**Printversie** - hoofdstukken - **arbeidsrechter.nl**

Hieronder treft u de onderdelen van arbeidsrechter.nl aan waarnaar specifiek in de module wordt verwezen. Dat is bedoeld voor de cursist die de informatie ook deels op papier wil lezen. Hiermee kunt u de bewuste hoofdstukken printen en bijvoorbeeld in een ordner opnemen.

**Module 3 - Opleiding Leergang Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

2.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid 2

2.3. Misdragingen door een werknemer 36

# 2.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Een medewerker is arbeidsongeschikt als hij door een lichamelijk of geestelijk gebrek zijn arbeid niet meer kan verrichten. Dit brengt een aantal vraagstukken met zich mee, die in dit hoofdstuk worden behandeld aan de hand van de volgende onderwerpen.

**Wanneer is iemand ziek, (situationeel) arbeidsongeschikt, structureel functioneel beperkt?** [**(2.2.1.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/is-de-werknemer-ziek-arbeidsongeschikt-of-tot-werk-in-staat)

**Hoe moeten de medewerker en de werkgever handelen, indien:**

* een medewerker arbeidsongeschikt / ziek wordt? [(2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zieke-werknemer-plan-van-aanpak-werkgever)
* een medewerker niet meer arbeidsongeschikt / ziek is? [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding)
* een medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft? [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak)
* een medewerker langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is? [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-wia)

**Behandeling van de situatie waarbij de werkgever vermoedt of weet dat de werknemer feitelijk niet arbeidsongeschikt is** [**(2.2.6.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon)

**Einde van het arbeidscontract met een arbeidsongeschikte medewerker of een medewerker die zeer vaak verzuimt door ziekte of gebreken** [**(2.2.7.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod)

2.2.1. Wanneer is iemand ziek of (situationeel) arbeidsongeschikt?

**Ziek?**

Ziek is een medewerker die door een lichamelijk of geestelijk gebrek (handicap) niet meer in staat is het werk te doen dat hij geacht wordt te verrichten. Een dergelijke definitie brengt met zich mee dat een medewerker alleen ziek wordt gevonden, als hij arbeidsongeschikt is. Daarmee wil men echter niet afdoen aan het feit dat veel medewerkers die ziek worden gevonden, toch arbeidsgeschikt zijn of toch arbeid verrichten.

**Wie beoordeelt er of de medewerker arbeidsongeschikt (ziek) is?**

Bij de beoordeling of iemand arbeidsongeschikt (ziek) is gaat het alleen om de vraag of hij door een lichamelijk of geestelijk gebrek niet kan werken, waarbij niet van belang is hoe en wanneer die arbeidsongeschiktheid is ontstaan. De reden waarom en het tijdstip waarop een werknemer arbeidsongeschikt werd is wel van belang bij de vraag of een arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op loon [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

**Een medewerker is arbeidsongeschikt als:**

* De medewerker en werkgever het hierover eens zijn. Pas tegen het einde van het tweede ziektejaar is het van belang of de uitvoeringsinstelling de werknemer ook arbeidsongeschikt vindt. Een belangrijk verschil is dat bij die WIA-keuring er niet alleen wordt gekeken of de medewerker geschikt is voor zijn huidige werk (eerste twee jaar), maar dat er dan ook naar andere arbeid wordt gekeken.
* De medewerker meent arbeidsongeschikt te zijn, terwijl een werkgever het tegendeel niet kan bewijzen (in een procedure).
* De medewerker afgaat op een verklaring van een arts dat hij arbeidsongeschikt is. Als een behandelend arts (lees: specialist) de medewerker arbeidsongeschikt acht, terwijl een bedrijfsarts dit tegenspreekt, dan mag de medewerker er vanuit gaan dat hij toch arbeidsongeschikt is. Indien met een behandelend arts een huisarts wordt bedoeld, dan geldt hetgene de bedrijfarts over de medewerker heeft verklaard. De medewerker is echter niet arbeidsongeschikt, wanneer hij op de verklaring van de behandelende arts niet had mogen vertrouwen. Dat laatste kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer hij zelf wist of had moeten weten dat hij niet arbeidsongeschikt is (was).
* Een arbeidster wordt ook arbeidsongeschikt beschouwd in geval van zwangerschapsverlof [(2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer).

**Is de medewerker die ziek wordt tevens structureel functioneel beperkt?**

Een bevestigend antwoord op deze vraag is van belang, aangezien de werkgever die een structureel functioneel beperktemedewerker laat re-integreren, financieel wordt bijgestaan door de uitvoeringsinstelling. Dat betekent dat de werkgever subsidies kan krijgen voor voorzieningen, training, omscholing en dergelijke [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak). Verder kan een persoon die structureel functioneel beperkt is, die in dienst is genomen meetellen voor een korting op de door de werkgever te betalen WIA-premie [(1.10.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschikte-werkloze).

Een medewerker met een WIA-uitkering wordt als structureel functioneel beperkt aangemerkt. Voor andere medewerkers moet eerst medisch-arbeidskundig vastgesteld worden dat zij door ziekte of gebrek een belemmering ondervinden bij het (verkrijgen of) verrichten van arbeid. Het is de vraag of een medewerker dient mee te werken aan het vaststellen of hij structureel functioneel beperkt is (op grond van artikel 7:611 of 7:660a van het Burgerlijk wetboek) (art [7:611 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#611)) (art [7:660a BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#7:660a))

**De wettelijke term voor een persoon die door ziekte en gebreken langdurig een belemmering ondervindt bij het verrichten van werk en het vinden van werk, is een persoon met een ‘structurele functionele beperking’.**

De **ziekte of gebreken** kunnen gelegen zijn op het fysieke, verstandelijke of psychische vlak. Een medewerker die situationeel arbeidsongeschikt is, wordt niet als structureel functioneel beperkt aangemerkt (zie hieronder).

Een beperking is **langdurig** als deze zich reeds een jaar voordoet of waarschijnlijk tenminste een jaar zal duren. Geneest een medewerker (waarschijnlijk) binnen een jaar, dan is hij niet structureel functioneel beperkt.

Niet iedere **belemmering bij het verrichten van werk** leidt tot de conclusie dat er sprake is van een structurele functionele beperking. Daarbij wordt er gekeken naar de mogelijkheden om te werken bij de huidige werkgever. De beoordeling van het ondervinden van belemmeringen geschiedt doorgaans door een arbeidsdeskundige, na het oordeel van een arts over het vaststellen van ziekte of gebreken.

Deze partijen beschikken vaak over een schriftelijk advies van de arbodienst van de werkgever.

Daarmee geeft de arbodienst aan op grond van welke omstandigheden de medewerker volgens de arbodienst structureel functioneel beperkt is. **De volgende drie situaties** kunnen zich voordoen als een medewerker die in dienst is bij een werkgever belemmeringen gaat ondervinden bij het verrichten van werk:

**A. De medewerker kan zijn werk of ander werk verrichten, zonder dat zijn huidige werkgever zich meer moet inspannen dan in redelijkheid van deze werkgever verwacht kan worden.**

De medewerker is dan bij zijn huidige werkgever niet structureel functioneel beperkt. Zijn huidige werkgever is in eerste instantie gehouden om zich in te zetten voor de re-integratie van de medewerker, zonder dat hij daarbij financieel wordt gesteund. Kan de werkgever de medewerker laten re-integreren door inspanningen die in redelijkheid van de werkgever gevergd kunnen worden, dan is een werkgever hiertoe gehouden. Het terugdringen van het ziekteverzuim komt in eerste instantie voor rekening van de huidige werkgever. Dit geldt niet voor een nieuwe werkgever, waarbij de arbeidsongeschikte medewerker in dienst gaat treden, waardoor de medewerker dan wel als een persoon die structureel functioneel beperkt is wordt aangemerkt [(1.10.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschikte-werkloze).

**B. De medewerker kan zijn werk of ander werk verrichten, waarbij de werkgever zich evenwel meer dan normaal moet inspannen.**

Dat doet zich bijvoorbeeld voor als er voorzieningen nodig zijn, de medewerker omgeschoold moet worden, extra (veel) begeleiding nodig heeft of structureel minder functioneert dan normaal. In deze situaties zal de medewerker dan ook structureel functioneel beperkt zijn en ontvangt de werkgever doorgaans subsidie voor de re-integratie [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak), als ook een korting op de verschuldigde WIA-premie [(1.10.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschikte-werkloze). Hoewel er gesproken wordt over een meer dan normale inspanning, betekent dat niet dat de werkgever hiertoe niet gehouden is. De werkgever moet zich ook voor deze medewerker inzetten, waarbij hij evenwel financieel gesteund wordt. Spant de huidige werkgever zich echter niet in om een medewerker te re-integreren, dan wordt de medewerker niet als structureel functioneel beperkt beschouwd. Hij wordt dan wel als structureel functioneel beperkt aangemerkt als hij gaat re-integreren bij een nieuwe werkgever, die zich wel gaat inzetten voor de re-integratie van de medewerker.

**C. De medewerker kan zijn werk of ander werk niet verrichten, doordat er geen re-integratiemogelijkheden zijn.**

Het spreekt voor zich dat wanneer er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn, de werkgever ook niet voor ondersteuning tot re-integratie in aanmerking komt. Dit wordt bereikt door de medewerker niet als structureel functioneel beperkt aan te merken. Het gaat hier om medewerkers die dusdanig arbeidsongeschikt zijn, dat er voor hun geen passende arbeid is te vinden bij de huidige of bij een andere werkgever. Dat betekent dus dat een invalide medewerker die door zijn invaliditeit geen mogelijkheid tot werk heeft, niet als structureel functioneel beperkt wordt aangemerkt. Structureel functioneel beperkt is hij pas wanneer de omstandigheden veranderen waardoor re-integratie in beeld komt.

**Situationele arbeidsongeschiktheid**

Bij situationele arbeidsongeschiktheid gaat het om arbeidsongeschiktheid van een medewerker voor een bepaalde werksituatie. Het betreft medewerkers die bij een WIA-keuring volledig arbeidsgeschikt verklaard worden om bepaald soort (ander) werk te verrichten of hetzelfde werk in andere omstandigheden.

Bij situationele (situatieve) arbeidsongeschiktheid gaat het bijvoorbeeld om het niet (meer) kunnen werken met bepaalde middelen of op een bepaalde werkplek wegens een allergie, of het niet (meer) kunnen omgaan met bepaalde personen, zoals bepaalde medewerkers, klanten of leidinggevenden. Bij situationele arbeidsongeschiktheid gaat het normaliter niet om stress, M.P.S., daar dit doorgaans gepaard gaat met een (tijdelijk of blijvend) lichamelijk of geestelijk gebrek, welke ook van belang zijn in andere werkomstandigheden.

Voor loondoorbetaling bij situationele arbeidsongeschiktheid dient het risico van de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever te liggen (7:628 BW). Bijvoorbeeld als de werkgever de omstandigheden heeft veroorzaakt die tot het verzuim hebben geleid. De medewerker dient hiervoor te bewijzen dat hij niet meer kan werken in de huidige situatie. Hierbij is het nodig dat de medewerker aangeeft dat wanneer het werk wordt hervat, dit zal leiden tot schade aan zijn gezondheid. De medewerker moet dit duidelijk aannemelijk maken, hij zal hierbij verklaringen moeten leveren van deskundigen, om de arbeidsongeschiktheid te bekrachtigen.

Indien is vast komen te staan dat de medewerker situatief arbeidsongeschikt is, is het van belang dat de medewerker bereid is om het werk te hervatten. Ook moet hij meewerken aan het verbeteren van de situatie zodat het werk weer hervat kan worden. Indien blijkt dat de medewerker zich onvoldoende heeft ingespannen om weer aan het werk te kunnen, hoeft de werkgever het loon niet door te betalen. Ook de werkgever is gehouden om mee te werken aan de werkhervatting van de medewerker. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het veranderen van de arbeidsomstandigheden, werkzaamheden, arbeidsplaats etc. De situationeel arbeidsongeschikte medewerker is niet structureel functioneel beperkt volgens de definitie van de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) (zie hierboven). Dat betekent dat de werkgever niet in aanmerking komt voor financiële tegemoetkomingen bij de re-integratie van de medewerker. Dat neemt echter niet weg dat ook nu op de werkgever de verplichting rust om een re-integratie-traject te doorlopen (2.2.2.2.) en aan re-integratie te werken (2.2.4.).

