven dagen de arbo-arts of bedrijfsarts op de hoogte van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
4. voordat er zes weken verstreken zijn, beoordeelt de arbo-arts of bedrijfsarts of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Deze beoordeling wordt meestal gebaseerd op gegevens die door de werkgever en werknemer worden verstrekt.

Is er sprake van langdurig ziekteverzuim? Dan kent het re-integratietraject een aantal fases. In de tabel zijn de fases benoemd.

Tijdsverloop	Wat dient er te gebeuren
Binnen 6 weken	De bedrijfsarts maakt een probleemanalyse
Binnen 8 weken	De werkgever spreekt met de werknemer een plan van aanpak af en laat zich daarbij adviseren door de bedrijfsarts/arbo-arts
Regelmatig; eens per zes weken	Evaluatie van het plan van aanpak
42 weken	Uiterlijk op de eerste werkdag nadat de werknemer 42 weken ziek is meldt de werkgever de ziekmelding bij het UWV
Binnen een jaar	Eerstejaarsevaluatie
Na 91 weken (13 weken voordat werknemer 2 jaar ziek is)	Aanvragen WIA-uitkering

De belangrijkste fases van het re-integratietraject worden hieronder uitgelegd:

#### Zes weken: de bedrijfsarts maakt een probleemanalyse

Binnen zes weken beoordeelt de bedrijfsarts wat de werknemer wel en niet kan en wat er nodig is voor een succesvolle re-integratie. Deze schriftelijke beoordeling, de probleemanalyse, vormt de basis voor de re-integratieafspraken tussen werkgever en werknemer.

#### Acht weken: de werkgever spreekt met de werknemer een plan van aanpak af

De probleemanalyse vormt het uitgangspunt voor een plan van aanpak. In dit plan staat hoe de werknemer snel en verantwoord (zonder risico's) weer aan het werk kan. Werkgever en werknemer zijn verplicht om de afspraken uit het plan van aanpak na te komen.

Er worden afspraken gemaakt over drie soorten activiteiten:

1. aanpassingen op het werk;
2. trainingen en therapieën;
3. activiteiten die de werknemer begeleiden naar ander werk.

#### Zeswekelijks: evaluatie van het plan van aanpak

Elke zes weken beoordeelt de bedrijfsarts de medische situatie van de werknemer. De bedrijfsarts adviseert de werkgever en de werknemer over vervolgspraken. Het advies van de bedrijfsarts vormt de basis voor een evaluatie (beoordeling) van het plan van aanpak. Werkgever en werknemer bepalen tijdens deze evaluatie of het plan van aanpak nog haalbaar en realistisch is. Of aangepast moet worden.

## **Na 42 weken**

Uiterlijk op de eerste werkdag nadat de werknemer 42 weken ziek is geeft de werkgever (bij voorkeur digitaal) de ziekmelding door aan het UWV.

## **Eerstejaarsevaluatie**

Is de werknemer een jaar ziek? Dan evalueren werknemer en werkgever de re-integratie. Is het plan van aanpak nog actueel? Of moet het aangepast worden? Heeft de werkgever passende maatregelen genomen? Heeft de werknemer zich voldoende ingespannen om de afspraken na te komen?

## **Dertien weken voordat werknemer twee jaar ziek is**

Is de werknemer bijna twee jaar ziek? Dan vraagt hij of zij een WIA-uitkering aan. De aanvraag moet uiterlijk dertien weken voordat de wachtperiode van twee jaar (104 weken) is verlopen, bij het UWV worden ingediend. De werknemer voegt bij de aanvraag het re-integratieverslag. Op de site van het UWV staat meer informatie over de WIA-uitkering. Het is de taak van de werkgever om erop toe te zien dat de aanvraag op tijd wordt ingediend.

## **Na twee jaar ziekte**

U bent als werkgever verplicht (bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) om het loon gedurende twee ziektejaren door te betalen. Hebben partijen zich onvoldoende ingespannen om re-integratie mogelijk te maken, dan kan dat er toe leiden dat u het loon langer moet doorbetalen.