De situationeel arbeidsongeschikte medewerker kan de werkgever vragen om andere passende arbeid te verrichten. Op de vraag wat er dan van een werkgever verlangd mag worden, gaat hoofdstuk 2.2.4.5. nader in (2.2.4.5.). Wanneer de werkgever de medewerker wenst te ontslaan, is het van belang rekening te houden met het opzegverbod. Net zoals bij ziekte, is het bij situationele arbeidsongeschiktheid verboden om op te zeggen.(3.4.1.A)

2.2.2. Hoe handelen partijen als een medewerker ziek is?

**Verschillende onderwerpen**

Wanneer de medewerker ziek wordt spelen de volgende onderwerpen een rol:

**Rechten en plichten van de medewerker** [(2.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten);

Denk aan informatie en meldingsplicht tegenover de werkgever en de arbodienst (bedrijfsarts), (mee)werken aan re-integratie, het niet opzettelijk veroorzaken van de ziekte, niet verzwijgen van gebreken tijdens de sollicitatie, vrije keuze van de behandelmethode door de medewerker.

**Rechten en plichten van de werkgever** [(2.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsovereenkomst-ziekte-wachtdagen-loon-uitkering-werkgever-werknemer);

Hier wordt nader ingegaan op de probleem-analyse, plan van aanpak, het re-integratiedossier, re-integratieverslag, etc.

**Doorbetalen van loon**, gedurende twee ziektejaren en mogelijk langer [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst);

**Ziekteverzuimbeleid** [(2.2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekteverzuim-beleid-preventieve-maatregelen-meldingsplicht-beroepsgeheim);

Naast voorgaande kunnen er nog verplichtingen bestaan tegenover een zorgverzekeraar, wat echter per organisatie kan verschillen.

2.2.2.1. Rechten en plichten van de zieke medewerker

Op de medewerker rusten bepaalde verplichtingen die hij moet nakomen als hij ziek wordt en ziek is

Wordt de medewerker ziek dan gaat het in eerste instantie om melding van de arbeidsongeschiktheid, naast de informatieverplichting en nadere voorschriften. Bij uitzondering speelt de vraag of de medewerker de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt of een ziekte heeft verzwegen bij de sollicitatie (A.).

Tijdens de periode van ziekte richt de aandacht zich op herstel en re-integratie. Denk daarbij aan het plan van aanpak, het re-integratieverslag, de vrijheid van keuze voor een behandelingsmethode en de behandelende arts, alsmede om de situatie waarbij de medewerker het herstel tegenwerkt (B.).

**A. Wat geldt er als de medewerker ziek wordt?**

Een zieke medewerker dient zich ziek te melden, bepaalde informatie te verstrekken en zich aan nadere voorschriften te houden. Daarop wordt hieronder ingegaan, waarna de situatie wordt behandeld waarbij de medewerker de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt of de ziekte heeft verzwegen bij een sollicitatie.

**Melding van de arbeidsongeschiktheid**

Een medewerker behoort zijn werkgever op de hoogte te stellen van het feit dat hij door ziekte of gebreken niet in staat is om te werken. Het is aan de werkgever om te bepalen hoe en wanneer deze mededeling geschiedt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het mededelen van het ziek zijn op de dag waarop hij ziek is geworden bij de directe leidinggevende.

**Recht op informatie**

**Het informeren van de arbodienst (bedrijfsarts)**

Vaak zal een werkgever een arbodienst ingeschakeld hebben die een deel van de ziektebegeleiding op zich neemt en nagaat of de medewerker wel (of nog steeds) ziek is [(5.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/interne-externe-bijstand-arbobeleid-werknemers-deskundigen). De werkgever zal nadat de medewerker zich ziek heeft gemeld, dit direct (binnen 7 dagen) doorgeven aan de arbodienst. Medewerkers kunnen ook zelf gehouden zijn om zich (ook) bij de arbodienst ziek te melden.

In beginsel dient een medewerker al die informatie te geven die de bedrijfsarts redelijkerwijze nodig heeft (art 7:452 BW). Mogelijk bepaalt de (collectieve) arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk dat een medewerker openheid in acht dient te nemen tegenover de bedrijfsarts, over het ontstaan van de ziekte, de behandeling en de voortgang van de genezing, alsmede over andere relevante informatie.

Met deze informatie kan de arbodienst enerzijds vaststellen of de medewerker recht op loon heeft [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst). Anderzijds dient de informatie het re-integratie-traject bij langdurige ziekte (B.). Een bedrijfsarts kan de werkgever inlichten, wanneer hij vindt dat de medewerker de arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt of zijn herstel tegenwerkt (B.). In het laatste geval kan hij ook mededelen over welke periode het herstel is vertraagd.

**Welke informatie krijgt de werkgever?**

De bedrijfsarts beschikt over tal van medische gegevens. Denk aan gegevens over de aard van de arbeidsongeschiktheid, de ziekteverschijnselen, de behandeling en mogelijkheden tot genezing en de voortgang daarvan, alsmede gegevens over de beperkingen in het functioneren van de medewerker en over zijn resterende belastbaarheid. Deze medische gegevens worden geacht vertrouwelijk te zijn en verstrekking daarvan kan de privacy van een medewerker aantasten.

Daarentegen kan de werkgever belang hebben bij genoemde gegevens, bijvoorbeeld om vast te stellen of de medewerker recht heeft op het doorbetalen van loon. Voldoende is dat de werkgever weet dat de medewerker arbeidsongeschikt is, enigszins weet hoelang de afwezigheid gaat duren en weet wat de belastbaarheid van de medewerker is. Deze informatie mag de bedrijfsarts verstrekken, ook zonder toestemming van de medewerker. Op andere (verdergaande) medische gegevens heeft de werkgever echter geen recht. Dat zou de privacy van een medewerker te zeer aantasten. Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts brengt bijvoorbeeld met zich mee dat de werkgever geen nadere informatie krijgt over de diagnose, de behandeling en de aanleiding tot het verzuim. Dat neemt niet weg dat de bedrijfsarts met het oog op verbetering van de arbeidsomstandigheden gegevens mag verstrekken aan de werkgever, tenminste voor zover hij persoonlijke gegevens uitsluit [(5.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsgezondheidskundig-onderzoek-spreekuur-werknemer).

Het is aan de medewerker om toestemming te verlenen voor het verstrekken van nadere medische gegevens. Deze toestemming wordt bij voorkeur schriftelijk gegeven, wat de medewerker op ieder moment kan intrekken. Het staat de medewerker natuurlijk vrij om zelf de werkgever te informeren, wat veel voorkomt. Dit kan de re-integratie ten goede komen, vooral als partijen daardoor goed ge-informeerd en in alle openheid kunnen overleggen over het plan van aanpak [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak). Dat speelt in het bijzonder wanneer er naar een andere of aangepaste functie gezocht moet worden, alsmede wanneer de werkgever voor ondersteuning (voorzieningen of subsidie) in aanmerking wil komen.

**Welke informatie kan of mag de arts die de medewerker behandelt doorgeven**

Ook de behandelend arts kan zich beroepen op zijn beroepsgeheim, als hem om inlichtingen wordt gevraagd door de werkgever of bedrijfsarts. Hij is wel gehouden om inlichtingen te geven aan de arts (van de uitvoeringsinstelling) die een second opinion verzorgt [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak). Die informatie hoeft hij echter niet te geven wanneer daardoor de persoonlijke levenssfeer van de medewerker onevenredig wordt geschaad [(art 629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a). Verder kan de behandelend arts informatie doorgeven, wanneer de medewerker hiervoor uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven. Bij deze toestemming zal het doorgaans de bedoeling zijn dat informatie aan de bedrijfsarts wordt verstrekt, dus in beginsel niet aan de werkgever zelf.

**Rechten en verplichtingen van de medewerker ten opzichte van de bedrijfsarts**

Het begeleiden van ziekteverzuim is één van de belangrijkste taken van de bedrijfsarts van de arbodienst. De bedrijfsarts handelt doorgaans niet in opdracht van de medewerker, maar in opdracht van de werkgever. Derhalve is er tussen de medewerker en de bedrijfsarts doorgaans geen contractuele relatie. Een dergelijke contractuele relatie bestaat er bijvoorbeeld wel bij een huisarts of andere behandelende arts, die namelijk geneeskundige behandelingsovereenkomsten aangaan.

Vergelijkbaar is dat een medewerker die zich moet melden bij een bedrijfsarts zich eveneens in een ondergeschikte en afhankelijke situatie bevindt. Bescherming wordt de medewerker geboden doordat een bedrijfsarts zich ook aan verschillende regels dient te houden.

* De bedrijfsarts dient zich bij zijn werkzaamheden als een goede hulpverlener te gedragen (art 7:453 BW). Welk “professioneel” gedrag dit met zich mee kan brengen is uitwerkt in het professioneel statuut, waaraan bedrijfsartsen zich hebben verbonden.
* Medische gegevens van medewerkers worden in beginsel 10 jaar bewaard (art 7:454 BW).
* Op verzoek kan de medewerker zo spoedig mogelijk inzage in zijn medische gegevens krijgen (art 7:456 BW).
* Een medewerker kan een verzoek indienen dat medische gegevens worden vernietigd. Dit verzoek wordt afgewezen als de gegevens van belang (kunnen) zijn voor een derde (zoals de werkgever of een uitvoeringsinstelling), alsmede wanneer regelgeving zich tegen vernietiging verzet (art 7:455 BW).
* Zonder toestemming van de medewerker zijn er geen derden aanwezig bij de behandeling of keuring die hij ondergaat (art 7:459 BW).
* De arbodienst kan zijn aansprakelijkheid tegenover de medewerker niet uitsluiten of beperken (art 7:463 BW).
* Wanneer het onderzoek of behandeling van de bedrijfsarts ingrijpend van aard is, dient de medewerker daarvoor uitdrukkelijk toestemming te geven. Deze expliciete toestemming wordt in zijn medisch dossier opgenomen. Voorgaande behoort echter tot de uitzonderingen, doordat de behandeling of het onderzoek van de bedrijfsarts doorgaans niet ingrijpend zijn. De bedrijfsarts hoeft in dat geval niet van tevoren om toestemming te vragen, aangezien toestemming dan aanwezig wordt geacht (art 7:450 BW). De bedrijfsarts dient de medewerker echter ook over niet ingrijpende behandelingen en onderzoeken vooraf te informeren (art 7:448 BW).

Zonder medewerking van medewerkers zal er van ziekteverzuimbegeleiding weinig terechtkomen. Medewerkers zijn derhalve verplicht de bedrijfsarts de inlichtingen te geven en medewerking te verlenen die redelijkerwijze nodig is (art 7:452 BW).

**Andere voorschriften**

Naast de verplichting tot het geven van inlichtingen kunnen er andere voorschriften zijn waaraan de zieke medewerker zich dient te houden. Het gaat om voorschriften die dienen om die informatie te krijgen die nodig zijn om te kunnen bepalen of de medewerker recht op loon heeft. Daarbij wordt gedacht aan het thuisblijven of het aanwezig zijn op een doorgegeven afwijkend adres, dit mede in verband met huisbezoek. Daarnaast om het verbod om arbeid te verrichten anders dan op therapeutische basis, als ook aan de verplichting om zo mogelijk op een spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen [(5.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsgezondheidskundig-onderzoek-spreekuur-werknemer). Deze andere voorschriften moeten redelijk zijn en in voldoende mate bekend gemaakt worden door de werkgever of arbodienst. Aan onnodig bezwarende voorschriften is een medewerker niet gebonden [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#660a).

**Als de medewerker zich niet houdt aan de voorschriften**

De werkgever hoeft geen loon door te betalen over de periode dat de medewerker bovenstaande voorschriften niet naleeft. Over die periode heeft de medewerker dus geen recht op loon, ook niet als hij later wel zijn verplichtingen nakomt [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Het recht op loon bestaat evenmin als de medewerker niet arbeidsongeschikt is (geweest). Komt de medewerker echter zijn verplichting tot het geven van inlichtingen niet na, dan kan de werkgever het uitbetalen van loon opschorten. In dat geval krijgt de medewerker wel zijn volledige loon uitbetaald, als hij de inlichtingen verschaft. In dit geval heeft de medewerker wel recht op loon, maar de werkgever kan het uitbetalen daarvan uitstellen, tot dat de medewerker de vereiste inlichtingen verschaft [(art 7:629-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-5).

Verzuimt een medewerker zich meerdere keren ziek te melden of houdt hij zich niet aan andere voorschriften, dan kunnen dat redenen zijn om de medewerker disciplinair te straffen [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf). Voor ontslag op staande voet zal het vaak nodig zijn dat de medewerker zich ook op andere wijze heeft misdragen [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever) [(2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon). De door de werkgever opgestelde voorschriften moeten wel redelijk en goed bekend gemaakt zijn. Verder zijn de omstandigheden van het geval van belang. Er kan bijvoorbeeld gelet worden op de gevolgen voor de werkgever door het niet ziek melden, alsmede op de oorzaak waarom de medewerker zich niet ziek heeft gemeld. Daarnaast kan een rol spelen of ook andere medewerkers zich evenmin aan de voorschriften hielden en hoe de werkgever tegen dat verzuim optrad in het verleden.

**Geen recht op loon, als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk is veroorzaakt of is verzwegen bij de sollicitatie**

**Opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid**

Een medewerker die de arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt, heeft geen recht op loon [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Het opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid kan zich eveneens voordoen als een medewerker kiest voor een medische ingreep ter voorkoming of beperking van lichamelijke of geestelijke gebreken, zonder dat deze noodzakelijk is. Het loon wordt daarom niet doorbetaald als de arbeidsongeschiktheid volgt op een plastisch chirurgische ingreep voor de duur die daarvoor staat. Het gaat om het bewust aangaan van arbeidsongeschiktheid voor de tijd dat hierover zekerheid bestaat. In het geval er onverwachte complicaties voordoen valt dit niet onder het opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid en dient de werkgever wel het loon door te betalen voor de arbeidsongeschiktheid die samenhangt met de niet voorziene en niet gewilde complicaties.

De medewerker hoeft de werkgever niet te informeren over de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Een werkgever die vermoedt dat de ziekte opzettelijk is veroorzaakt kan de bedrijfsarts hierover om een oordeel vragen. Deze geeft zijn mening zonder dat hij ingaat op de omstandigheden waaronder de arbeidsongeschiktheid is ontstaan. De werkgever heeft geen recht op deze informatie totdat de medewerker een loonvordering bij de rechter indient en de werkgever voor zijn verdediging deze informatie nodig heeft. Een medewerker kan er voor kiezen om eerder informatie aan de werkgever te verstrekken, bijvoorbeeld om deze ervan te overtuigen dat hij recht heeft op loon. Wanneer een medewerker er opzettelijk voor zorgt dat hij de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, dan kunnen er redenen zijn voor ontslag op staande voet [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever) of andere beëindigingsmogelijkheden [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding) De werkgever zal dan de omstandigheden moeten bewijzen, wat lastig kan zijn gezien het feit dat hij slechts in beperkte mate geïnformeerd is. Eindigt de arbeidsovereenkomst niet, dan herleeft de verplichting om loon te betalen, zodra de medewerker arbeidsgeschikt is en zich bereid verklaart zijn arbeid te verrichten [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding).

**Verzwijgen van de arbeidsongeschiktheid bij de sollicitatie**

**Sollicitatieprocedure met aanstellingskeuring**

De medewerker heeft geen recht op loon, wanneer hij een gebrek (lichamelijke of geestelijke afwijking) heeft verzwegen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, terwijl de keurende arts daar naar heeft gevraagd tijdens de aanstellingskeuring. Bovendien is dan vereist dat door dit verzuim niet juist is vastgesteld of de medewerker voldoende arbeidsgeschikt is om de belasting die de functie met zich meebrengt te doorstaan.

**Sollicitatieprocedure zonder aanstellingskeuring**

Nu het gebruik van aanstellingskeuringen sterk aan banden is gelegd, treden veel medewerkers in dienst zonder medisch onderzoek. Dient een sollicitant te weten dat hij de medische geschiktheid mist voor het normaal vervullen van de functie, dan dient de sollicitant dit uit eigen beweging aan de werkgever te melden. Mag een werkgever er op vertrouwen dat bepaalde beperkingen zich niet voordoen, dan is het aan de sollicitant om belangrijke beperkingen in zijn functioneren naar voren te brengen [(6.3.1.3.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/selectie-werknemers-headhunter-functieprofiel). Aangezien de werkgever geen medische vragen behoort te stellen, mag hij erop vertouwen dat een sollicitant belangrijke medische beperkingen zelf meldt. Blijkt na het in dienst treden dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor een functie en dit bewust **verzwegen** is tijdens de sollicitatie, dan is de werkgever niet verplicht om het loon tijdens ziekte door te betalen.

**Einde arbeidsovereenkomst**

Als voorgaande zich voordoet, dan kunnen de omstandigheden dusdanig zijn dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever). Het is ook mogelijk dat het arbeidscontract op een andere wijze eindigt [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding). In beginsel is het de werkgever die dan de omstandigheden moet bewijzen, wat een lastige opgave kan zijn. Op einde van de arbeidsovereenkomst met een zieke medewerker gaat hoofdstuk 2.2.7. nader in [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod). Hoofdstuk 2.2.6. gaat over de vraag of de werknemer wel ziek is [(2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon).

**Geen loon en ook geen uitkering**

Zodra de medewerker een loonvordering wil indienen, heeft hij een verklaring nodig van een arts over zijn verhindering. Deze second opinion wordt verzorgd door een arts die door de uitvoeringsinstelling is aangewezen. Voor dat onderzoek kan de uitvoeringsinstelling kosten in rekening brengen bij de medewerker. Die verklaring is niet vereist, wanneer de verhindering niet wordt betwist [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a). Zolang er twijfel is over de vraag of de werkgever loon moet doorbetalen, komt de medewerker niet in aanmerking voor een (voorschot op een) uitkering ingevolge de ziektewet (of werkloosheidswet). Mogelijk kan de medewerker aanspraak maken op een bijstandsuitkering, wat vaak niet kan voorkomen dat de medewerker in financiële problemen geraakt. Daardoor heeft de medewerker belang bij een snel verloop van de procedure [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/procederen-ontslag-kantonrechter-procedure-verweer).

2.2.2.1.B. Tijdens de ziekteperiode: werken aan herstel en re-integratie

**Inleiding**

Zowel de medewerker als de werkgever hebben belang bij herstel en re-integratie van de medewerker. De medewerker kan door het herstel zijn werk hervatten en voorkomen dat hij uit het arbeidsproces geraakt. Daarbij komt dat ziekte tot een lager inkomen kan leiden. Voor de werkgever betekent een zieke medewerker naast een gemis aan arbeidskracht, een verplichting tot het doorbetalen van loon zonder dat hier een tegenprestatie tegenover staat. Naarmate er meer medewerkers van de werkgever in de WIA terechtkomen, stijgt mogelijk de door de werkgever verschuldigde WIA-premie [(2.2.5.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-WIA-uitkering-zieke-werknemer).

**Hieronder worden de volgende punten behandeld:**

* Het re-integratie-traject
* Verplichtingen voor de medewerker ten behoeve van re-integratie
* Vrijheid van keuze van behandeld arts en behandelingsmethode
* Schorsing van loonbetaling, ingeval het herstel wordt vertraagd

**Het re-integratie-traject**

Blijkt dat een medewerker langere tijd ziek zal zijn, dan dient de medewerker mee te werken aan het re-integratie-traject. Dat re-integratie-traject kent de volgende stadia:

**A. De medewerker wordt ziek**

Hij dient zich ziek te melden bij de werkgever, waarvan de arbodienst direct (binnen 7 dagen) op de hoogte wordt gesteld.

**B. Beoordeling of er spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim**

Voor dat er zes weken verstrijken, beoordeelt de arbodienst of er spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben. Is er spraken van kort ziekteverzuim, dan gelden de punten C t/m I niet [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding).

**C. Binnen zes weken geeft de arbodienst een probleem-analyse**

Met deze analyse verstrekt de arbodienst informatie over het verzuim, de omstandigheden die daarbij van belang zijn en de mogelijkheden tot re-integratie. Dit vormt de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie.

**D. Voordat er acht weken verstrijken, komt de werkgever met de werknemer een plan van aanpak overeen**

Aan de hand van de probleem-analyse van de arbodienst, gaat de werkgever met de werknemer afspraken maken over de re-integratie van de medewerker. Deze afspraken worden overeengekomen en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, wat zowel de medewerker als de werkgever daardoor kunnen afdwingen.

**E. Evaluatie van het plan van aanpak**

Geregeld wordt het plan van aanpak besproken tussen werkgever en werknemer, minimaal eens per zes weken. Deze evaluatie kan tot een aanpassing van het plan van aanpak leiden.

**F. Na 42 weken ziekmelden van de medewerker bij uitvoeringsinstelling**

Voordat er 42 weken vestrijken dient de werkgever de medewerker ziek te melden bij de uitvoeringsinstelling.

**G. Eerstejaarsevaluatie**

Werkgever en werknemer evalueren rond het einde van het eerste ziektejaar de re-integratie tot dat moment. Daarnaast wordt naar het komende jaar gekeken.

**H. Na ongeveer 88 weken informatie over aanvraag WIA**

Na ongeveer 88 weken ziekte, zal werknemer een brief van het UWV ontvangen met meer informatie over het aanvragen van de WIA.

**I. Eindevaluatie (week 91)**

In de eindevaluatie wordt de stand van zaken van de re-integratie beschreven. Daarnaast dient de werkgever de werknemer de kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag te overhandigen. Het verloop van het re-integratie-traject wordt vastgelegd in het re-integratieverslag. Dit is een soort uittreksel van het re-integratiedossier, dat door de werkgever werd bijgehouden.

**J. Aanvragen WIA-uitkering**

Uiterlijk 13 weken voordat de WIA-uitkering ingaat, vraagt de medewerker een WIA-uitkering aan, waarbij hij het re-integratieverslag nodig heeft.

**K. Na twee jaren stopt de loondoorbetaling en ontvangt de medewerker mogelijk een WIA-uitkering**

De verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen eindigt in beginsel na twee ziektejaren (104 weken). De medewerker komt dan mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering.

Hebben partijen zich onvoldoende ingespannen om re-integratie mogelijk te maken, dan kan dat er toe leiden dat de werkgever het loon langer moet doorbetalen.

Meer informatie over het plan van aanpak, het re-integratieverslag, re-integratiedossier staat in hoofdstuk 2.2.2.2. over de verplichtingen voor de werkgever [(2.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsovereenkomst-ziekte-wachtdagen-loon-uitkering-werkgever-werknemer).

**Verplichtingen voor de werknemer ten behoeve van re-integratie**

Gedurende het re-integratie-traject gelden de volgende verplichtingen voor de medewerker [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/bw#660a):

* De medewerker dient mee te werken aan het vaststellen, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak.
* De medewerker dient in te gaan op een aanbod van de werkgever om werk te verrichten dat als passende arbeid aangemerkt kan worden.
* De medewerker dient mee te werken aan redelijke maatregelen die zien op re-integratie.
* De medewerker dient aan de arbodienst informatie te verschaffen over zijn verzuim.