## **Wat nu als de werknemer niet meewerkt?**

Volgens de arbo-arts is de werknemer arbeidsgeschikt, maar de werknemer weigert om het werk te hervatten. U hebt dan de mogelijkheid om het loon stop te zetten. Voordat u hiertoe overgaat, moet u de werknemer hierover wel schriftelijk informeren. Het advies is om dit per gewone en aangetekende post te doen. Pas na deze schriftelijke mededeling hebt u de mogelijkheid om het loon stop te zetten. De werknemer heeft de mogelijkheid om een Deskundigenoordeel via het UWV aan te vragen. Als de arts van het UWV de werknemer alsnog arbeidsongeschikt verklaart, moet het loon toch worden betaald. Verklaart de arts van het UWV uw werknemer arbeidsgeschikt? Dan kan de werknemer geen aanspraak meer maken op het loon vanaf het moment dat de mededeling over de stopzetting is gedaan tot het moment dat de werknemer weer aan het werk is gegaan.

Het kan ook zijn dat de werknemer passende arbeid weigert te verrichten. In het Burgerlijk Wetboek wordt omschreven wat in dit verband onder 'passende arbeid' wordt verstaan: passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. De beoordeling vindt altijd plaats aan de hand van de omstandigheden van het geval. In elk geval houdt men rekening met het niveau van het werk, de bijbehorende arbeidsvoorwaarden en de beloning. Indien de werknemer een aanbod van zijn werkgever om passende arbeid te gaan verrichten zonder deugdelijke grond afwijst, is de werkgever niet langer verplicht het loon door te betalen. Wat als deugdelijke grond kan worden beschouwd, hangt af van de omstandigheden.

## **Ontslag tijdens ziekte?**

Zolang de werknemer nog geen 104 weken ziek is geldt er een opzegverbod tijdens ziekte. Het heeft daarom meestal geen zin om in die periode een ontslagvergunning bij het UWV aan te vragen. Hierop bestaan uitzonderingen, zoals algehele sluiting van het bedrijf of van het onderdeel waar de werknemer werkzaam is.

Na afloop van 104 weken ziekte kan de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer wel worden beëindigd. Het UWV kan dan toestemming verlenen voor de opzegging. Het UWV hanteert daarvoor een zware toets. Die komt erop neer dat de werknemer niet alleen langdurig (104 weken) ziek moet zijn, maar ook dat de werknemer in het komende halfjaar niet zal herstellen. Bovendien moet de werkgever voor het UWV aantonen dat alles is gedaan om te proberen de werknemer weer aan het werk te krijgen in zijn eigen werk of in ander werk, dat eventueel is aangepast aan de klachten van de werknemer.

Als u de arbeidsovereenkomst wil beëindigen in verband met een conflict terwijl de werknemer ziek is, kunt u de kantonrechter vragen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter hoeft zich niet te storen aan het ontslagverbod tijdens ziekte. De kantonrechter moet wel nagaan het verzoek tot ontbinding verband houdt met ziekte. Als de kantonrechter tot de conclusie komt dat de werkgever de ontbinding alleen wenst vanwege de ziekte van de werknemer, zal hij het verzoek afwijzen. Zijn er andere omstandigheden naast de ziekte van de werknemer, die een gewichtige reden voor ontbinding vormen, dan kan de kantonrechter het verzoek tot ontbinding toewijzen. Afhankelijk van de beoordeling door de kantonrechter van de aangevoerde omstandigheden, is er een kans dat u bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een (aanzienlijke) vergoeding moet betalen aan de werknemer. Een ontslag dat mede verband houdt met de ziekte van de werknemer, wordt door de meeste kantonrechters erg kritisch bekeken.

### **Deskundigenoordeel**

Het kan zijn dat de re-integratie tussen u en de werknemer vastloopt. Dan kunt u het UWV vragen om een deskundigenoordeel. Het UWV geeft een oordeel op een bepaald moment over de volgende situaties:

- kan de werknemer zijn eigen werk doen (is hij nog wel ziek)?
- Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?
- Is het werk binnen of buiten het bedrijf dat de werknemer wil of moet doen passend?
- Hebt u genoeg gedaan aan de re-integratie van uw werknemer?

Meer informatie hierover vindt u via de site van het UWV:

[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/Deskundigenoordeel.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/Deskundigenoordeel.aspx)