Dit wordt hieronder nader uitgewerkt.

**Een medewerker dient mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak**

In het plan van aanpak komen de werkgever en medewerker overeen hoe zij aan het herstel en re-integratie van de medewerker gaan werken [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#660a) [(art 25-2 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#25-2). Geregeld bespreken de werkgever en werknemer de voortgang, welke evaluatie kan leiden tot aanpassingen van het plan [(art 7:658a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#658a). Deze evaluatie vindt minimaal eens per zes weken plaats. De afspraken in het plan van aanpak worden schriftelijk vastgelegd, wat onderdeel van de arbeidsovereenkomst gaat uitmaken. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen daarom nakoming van dit plan (nakoming van de arbeidsovereenkomst) vorderen, desnoods door dit via de kantonrechter af te dwingen.

Weigert een medewerker om aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak mee te werken, dan hoeft de werkgever het loon niet meer door te betalen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon stop te zetten doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Valt de medewerker (bij uitzondering) geen verwijt te maken, dan dient het loon gewoon doorbetaald te worden. Dat geldt ook als er inmiddels een redelijke termijn is verstreken,

nadat de werkgever bekend werd met het verzuim of nadat hij hiervan op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Zodra de medewerker weer meewerkt, herleeft de verplichting om het loon door te betalen. Over de periode van verzuim heeft de medewerker geen recht op loon. Een medewerker die het met voorgaande niet eens is kan loon vorderen.

Gedurende de periode dat een medewerker niet meewerkt aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak, heeft het opzeggingsverbod tijdens ziekte geen werking [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod).

**Een medewerker dient in te gaan op een redelijk voorstel van de werkgever voor passende arbeid**

De ziekte of gebreken van een medewerker kunnen dusdanig zijn, dat hij zijn eigen arbeid niet meer kan verrichten en er gekeken moet worden naar andere passende arbeid [(art 29 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#29). Bij passende arbeid gaat het om 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 [(art 7:658a-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#658a-3). Daarop wordt nader ingegaan in hoofdstuk 2.2.4. [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

Weigert een medewerker om in te gaan op een redelijk voorstel voor passende arbeid, dan hoeft de werkgever het loon niet langer door te betalen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon stop te zetten doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#6129-6). Valt de medewerker (bij uitzondering) geen verwijt te maken, dan dient het loon gewoon doorbetaald te worden. Dat geldt ook als er inmiddels een redelijke termijn is verstreken, nadat de werkgever bekend werd met het verzuim of nadat hij hiervan op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6).

Zodra de medewerker ingaat op het aanbod, herleeft de verplichting om het loon door te betalen. Over de periode van verzuim heeft de medewerker geen recht op loon.

Is een medewerker het met voorgaande niet eens, dan kan hij loon vorderen, desnoods door dit bij de kantonrechter op te eisen. In dat laatste geval heeft de medewerker doorgaans een verklaring nodig van een arts over zijn verhindering. Deze second opinion wordt verzorgd door een arts die door de uitvoeringsinstelling is aangewezen. Daarvoor kunnen kosten in rekening gebracht worden.

Die verklaring heeft een medewerker niet nodig, wanneer de verhindering op zich niet wordt betwist door de werkgever [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a). Deze beschikking van de uitvoeringsinstelling geeft een duidelijke indicatie over de vraag of de medewerker in verzuim is. Ook de werkgever kan een second opinion vragen, voordat hij stopt met het doorbetalen van loon. De medewerker is niet verplicht om zich te laten onderzoeken door de uitvoeringsinstelling, als een werkgever de uitvoeringsinstelling vraagt om de arbeidsongeschiktheid van de medewerker te laten onderzoeken.

Gedurende de periode dat een medewerker niet ingaat op een redelijk voorstel voor passende arbeid, heeft het opzeggingsverbod tijdens ziekte geen werking [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod).

**De medewerker dient mee te werken aan re-integratiemaatregelen**

Om re-integratie van de medewerker te ondersteunen kunnen er diverse maatregelen genomen worden, waaraan de medewerker dient mee te werken [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#660a) [(art 29 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#29). Het gaat om maatregelen die nodig zijn om de medewerker in staat te stellen zijn eigen arbeid of andere passende arbeid te kunnen verrichten [(art 7:658a-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#658a-1).

Weigert een medewerker om aan de getroffen maatregelen mee te werken, dan hoeft de werkgever het loon niet meer door te betalen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon stop te zetten doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Valt de medewerker (bij uitzondering) geen verwijt te maken, dan dient het loon gewoon doorbetaald te worden. Dat geldt ook als er inmiddels een redelijke termijn is verstreken, nadat de werkgever bekend werd met het verzuim of nadat hij hiervan op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Zodra de medewerker weer meewerkt, herleeft de verplichting om het loon door te betalen. Een medewerker die het met voorgaande niet eens is kan een loonvordering indienen bij de kantonrechter.

Gedurende de periode dat een medewerker niet meewerkt aan de re-integratiemaatregelen, heeft het opzeggingsverbod tijdens ziekte geen werking [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod).

**De medewerker dient redelijke re-integratievoorschriften na te leven**

Naast maatregelen zal de medewerker zich aan voorschriften moeten houden die er mede voor zorgen dat de medewerker zijn eigen of andere passende arbeid kan verrichten [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#660a) [(art 27 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#27). Het dient te gaan om redelijke voorschriften van de werkgever zelf of daartoe aangewezen deskundige [(art 7:658a-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#658a-1). Daarop gaat hoofdstuk 2.2.2.1.A. nader in [(2.2.2.1.A)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Niet naleven van deze voorschriften heeft tot gevolg dat de werkgever het loon niet meer hoeft door te betalen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon stop te zetten doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Valt de medewerker (bij uitzondering) geen verwijt te maken, dan dient het loon gewoon doorbetaald te worden. Dat geldt ook als er inmiddels een redelijke termijn is verstreken, nadat de werkgever bekend werd met het verzuim of nadat hij hiervan op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Zodra de medewerker de voorschriften (weer) in acht neemt, herleeft de verplichting om het loon door te betalen. Over de periode van verzuim heeft de medewerker geen recht op loon. Een medewerker die het met voorgaande niet eens is kan loon vorderen, desnoods door daarover te procederen bij de kantonrechter.

Gedurende de periode dat een medewerker zich niet houdt aan redelijke voorschriften, heeft het opzeggingsverbod tijdens ziekte geen werking [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod).

**De medewerker dient informatie te verstrekken**

De medewerker is gehouden om informatie te verstrekken over zijn arbeidsongeschiktheid aan de bedrijfsarts van de arbodienst. Daarop gaat hoofdstuk 2.2.2.1.A. nader in [(2.2.2.1.A)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Komt de medewerker zijn verplichting tot het geven van inlichtingen niet na, dan kan de werkgever het uitbetalen van loon opschorten. In dat geval krijgt de medewerker zijn volledige loon pas uitbetaald, als hij de inlichtingen verschaft. Over de periode dat de medewerker geen inlichtingen verschaft heeft de medewerker dus wel recht op loon, maar de werkgever kan het uitbetalen daarvan uitstellen, tot dat de medewerker de vereiste inlichtingen verschaft [(art 7:629-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#629-5). Het verzuim om informatie te verstrekken, leidt derhalve tot opschorting en niet tot verval van het recht op loon. Een ander verschil met bovenstaande verzuimen is dat dit verzuim geen gevolgen heeft voor het opzeggingsverbod. Het verzuim om informatie te verschaffen, heeft namelijk niet tot gevolg dat het opzeggingsverbod tijdens ziekte zijn werking verliest. Het opzeggingsverbod blijft in deze omstandigheden van kracht [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod).

**Niet nakomen verplichting en recht op WIA-uitkering?**

Een medewerker die in strijd met bovenstaande verplichtingen handelt, loopt het risico dat de WIA-uitkering niet of niet onverkort wordt toegekend [(art 76 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/WIA#76). Is ook de werkgever tekort geschoten dan kan dat tot gevolg hebben dat de uitvoeringsinstelling de WIA-uitkering later in laat gaan [(art 25-9 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#25-9). Gedurende deze opschorting dient de werkgever het loon door te betalen [(2.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsovereenkomst-ziekte-wachtdagen-loon-uitkering-werkgever-werknemer). Ook het gemis van een deugdelijk re-integratieverslag kan er toe leiden dat de WIA-uitkering nog niet toegekend wordt. Op de WIA-uitkering gaat hoofdstuk 2.2.5 nader in [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA)

**Vrijheid van keuze van de behandelend arts en behandelingsmethode**

Het zelfbeschikkingsrecht van een medewerker brengt met zich mee dat hij zelf bepaalt welke arts hem gaat behandelen. Hij is evenmin verplicht om zich tot een arts te wenden die hem eerder kan behandelen, in vergelijking met een andere arts met een lange wachtlijst. Dat kan zich voordoen als een werkgever heeft laten onderzoeken bij welk ziekenhuis de wachtlijsten het kortste zijn. Het is ook mogelijk dat de werkgever de medewerker een behandeling bij een commerciële bedrijvenpoli aanbiedt, waarvan de werkgever de kosten draagt. Deze vormen van loon (in natura) zullen doorgaans fiscaal onbelast verstrekt kunnen worden. Een medewerker is wel verplicht om zich te laten behandelen wanneer het niet behandelen het herstel in de weg staat of onredelijk lang zal vertragen. Voorgaande betekent dat de medewerker zich niet altijd tot een arts hoeft te wenden, bijvoorbeeld niet ingeval er sprake is van een griepje.

Het staat de medewerker vrij om te kiezen voor de behandelmethode die hij het beste vindt. Leidt een andere methode sneller tot resultaat, dan hoeft de medewerker hiervoor niet te kiezen, tenzij dit een zeer onredelijke vertraging oplevert. Uit oogpunt van integriteit en privacy is het niet aan de werkgever om zich te mengen in de keuze door wie, wanneer en hoe de medewerker zich laat helpen. Bij de vraag wat een zeer onredelijke vertraging is spelen ook andere aspecten als tijd een rol die per behandeling verschillen, zoals; welke risico’s en ongemakken brengt de behandeling met zich mee en wat is de kans op succes?

Een arbeidsovereenkomst of cao kan bepalen dat de medewerker verplicht is om zich te laten onderzoek door een bedrijfsarts. Ook zonder een dergelijke verplichting kan het redelijk zijn dat een medewerker hieraan meewerkt op verzoek van de werkgever. Het weigeren hieraan gehoor te geven zal tot twijfel bij de werkgever kunnen leiden die mogelijk de loonbetaling staakt [(2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon).

**Schorsen van de loonbetaling, ingeval het herstel wordt vertraagd**

Om te komen tot een goed en spoedig herstel zal de medewerker al datgene moeten doen en laten wat redelijkerwijze van hem verlangd kan worden. Hij zal rekening moeten houden met de adviezen van zowel de bedrijfsarts als van de behandelend arts. In beginsel is het de medewerker zelf die kiest voor de wijze waarop hij aan een goed en spoedig herstel werkt. Dat zal ook richtinggevend moeten zijn als de adviezen van de bedrijfsarts en behandelend arts elkaar tegenspreken.

Een medewerker dient zich te onthouden van verwijtbaar handelen die zijn genezing belemmeren. In dergelijke omstandigheden hoeft de werkgever geen loon te betalen over de periode waarover de medewerker door zijn toedoen het herstel heeft vertraagd [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon te schorsen doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#629-6).

Deze medewerker heeft weer recht op loon, zodra de periode van vertraging is verstrekken. Van het recht om het uitbetalen van loon te schorsen kan de werkgever geen gebruik maken, als de medewerker geen verwijt gemaakt kan worden. Dit kan evenmin als er een redelijke termijn is verstreken, nadat de werkgever bekend werd met de vertraging of nadat hij van die vertraging op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#629-6).

Het is doorgaans de bedrijfsarts die de werkgever informeert over de periode van vertraging en zonodig mededeelt of de medewerker hierbij verwijtbaar heeft gehandeld. Het betreft een korte mededeling die niet ingaat op de reden en omstandigheden van de vertraging. Mogelijk kan de werkgever nadere informatie verkrijgen, als de medewerker in rechte een loonvordering indient en de werkgever voor zijn verweer nadere informatie nodig heeft. Een medewerker die een dergelijke loonvordering indient heeft in beginsel een verklaring nodig van een arts over zijn verhindering. Deze verklaring wordt gegeven door een arts die door de uitvoeringsinstelling (bedrijfsvereniging) is aangewezen. De verklaring is niet nodig wanneer de werkgever de verhindering op zich niet betwist, hoewel de werkgever kennelijk moeite heeft met de reden waarom die verhindering is ontstaan [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a).

Zolang er twijfel is over de vraag of de werkgever loon moet doorbetalen, komt de medewerker niet in aanmerking voor een (voorschot op) een zw-uitkering ingevolge de ziektewet (of werkloosheidswet). Mogelijk kan de medewerker aanspraak maken op een bijstandsuitkering, dat vaak niet kan voorkomen dat de medewerker in financiële problemen geraakt. Daardoor heeft de medewerker belang bij een snel verloop van de procedure [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/procederen-ontslag-kantonrechter-procedure-verweer).

Dat een medewerker zijn herstel tegenwerkt is doorgaans onvoldoende reden voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Ontbinding op die grond wordt doorgaans afgewezen en opzegging is gezien het opzeggingsverbod doorgaans niet mogelijk [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod). Toch kan een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn, voornamelijk als een medewerker zonder toestemming van zijn werkgever voor een andere werkt en dus dubbel verdient. Hij krijgt betaald omdat hij door ziekte niet kan werken (bij zijn werkgever) en daarnaast inkomsten voor het werk bij een derde, dat (mogelijk) zijn herstel vertraagt [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

In hoofdstuk 2.2.3. volgt een nadere behandeling voor de situatie waarbij de medewerker hersteld is [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding) In hoofdstuk 2.2.4. wordt ingegaan op de situatie waarbij de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt en aan herstel en re-integratie dient te werken [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

2.2.2.2. Rechten en plichten van de werkgever bij ziekte

Nadat een medewerker zich ziek heeft gemeld, is het voor de werkgever niet een kwestie van afwachten op het herstel. Op de werkgever rusten namelijk tal van verplichtingen die waar mogelijk tot re-integratie moeten leiden.

**De werkgever en medewerker dienen een re-integratie-traject te doorlopen, welke procedure hieronder stap voor stap wordt uitgewerkt.**

Naast deze re-integratie-procedure, dient de werkgever de re-integratie inhoud te geven. Het gaat om het nemen van maatregelen, geven van voorschriften, aanbieden van andere passende arbeid, etc. Daarop gaat hoofdstuk 2.2.4. in [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

Waar hieronder de procedure met de rechten en plichten van de werkgever centraal staan, gaat hoofdstuk 2.2.2.1. uitgebreid in op de rechten en plichten van een medewerker [(2.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

**Overzicht van het re-integratie-traject**

Blijkt dat een medewerker langere tijd ziek zal zijn, dan geldt het volgende re-integratie-traject. Dit re-integratie-traject kent de volgende stadia:

**A. De medewerker wordt ziek**

Hij dient zich ziek te melden bij de werkgever, waarvan de arbodienst direct (binnen 7 dagen) op de hoogte wordt gesteld.

**B. Beoordeling of er spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim**

Voor dat er zes weken verstrijken beoordeelt de arbodienst of er spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben. Is er spraken van kort ziekteverzuim, dan gelden de punten C t/m I niet [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding).

**C. Binnen zes weken geeft de arbodienst een probleem-analyse**

Met deze analyse verstrekt de arbodienst informatie over het verzuim, de omstandigheden die daarbij van belang zijn en de mogelijkheden tot re-integratie. Dit vormt de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie.

**D. Voordat er acht weken verstrijken, komt de werkgever met de werknemer een plan van aanpak overeen**

Aan de hand van de probleem-analyse van de arbodienst, gaat de werkgever met de werknemer afspraken maken over de re-integratie van de medewerker. Deze afspraken worden overeengekomen en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, wat zowel de medewerker als de werkgever daardoor kunnen afdwingen.

**E. Evaluatie van het plan van aanpak**

Geregeld wordt het plan van aanpak besproken tussen werkgever en werknemer, minimaal eens per zes weken. Deze evaluatie kan tot aanpassing van het plan van aanpak leiden.

**F. Na 42 weken, ziekmelden van de medewerker bij uitvoeringsinstelling**

Nadat er 42 weken vestrijken dient de werkgever de medewerker ziek te melden bij de uitvoeringsinstelling.

**G. Eerstejaarsevaluatie**

Werkgever en werknemer evalueren rond het einde van het eerste ziektejaar de re-integratie tot dat moment. Daarnaast wordt naar het komende jaar gekeken.

**H. Na ongeveer 88 weken informatie over aanvraag WIA**

Na ongeveer 88 weken ziekte, zal werknemer een brief van het UWV ontvangen met meer informatie over het aanvragen van de WIA.

**I. Eindevaluatie (week 91)**

In de eindevaluatie wordt de stand van zaken van de re-integratie beschreven. Daarnaast dient de werkgever de werknemer de kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag te overhandigen. Het verloop van het re-integratie-traject wordt vastgelegd in het re-integratieverslag. Dit is een soort uittreksel van het re-integratiedossier, dat door de werkgever werd bijgehouden.

**J. Aanvragen WIA-uitkering**

In week 93 vraagt de medewerker een WIA-uitkering aan, waarbij hij het re-integratieverslag nodig heeft.

**K. Na twee ziektejaren stopt de loondoorbetaling en ontvangt de medewerker mogelijk een WIA-uitkering**

De verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen eindigt in beginsel na twee ziektejaren. De medewerker komt dan mogelijk in aanmerking voor een WAO-/WIA-uitkering. Hebben partijen zich onvoldoende ingespannen om re-integratie mogelijk te maken, dan kan dat er toe leiden dat de werkgever het loon langer moet doorbetalen.

**Dit overzicht wordt hieronder nader uitgewerkt.**

**A. De medewerker wordt ziek**

Nadat een medewerker zich ziek heeft gemeld, dient de werkgever dit direct (binnen 7 dagen) door te geven aan de arbodienst. De dienst verneemt daarmee reeds op de eerste ziektedag dat de medewerker ziek is. Het is ook mogelijk dat de medewerker zich zelf ziek dient te melden bij de arbodienst, naast de ziekmelding bij de werkgever. Nadere informatie over ziekmelding staat in hoofdstuk 2.2.2.1.A. [(2.2.2.1.A)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

**B. Is er spraken van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim?**

De arbodienst beoordeelt hoelang de ziekte naar verwachting zal gaan duren. Daarvoor stellen zowel

de werkgever en werknemer gegevens beschikbaar. De medewerker geeft informatie over de ziekte of gebreken, de werkgever verstrekt informatie over het ziekteverzuim.

Voor dat er zes weken verstrijken beoordeelt de arbodienst of er spraken is van dreigend langdurig ziekteverzuim. Blijkt daaruit dat er een goede kans bestaat dat de medewerker langere tijd ziek zal zijn, dan wordt een re-integratie-traject opgezet. Dat begint met de probleem-analyse die de arbodienst opstelt.

Het re-integratietraject wordt niet doorlopen als het gaat om kort ziekteverzuim. Denk aan gevallen waarbij de medewerker snel weer volledig hersteld zal zijn en daardoor zijn werk kan hervatten. Het heeft ook weinig zin om een re-integratietraject te doorlopen als de medewerker dusdanig arbeidsongeschikt is dat re-integratie redelijkerwijze uitgesloten is, in welke functie dan ook.

**C. Begin re-integratie-traject: probleem-analyse door de arbodienst**

Met de gegevens die de arbodienst van de werkgever en werknemer heeft ontvangen, kan zij een probleem-analyse maken. Daarin wordt ingegaan op de ziekte, de verwachtingen en daarbij wordt eveneens een advies gegeven voor de re-integratie. De probleem-analyse ontvangt de werkgever voordat er zes weken verstrijken na de aanvang van het ziekteverzuim.

De probleem-analyse geeft als eerste een omschrijving van het probleem, namelijk het verzuim en de relevante omstandigheden die hierbij spelen. Bij de omschrijving van het probleem gaat het om:

* de ziekmelding, inclusief mogelijk eerdere ziekmeldingen,
* een analyse van de ziekte of gebreken en de verminderde belastbaarheid die dat met zich meebrengt,
* de behandeling die wordt gevolgd,
* overige omstandigheden, zoals bezwarende omstandigheden op het werk, de motivatie van de werknemer en de relatie met direct betrokkenen.

Aan de hand van deze omschrijving volgt een nadere analyse van het probleem, waarbij gedacht wordt aan:

* In hoeverre is herstel te verwachten en op welke wijze kan herstel bevorderd worden en met welke termijnen moet daarbij rekening gehouden worden;
* Wat zijn de mogelijkheden tot re-integratie op het werk, wanneer is dat te verwachten;
* Wat kan er ondernomen worden om de re-integratie te bevorderen, waarbij onder andere gedacht kan worden aan aanpassingen op het werk of aanpassing van het werk.

Aan de hand van de probleem-analyse geeft de arbodienst advies, wat zij met bepaalde onderdelen uit de probleem-analyse aan de werkgever en werknemer verstrekt. Dit advies dient als basis voor het plan van aanpak dat de werkgever en medewerker met elkaar overeenkomen.

Bepaalde gegevens uit de probleem-analyse zijn vertrouwelijk, zoals gegevens van medische aard die de werknemer aan de arbodienst heeft verstrekt. Deze gegevens dienen niet bij de werkgever terecht te komen, waardoor de werkgever niet alle onderdelen van de probleem-analyse van de arbodienst ontvangt.

**D. Plan van aanpak, re-integratiedossier en case-manager**

**Plan van aanpak**

Binnen de eerste 8 weken van het verzuim, stelt de werkgever samen met de werknemer een plan van aanpak op. Het plan van aanpak bevat een doelstelling, waarmee partijen aangeven wanneer zij een bepaalde mate van re-integratie beogen. Dit re-integratie-doel willen zij bereiken met bepaalde inspanningen, wat zij overeenkomen en in het plan vastleggen. De afspraken over de re-integratie van de medewerker, maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. Beide partijen kunnen nakomen van die afspraken vorderen door te verlangen dat de wederpartij de arbeidsovereenkomst nakomt [(art 7:658a-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#658a-2).

Uitgangspunt bij het overleg over het plan van aanpak is de probleem-analyse en het advies van de arbodienst over het verzuim en mogelijkheden tot re-integratie. Bij het overleg over het plan van aanpak kan een medewerker van de arbodienst betrokken zijn, die partijen direct van nadere adviezen kan voorzien en zonodig een toelichting op de probleem-analyse kan geven.

Is het door omstandigheden niet goed mogelijk om binnen 8 weken een plan van aanpak op te stellen, dan kunnen de werkgever en werknemer hiervoor meer tijd nemen. Dat dient dan wel gemotiveerd te worden. Zowel de werkgever, werknemer, als de casemanager beschikken over het plan van aanpak, wat ook geldt voor de wijzigingen in dit plan.

**Re-integratiedossier**

De werkgever dient een map bij te (laten) houden waarin alle gegevens bewaard worden over het ziekteverzuim en de re-integratie van de medewerker. In dit re-integratiedossier wordt de volledige documentatie aangaande het verzuim en re-integratie bewaard. Daarbij gaat het om gegevens waaruit het verloop van het verzuim afgeleid kan worden, de probleem-analyse van de arbodienst, het plan van aanpak, de re-integratie-activiteiten, etc. In het dossier staan geen medische gegevens over de medewerker, aangezien deze informatie in beginsel vertrouwelijk is [(2.2.2.1.A)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

**Case-manager**

Aanwijzen case-manager die de uitvoering en bijstelling van het plan van aanpak bewaakt en als contactpersoon optreedt. Als casemanager kan bijvoorbeeld een personeelsfunctionaris optreden of een leidinggevende. Maar ook een derde, zoals een medewerker van de arbodienst, kan als casemanager fungeren. In het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd wie de taak van casemanager op zich neemt.

**E. Bespreken plan van aanpak, dat zonodig wordt bijgesteld**

De werkgever en werknemer dienen in beginsel iedere zes weken te bespreken in hoeverre het lukt om het plan van aanpak uit te voeren. Deze evaluatie kan er toe leiden dat het plan van aanpak bijgesteld moet worden, wat schriftelijk overeengekomen wordt en waarvan iedere partij een exemplaar ontvangt. De omstandigheden kunnen vereisen dat de evaluatie vaker dan eens per zes weken plaatsvindt, waartoe partijen gehouden zijn.

**F. Ziekmelden medewerker bij uitvoeringsinstelling**

Uiterlijk op de eerste dag nadat de medewerker 42 weken ziek is moet de werkgever mededelingen doen over de ziekte.

Mogelijk is de medewerker niet gedurende 42 achtereenvolgende weken ziek geweest, omdat hij tussentijds gewerkt heeft. Als de medewerker langer dan 4 weken heeft gewerkt, dan telt de voorgaande ziekteperiode niet meer mee. De werkgever begint opnieuw met het tellen van 42 ziekteweken. De ziekmelding geschiedt dan ook later. Wordt een medewerker binnen 4 weken na zijn herstel weer arbeidsongeschikt, dan worden de onderbroken periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar opgeteld. De 42 ziekteweken beginnen dan niet opnieuw. Doordat de gewerkte periodes zelf niet mee tellen zal er meer tijd verstrijken voordat er 42 ziekteweken zijn geteld.

Eindigt de arbeidsovereenkomst van een zieke medewerker, dan moet dit gemeld worden bij de uitvoeringsinstelling. Dit gebeurt uiterlijk op de laatste “werkdag” voordat de arbeidsovereenkomst eindigt. De melding is van belang voor de ziektewet-uitkering waarop de medewerker eventueel aanspraak maakt. Deze melding vindt plaats, ook wanneer de medewerker nog niet ziek gemeld is bij de uitvoeringsinstelling.

**G. Eerstejaarsevaluatie**

Werkgever en werknemer evalueren rond het einde van het eerste ziektejaar de re-integratie tot dat moment. Tijdens de evaluatie wordt besproken of de afspraken in het Plan van aanpak nog voldoen.

Er wordt gekeken hoe de terugkeer in eigen functie lukt of zijn er andere mogelijkheden in het bedrijf? Of is er misschien passend werk bij een andere organisatie? Ook deze mogelijkheden moeten worden verkend door werkgever en werknemer. Partijen kunnen zich hierbij laten bijstaan door de arbodienst, een re-integratiebedrijf of door UWV. Daarnaast wordt ook naar het komende jaar gekeken.

**H. Na ongeveer 88 weken informatie over aanvraag WIA**

Na ongeveer 88 weken ziekte, zal werknemer een brief van het UWV ontvangen met meer informatie over het aanvragen van de WIA.

**I. Eindevaluatie en re-integratie-verslag**

Voordat de uitvoeringsinstelling een WIA-uitkering toekent, wil zij weten of de werkgever en werknemer zich wel voldoende hebben ingespannen om tot re-integratie te komen. Daarvoor dient het re-integratieverslag, waarmee de werkgever en medewerker als het ware verantwoording afleggen voor hun re-integratie-inspanningen. Het verslag wordt gebaseerd op de gegevens die in het re-integratiedossier zijn te vinden. Dit re-integratieverslag wordt opgesteld zodra de medewerker 20 maanden door ziekte of gebreken niet kan werken. De medewerker ontvangt het plan uiterlijk vijftien weken vóór het verstrijken van de wachttijd.

In het re-integratieverslag staan als eerste algemene gegevens. Het gaat om informatie over de betrokken partijen, oftewel de naam, adres en andere relevante gegevens van de werkgever, werknemer en de arbodienst. Daarbij wordt ook een omschrijving gegeven van de organisatie van de werkgever. Informatie over de medewerker ziet voornamelijk op zijn functie, zijn kennis en zijn vaardigheden.

Na deze algemene gegevens gaat het verslag in op het re-integratietraject, dus de ziekmelding, de probleemanalyse en het plan van aanpak. Bovendien wordt er uitgewerkt wanneer en op welke wijze het plan van aanpak is aangepast en wordt de laatste evaluatie van het plan opgenomen in het re-integratieverslag.

Het re-integratieverslag wordt afgesloten met verschillende oordelen. Zo geeft de arbodienst zijn mening over de belastbaarheid van de medewerker en de mogelijkheden die resteren om te kunnen werken. In het bijzonder gaat de arbodienst in op de mogelijkheden tot herplaatsing bij de werkgever. De arbodienst geeft ook aan wat zij vindt van de kwaliteit van de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Over dat laatste geeft de werkgever eveneens zijn mening. De medewerker krijgt de kans om over de verschillende onderdelen van het plan zijn mening te geven.

**J. Aanvragen WIA-uitkering**

Een medewerker dient een WIA-uitkering aan te vragen bij de uitvoeringsinstelling. Dat doet hij minimaal 13 weken voor de datum waarop de WIA-uitkering kan ingaan. Doorgaans is dat voordat er 21 maanden ziekte verstrijken. Het behoort tot de mogelijkheden om de WIA-uitkering in overleg met de werkgever later aan te vragen, wat wel betekent dat de werkgever het loon langer gaat doorbetalen. Nadere informatie over het aanvragen van een WIA-uitkering staat in hoofdstuk 2.2.5. [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA)

**K. Stoppen met doorbetalen van loon en verkrijgen WIA-uitkering?**

Mocht een werkgever (en werknemer) zich te weinig ingespannen hebben om de re-integratie van de medewerker te bereiken, dan kan dat tot gevolg hebben dat de WIA-uitkering later ingaat. Dat betekent dat de werkgever het loon langer dan twee jaar moet doorbetalen, tot maximaal een verlenging van een jaar (totaal drie jaren). Dat kan zich ook voordoen als het re-integratieverslag gebreken vertoont.

Deze opschorting van het uitbetalen van de WIA-uitkering, brengt geen verandering in de data waarop wordt vastgesteld of er recht op een WIA-uitkering bestaat. In hoofdstuk 2.2.5. wordt nader ingegaan op de vraag wanneer de wachttijd van twee jaren (104 weken) wordt verlengd [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA).

**Bijhouden re-integratiedossier**

Zolang de medewerker in dienst is, blijft de werkgever gehouden zich in te zetten voor herplaatsing in eigen of andere passende arbeid. Deze re-integratieverplichting geldt dus ook wanneer de medewerker reeds een WIA-uitkering krijgt. De werkgever blijft verslag leggen van de re-integratie-inspanningen door daarvan aantekeningen bij te houden in het re-integratiedossier en door jaarlijks een re-integratie-verslag op te stellen.

Voor een werkgever die eigen-risico-drager is geworden gelden er nadere voorschriften. Deze werkgever dient zich namelijk ook na het einde van het dienstverband te blijven inzetten voor re-integratie van de medewerker. De werkgever is langer gehouden om het re-integratiedossier bij te houden en jaarlijks een re-integratieverslag op te stellen, zelfs wanneer de medewerker ergens anders werk heeft gevonden. Het vinden van werk bij een ander betekent doorgaans wel dat de werkgever aan zijn re-integratieplicht heeft voldaan, oftewel hij hoeft dan geen maatregelen meer te nemen. Verliest een medewerker zijn werk weer, dan herleeft de verplichting voor de werkgever om zich in te spannen voor re-integratie van de medewerker.

**Ondersteuning door arbodienst**

Werkgevers worden dus verplicht om van re-integratie werk te maken. Om aan die verplichting te voldoen dient er nauw samengewerkt te worden met de arbodienst.

De arbodienst krijgt op de eerste ziektedag een ziekmelding. Voordat er zes weken verstrijken bepaalt de arbodienst of er langdurig ziekteverzuim dreigt, in welk geval het ziektegeval nader wordt geanalyseerd. Voor deze analyse ontvangt de arbodienst gegevens van de werkgever over het ziekteverzuim op het werk, alsmede gegevens van de werknemer over de ziekte en gebreken. De probleem-analyse wordt naar de werkgever gestuurd. Het gaat hier om een omschrijving van het probleem en adviezen over het te volgen re-integratie-traject.

Gedurende het re-integratie-traject ondersteunt de arbodienst de werkgever bij het opstellen en bijwerken van het plan van aanpak. Alsmede bij het bijhouden van het re-integratiedossier en het re-integratieverslag dat op grond van het re-integratiedossier wordt vastgesteld. De arbodienst dient de werkgever te informeren over de verschillende stimulerende maatregelen die de uitvoeringsinstelling kan verstrekken ter bevordering van de re-integratie van de medewerker [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak). Met de medewerker heeft de arbodienst minimaal eenmaal per zes weken contact om het verzuim en de re-integratie te bespreken.

Gezien de specialistische kennis die bij een arbodienst aanwezig is, zullen veel werkgevers er voor kiezen om bepaalde taken door de arbodienst te laten verrichten. Denk aan het opstellen van een plan van aanpak en bijhouden van het re-integratiedossier, alsmede het samenstellen van een re-integratieverslag.

**AOW-gerechtigde**

Voor een werknemer die reeds de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft de werkgever niet aan alle re-integratieverplichtingen te voldoen ([3.3.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-dienstverband-pensioen-leeftijd-doorwerken)).

**Inhoud van de re-integratie**

Dit hoofdstuk behandelde de procedure die bij re-integratie wordt doorlopen. Datgene wat er wordt afgesproken in het plan van aanpak en hetgeen in het re-integratiedossier komt, staat centraal in hoofdstuk 2.2.4. Daar gaat het om het nemen van maatregelen, geven van voorschriften, aanbieden van passende arbeid, etc. [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

2.2.2.3. Loon bij ziekte

Onder bepaalde **voorwaarden** moet er loon doorbetaald worden (A.), wat niet hoeft te betekenen dat de **hoogte** van dat loon gelijk blijft (B.).

**Komt de medewerker in aanmerking voor een uitkering**, dan betekent dit doorgaans dat de werkgever de uitkering van de uitvoeringsinstelling of verzekeringsmaatschappij ontvangt. Dit geeft de werkgever aan de medewerker door (C.). Het is ook mogelijk dat de uitvoeringsinstelling rechtstreeks een uitkering doet aan de medewerker, dat mogelijk door de werkgever wordt aangevuld (D.).

Bij de **berekening** van de **loonbelasting** is het van belang te weten welke tabellen (en heffingskorting) er toegepast moeten worden (E.).

A. Wanneer en hoelang moet er loon doorbetaald worden?

De werkgever behoort het loon door te betalen als een medewerker door een lichamelijk of geestelijk gebrek niet kan werken [(2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/is-de-werknemer-ziek-arbeidsongeschikt-of-tot-werk-in-staat), gedurende **twee ziektejaren** van de medewerker [(art 7:629 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#629).

Wordt een medewerker opnieuw arbeidsongeschikt binnen 4 weken na eerder herstel, dan worden deze periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar opgeteld. De periode van twee jaren begint dan niet opnieuw. Doordat de gewerkte periodes zelf niet meetellen, zal de totale duur langer worden dan twee jaren [(art 7:629-9 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-9). Ook de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid en het bepalen of er recht op een WIA-uitkering bestaat, zal daardoor later plaatsvinden [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA).

De verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen bij ziekte van de werknemer, die reeds de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, is verkort naar 13 weken ([3.3.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-dienstverband-pensioen-leeftijd-doorwerken)).

**Geen recht op loon**

De werkgever hoeft het loon niet door te betalen, als de volgende omstandigheden zich voordoen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3).

A. Indien de medewerker zijn werk niet verricht hoewel hij hiertoe in staat is, bijvoorbeeld wanneer hij zich onterecht ziek heeft gemeld [(2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon)

B. De medewerker de arboarts (de arbodienst) niet de vereiste informatie geeft over zijn verzuim [(2.2.2.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

C. Wanneer een medewerker de arbeidsongeschiktheid opzettelijk heeft veroorzaakt [(2.2.2.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten). Slechts bij het opzettelijk veroorzaken van de arbeidsongeschiktheid wordt er gekeken naar de reden van de arbeidsongeschiktheid. Aan deze reden wordt in andere omstandigheden voorbij gegaan, daar het bij gebreke van opzet geen grond kan opleveren om het loon niet door te betalen.

D. Indien een medewerker een gebrek (lichamelijke of geestelijke afwijking) heeft verzwegen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst [(2.2.2.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

E. Wanneer de medewerker geen passende andere arbeid accepteert, hoewel hij daartoe in staat is en het aanbod van de werkgever redelijk is [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

F. De medewerker niet meewerkt aan het vaststellen, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak [(2.2.2.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

G. De medewerker niet meewerkt aan redelijke maatregelen die de werkgever of daartoe aangewezen deskundig geeft, ten behoeve van de re-integratie van de medewerker [(2.2.2.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

H. Als een medewerker opzettelijk het herstel tegengewerkt [(2.2.2.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Niet naleven van de voorschriften genoemd onder C. t/m H. heeft tot gevolg dat de werkgever het loon niet meer hoeft door te betalen [(art 7:629-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-3). Van een besluit om het betalen van loon stop te zetten doet de werkgever mededeling aan de medewerker [(art 7:629-7 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-7). Valt de medewerker (bij uitzondering) geen verwijt te maken, dan dient het loon gewoon doorbetaald te worden. Dat geldt ook als er inmiddels een redelijke termijn is verstreken, nadat de werkgever bekend werd met het verzuim of nadat hij hiervan op de hoogte had moeten zijn [(art 7:629-7 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-7). Zodra de medewerker de voorschriften (weer) in acht neemt, herleeft de verplichting om het loon door te betalen. Over de periode van verzuim heeft de medewerker geen recht op loon.

Komt de medewerker zijn verplichting tot het geven van inlichtingen niet na (B.), dan kan de werkgever het uitbetalen van loon opschorten. In dat geval krijgt de medewerker zijn volledige loon pas uitbetaald, als hij de inlichtingen verschaft. Over de periode dat de medewerker geen inlichtingen verschaft heeft de medewerker dus wel recht op loon, maar de werkgever kan het uitbetalen daarvan uitstellen, tot dat de medewerker de vereiste inlichtingen verschaft [(art 7:629-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-6). Het verzuim om informatie te verstrekken, leidt derhalve tot opschorting en niet tot verval van het recht op loon [(2.2.2.1.A)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Een medewerker die vindt dat hij wel recht op loon heeft, kan dit vorderen bij de kantonrechter. Speelt bij die loonvordering de vraag of de medewerker daadwerkelijk niet de bedongen of andere arbeid kan verrichten, dan dient de medewerker eerst een second opinion te vragen bij de uitvoeringsinstelling. Deze beschikking over de verhindering van de medewerker, geeft een duidelijke indicatie over de vraag of de medewerker in verzuim is. Een dergelijke beschikking is niet vereist als de verhindering op zich niet door de werkgever wordt betwist, hoewel de werkgever wel vindt dat de medewerker zijn verplichtingen niet nakomt [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a).

**Geen loon over het gedeelte dat de medewerker aan uitkering ontvangt**

In een aantal gevallen kunnen medewerkers aanspraak maken op een uitkering op grond van de ziektewet, dat in beginsel 70 % van het dagloon bedraagt. Over dit bedrag hoeft de werkgever het loon niet door te betalen [(art 7:629-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-5). Het is echter mogelijk dat de werkgever de uitkering aanvult of het loon wel doorbetaalt, terwijl de uitvoeringsinstelling de uitkering aan de werkgever uitkeert [(2.2.2.3.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

**Medewerkers die mogelijk een ziektewetuitkering krijgen:**

* Medewerkers die ziek worden in verband met zwangerschap of die met zwangerschapsverlof zijn gegaan [(2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer).
* Een medewerker wiens arbeidsovereenkomst eindigt in de ziekteperiode en derhalve geen recht meer heeft op loon. Het zal dan vooral gaan om het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd [(3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-eindigt-van-rechtswege) of opzegging gedurende de proeftijd [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever), zie hoofdstuk 2.2.7. [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod)
* Een zieke medewerker waarvan de werkgever failliet is verklaard [(3.3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-door-curator-tijdens-faillissement).
* Medewerkers die een orgaan hebben gedoneerd, terwijl het ziek zijn van de medewerker hiermee samenhangt. Zij krijgen in beginsel een uitkering van 100 % van hun dagloon.
* Voormalig werkloze structureel functioneel beperkte medewerkers die binnen een periode van vijf jaar weer arbeidsongeschikt worden. Daarbij geldt gewoonlijk geen wachttijd of een wachttijd van maximaal 4 weken [(1.10.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschikte-werkloze).
* Bepaalde afroepkrachten, voor zover zij geen aanspraak op loon hebben [(6.3.3.5.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/afroepkracht-oproepkracht-thuiswerkers-overwerk-personeel).

Naast bovenstaande zijn er nog anderen die een uitkering kunnen krijgen op grond van de ziektewet, hoewel zij geen medewerker (meer) zijn van de werkgever. Daarbij wordt gedacht aan freelancers, thuiswerkers, uitzendkrachten en gedetacheerde medewerkers.

**Geen loon over het gedeelte dat de medewerker elders is gaan werken**

De werkzaamheden en omstandigheden bij een andere werkgever kunnen dusdanig anders zijn dat een zieke medewerker daar wel kan werken, ondanks zijn beperkingen. Door deze outplacement krijgt de medewerker naast het loon dat hij krijgt doorbetaald gedurende de twee ziektejaren, inkomsten van zijn nieuwe werkgever. Het loon dat de medewerker bij de andere werkgever verdient komt in mindering op het loon dat de medewerker krijgt doorbetaald. Voorwaarde is wel dat dit werk is te zien als een vervanging van werk dat de medewerker voorheen deed, ook al veranderen de werkzaamheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden, etc. [(art 7:629-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-5).

In plaats van outplacement kan ook detachering een oplossing zijn om een medewerker elders aan werk te helpen. In dat geval wordt hij uitgeleend bij derden en blijft hij in dienst bij zijn huidige werkgever. De organisatie die de medewerker inleent betaalt mogelijk een vergoeding aan de werkgever voor het werk dat de medewerker daar doet.

Op re-integratie bij een andere werkgever wordt nader ingegaan in hoofdstuk 2.2.4.6. [(2.2.4.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-eerste-tweede-spoor-re-integratie-ander-werk-andere-arbeid).

**Ziektewetuitkering na einde van de arbeidsovereenkomst**

Medewerkers die ziek worden kort nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, komen mogelijk voor een ziektewetuitkering in aanmerking. Kwam de arbeidsovereenkomst korter dan een maand geleden tot een einde, dan dient deze arbeidsovereenkomst een periode van twee maanden te hebben geduurd, mogelijk onderbroken door enkele dagen. Is het evenwel korter dan 8 dagen geleden dat de arbeidsovereenkomst eindigde, dan is het voldoende dat de arbeidsovereenkomst langer dan 15 dagen duurde. Deze personen melden zichzelf ziek bij de uitvoeringsinstelling van hun vorige werkgever, terwijl het uitzendbureau dit doet voor een uitzendkracht. Genoemde termijnen gelden niet als de medewerker lijdt aan een beroepsziekte. De medewerker vraagt dan een ziektewetuitkering aan bij de uitvoeringsinstelling van de werkgever bij wie de beroepsziekte is ontstaan door het werk dat hij voor die werkgever uitvoerde.

Voor medewerkers die ziek zijn terwijl hun arbeidsovereenkomst eindigt geldt ook dat zij mogelijk voor een ziektewet-uitkering in aanmerking komen. De werkgever geeft dan aan de uitvoeringsinstelling door dat de arbeidsovereenkomst met een zieke medewerker gaat eindigen, wat hij dus doet voordat de arbeidsovereenkomst eindigt. Is de medewerker langer dan zes weken ziek, dan dient de werkgever een re-integratieverslag aan de UWV te (laten) verstrekken [(2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslag-zieke-werknemer-opzegverbod). Op grond daarvan kan de UWV beoordelen of de werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om de medewerker zijn werk te laten hervatten [(2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zieke-werknemer-plan-van-aanpak-werkgever). Het uitbetalen van ziekengeld op grond van de ziektewet gaat doorgaans in na het in acht nemen van twee wachtdagen.

**De werkgever vindt dat hij geen loon verschuldigd is aan de “zieke” medewerker**

Zolang er onduidelijkheid bestaat over de vraag of de werkgever loon moet doorbetalen, zal de medewerker geen uitkering krijgen opgrond van de ziektewet. Hij krijgt ook geen voorschot op een eventuele ziektewet- of WW-uitkering. Daarmee is de medewerker genoodzaakt om loon van zijn werkgever te vorderen, zo nodig via de kantonrechter. Ter financiële overbrugging kan de medewerker bij de gemeente een bijstandsuitkering aanvragen.

**Belastingtechnische afhandeling**

De ziektewet-uitkering kan de uitvoeringsinstelling direct aan de medewerker uitbetalen, als ook via de werkgever aan de medewerker doen toekomen. In het laatste geval vindt het inhouden van loonbelasting en premies plaats zoals behandeld in hoofdstuk 4.5. voor de inhoudingen op de WIA-uitkeringen [(4.5.3.1.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/doorbetalen-loon-gedurende-ziekte). De witte loonbelastingtabellen worden toegepast waardoor er rekening wordt gehouden met het arbeidskostenforfait voor werkenden. De wijze van berekening van de inhoudingen is afhankelijk van het feit of de werkgever de ziektewet-uitkering van doorgaans 70 % van het dagloon aanvult.

**Verhaal op derden (regresrecht)**

Is de medewerker ziek geworden door het handelen of nalaten van derden, dan is dit voor de werkgever geen reden om het loon niet door te betalen. De werkgever kan in beginsel zijn schade (doorbetalen nettoloon aan zieke medewerker) op de derde verhalen, doorgaans is dat de verzekeringsmaatschappij van de derde. Mogelijk geldt er een regeling dat de medewerker zijn vordering op de derde (gedeeltelijk) overdraagt op de werkgever, waarna de werkgever het loon doorbetaalt en de derde aanspreekt. Het verhaal van de schade op derden wordt regresrecht genoemd. Komt de medewerker later in aanmerking voor een WAO-/WIA-uitkering, dan heeft ook de uitvoeringsinstelling een regresrecht op die derde [(art 99 WIA)](https://www.arbeidsrechter.nl/wia#99). Tussen de uitvoeringsinstelling en verzekeringsmaatschappijen is afgesproken dat 76 % van de schade vergoed zal worden.

Natuurlijk kan ook een medewerker zijn (andere) materiële en immateriële schade op de derde verhalen, in beginsel op grond van een door de derde begane onrechtmatige daad [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/onrechtmatige-daad-concurrentiebeding-proeftijd-schade). Een toegekende schadevergoeding ziet echter niet op de ziektekosten die door een zorgverzekeraar vergoed worden, zoals de kosten voor behandeling in een ziekenhuis. Het is aan de zorgverzekeraar om deze ziektekosten op de derde te verhalen, waarbij het maximaal gaat om het bedrag dat de medewerker minder aan schadevergoeding ontvangt doordat zijn ziektekosten worden vergoed. Het regresrecht van zorgverzekeraar wordt derhalve berekend door op de (fictieve) schadevergoeding, die de medewerker zou hebben ontvangen als zijn ziektekosten niet vergoed werden, het bedrag aan schadevergoeding dat de medewerker daadwerkelijk ontving (wat een lager bedrag is door de vergoeding van ziektekosten) in mindering te brengen.

B. Welk loon moet er doorbetaald worden?

Het door te betalen loon is in beginsel **70 %** van het loon dat de medewerker zou ontvangen, als hij niet ziek is. Dit loon wordt gedurende twee jaar doorbetaald. Na die twee jaren volgt mogelijk een WIA-uitkering.

Het gaat om het loon naar tijdruimte vastgesteld of het gemiddelde loon dat de medewerker zou hebben ontvangen wanneer hij had gewerkt. Bij deze doorbetaling geldt **alleen gedurende het eerste ziektejaar een minimum**, namelijk het voor de medewerker van toepassing zijnde minimumloon [(4.1.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/minimum-hoogte-loon-salaris-minimumloon). Gedurende het tweede jaar waarover de werkgever het loon doorbetaalt, geldt dit minimum niet. Medewerkers die daardoor onder het minimumloon komen, kunnen een toeslag aanvragen bij de UWV. Naast het minimum geldt er een maximum, namelijk 70 % van het maximum-dagloon dat geldt op grond van de coördinatiewet [(art 7:629-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-1). Het gaat om maximaal 70 % van € 207,60 (juli 2017) = € 145,32 bruto per dag.

**Onder het door te betalen loon valt ook:**

* Een bijdrage van de werkgever voor het pensioen van de medewerker.
* Het verstrekken van de auto van de zaak, wanneer dit als loon is aan te merken. Dat doet zich voor als de auto naast woon-werkverkeer vrijwel alleen privé wordt gebruikt [(4.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/soorten-loon-toegestaan-stukloon-werknemer-salaris). De werkgever hoeft de auto niet te verstrekken als die auto vrijwel alleen zakelijk wordt gebruikt, aangezien de auto dan niet als loon wordt gezien. Voor auto’s die zowel privé als zakelijk worden gebruikt, geldt dat de medewerker hier na enige tijd geen recht meer op heeft. Gedurende het zwangerschapsverlof van een medewerkster zal zij doorgaans over de auto mogen beschikken, als die auto als “loon” is aan te merken.
* Gebruikelijke toeslagen, zoals overwerktoeslag en een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden, doorgaans uit te rekenen naar een gemiddelde toeslag per maand.
* Beloningen die afhankelijk zijn van de uitkomsten van het werk, zoals prestatiebeloning. De medewerker ontvangt van dit gedeelte het gemiddelde dat hij had kunnen verdienen wanneer hij niet arbeidsongeschikt was geweest [(art 7:629-7 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-7)
* Voor beloningen die niet zijn gekoppeld aan werktijd of de uitkomsten van het werk, geldt dat het per situatie verschilt of dit verschuldigd is. Denk aan een winstdelingsregeling. Een korte afwezigheid wordt doorgaans niet in mindering gebracht op het deel van de winst dat de medewerker ontvangt. Bij lange onderbrekingen is het de vraag of het redelijk is dat hiermee rekening gehouden moet worden. Dat is bijvoorbeeld niet het geval wanneer de afwezigheid door ziekte zijn oorzaak vindt in het werk, of op andere wijze aan de werkgever toegerekend kan worden. De (collectieve) arbeidsovereenkomst kan bepalen of deze onderbrekingen in mindering komen op de winstdeling.

**Onder het door te betalen loon valt niet:**

* Een onkostenvergoeding terwijl de medewerker deze kosten tijdens de periode van ziekte niet maakt. Belastingtechnisch wordt de onkostenvergoeding als loon aangemerkt, als de medewerker langer dan een maand ziek is en wanneer de vergoeding hoger is dan de kosten die werkelijk gemaakt worden.
* Fooien van derden.

**Afwijkingen van regeling tot doorbetalen loon**

Op het door te betalen loon van 70% zijn diverse afwijkingen mogelijk die in een cao of schriftelijke arbeidsovereenkomst vastgelegd kunnen worden:

* Ten eerste kan het gaan om een **aanvulling** van de 70 % uitbetaling.  De politiek en de sociale partners hebben de afspraak gemaakt dat de loondoorbetaling bij ziekte maximaal 170% is  over twee jaren. Hoe dat dan wordt ingevuld, zal uit de cao blijken. Vaak gaat het om een aflopende aanvulling, om de werknemer ook financieel te prikkelen om weer te gaan werken. Vaak gaat het om een doorbetaling van 100% in het eerste jaar, zodat er in het tweede jaar 70% wordt uitbetaald. Toch wordt er in sommige cao’s afgeweken van de afspraak en een betere regeling voor werknemers bedongen. Hoofdstuk 1.4.3. behandelt het vraagstuk of de wettelijke verlenging van de periode waarover het loon doorbetaald moet worden, werkgevers aanleiding kon geven om een lager loon te betalen bij ziekte [(1.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/onredelijke-regeling-tussen-werkgever-en-werknemer). In plaats van een verhoging, kan een CAO in theorie ook een verlaging van die 70 % voorschrijven, wat niet kan door dat in een arbeidsovereenkomst zelf op te nemen.
* Ten tweede kunnen er maximaal twee **wachtdagen** opgenomen worden waarover de medewerker geen recht op loon ontvangt [(art 7:629-8 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-8) [(1.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/beding-over-loon-bij-ziekte). Wordt de medewerker binnen vier weken nadat hij ziek is geweest weer ziek, dan geldt de wachtdag of de wachtdagen niet. In beginsel is het de werkgever niet toegestaan om eenzijdig wachtdagen in te voeren, aangezien hij daarvoor de instemming van de medewerker nodig heeft.
* Ten derde om een regeling waarbij ziektedagen ten kosten gaan van vakantiedagen waarop de medewerker recht heeft boven de wettelijke norm, tenzij de ziektedagen samenhangen met zwangerschap [(4.2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-ziek-tijdens-vakantie-uitbetalen-ziektedagen).
* Ten vierde kan een CAO bepalen dat er over een kortere periode dan twee jaar loon doorbetaald moet worden. Vroeger regelde CAO’s verlengingen, bijvoorbeeld 100 % loon in tweede ziektejaar en aanvulling WIA.

**Inhoudingen op het loon**

Wanneer een medewerker gedurende de tijd dat hij zou hebben gewerkt als hij niet ziek was, andere arbeid verricht, dan komt de vergoeding die hij daarvoor ontvangt in mindering op het loon dat de werkgever moet doorbetalen [(art 7:629-4 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629-4)

**Verzekeren van risico tot het doorbetalen van loon**

Het doorbetalen van loon gedurende de ziekte is een risico dat veel werkgevers verzekeren. Het gaat dan vooral om verzekeringen waarbij de werkgever een eigen-risico-periode heeft van enkele weken.

Een belangrijk deel van het ziekteverzuim komt dan nog steeds voor rekening van de werkgever.

Komt de verzekering tot uitkering, dan betekent dat doorgaans dat de verzekeringsmaatschappij aan de werkgever uitbetaalt, terwijl de werkgever het loon doorbetaald. De verzekeringen werden vooral afgesloten door kleine ondernemingen. In hun geval konden een paar zieke medewerkers een relatief hoog ziekteverzuim opleveren, wat tot een ondraaglijke financiële last kon leiden als er dan minder werk wordt verricht of als er vervangers nodig zijn. De premiedifferentiatie voor kleine werkgevers is thans evenwel aangepast en kleine werkgevers hebben nu te maken met een gedifferentieerde premie per sector. Des te groter de onderneming is des te minder schommelt het ziekteverzuimpercentage. Bij grotere ondernemingen wordt er meer gekeken naar dit bedrijfsverzuim, waarbij het risico van de werkgever nauwkeuriger bepaald kan worden.

Sluit een werkgever een verzekering af dan kan het zien op een bedrag tot 100 % van het loon van de medewerker in het eerste ziektejaar. In het tweede en volgende ziektejaren mag de verzekering evenwel niet op meer dan 70 % van het loon zien. Dat is thans niet meer toegestaan, oftewel de wet schrijft dwingend voor dat een medewerker in het tweede ziektejaar er op achteruit gaat, om zo de druk op hervatting van het werk te verhogen. Een medewerker mag zelf wel een verzekering afsluiten om het risico te dekken dat hij door ziekte er op achteruit gaat. De medewerker sluit zelf die verzekering af (dus individueel) en de premie wordt door de medewerker zelf betaald en niet door de werkgever.

C. Doorbetalen loon aan medewerker terwijl uitvoeringsinstelling of verzekeringsmaatschappij een uitkering (voor de medewerker) aan de werkgever uitbetaalt

Een zieke medewerker ontvangt doorgaans loon van zijn werkgever. Heeft een medewerker recht op een uitkering, dan zal de werkgever vaak de betalingen van bedragen (loon, uitkering, aanvulling) aan de medewerker uitbetalen. Het gaat dan om uitkeringen ingevolge de ziektewet (2.2.2.3.A.) of een WIA-uitkering [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA). Voor de berekening van de in te houden loonbelasting en premies volks (en werknemers)verzekeringen, gelden speciale voorschriften. Hierop gaat hoofdstuk 4.5. nader in [(4.5.3.1.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wat-behoort-er-tot-het-loon-werknemer-berekenen).

De werkgever is niet verplicht “zijn” risico tot doorbetalen van loon gedurende ziekte te verzekeren. Doet hij dat toch, dan is de uitkering van de verzekeringsmaatschappij voor de werkgever, het is namelijk zijn verzekering. De medewerker heeft recht op doorbetalen van loon, wat los staat van de verzekering. Aan de verzekeringsmaatschappij zal doorgegeven moeten worden wanneer de medewerker ziek is geworden. Gegevens over de oorzaak en aard van de ziekte, alsmede andere vertrouwelijke gegevens, worden alleen verstrekt als de medewerker hiermee schriftelijk instemt.

D. De medewerker ontvangt een uitkering rechtstreeks van de uitvoeringsinstelling

Als een uitvoeringsinstelling aan een zieke medewerker een uitkering uitbetaalt, dan betaalt de werkgever mogelijk een aanvulling op deze uitkering. Betaalt hij geen aanvulling (en geen loon), dan is de werkgever niet langer inhoudingsplichtig. De uitvoeringsinstelling houdt dan loonbelasting en premies in. Betaalt de werkgever wel een aanvulling op de uitkering, dan is hij wel inhoudingsplichtig. Hij moet de loonbelasting en dergelijke op een bepaalde wijze berekenen. Daarop gaat hoofdstuk 4.5.3.1.D. nader in [(4.5.3.1.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wat-behoort-er-tot-het-loon-werknemer-berekenen).

E. Wat voor tabellen moet de werkgever toepassen bij de berekening van verschuldigde inhoudingen?

De medewerker heeft gedurende de eerste twee ziektejaren recht op heffingskorting en (daarmee) toepassing van de loonbelastingtabellen voor werkenden (witte tabellen) [(4.5.3.1.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wat-behoort-er-tot-het-loon-werknemer-berekenen).

2.2.3. Hoe te handelen als medewerker niet meer ziek is?

**Hersteld!**

Het gaat hier om de situatie waarin de werknemer na een korte of langere periode van ziekte weer kan werken en niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard. Dus om reïntegratie die (uiteindelijk) leidt tot volledige hervatting van de arbeid. Een goed ziekteverzuimbeleid [(2.2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekteverzuim-beleid-preventieve-maatregelen-meldingsplicht-beroepsgeheim) zorgt ervoor dat een medewerker spoedig zijn arbeid kan hervatten, maar niet te spoedig. Daarbij kan het nodig zijn dat het werk of de werkomstandigheden worden aangepast.

**Herstelmelding**

Een medewerker die hersteld is doet zijn werkgever direct een aanbod om weer te gaan werken, waarop de werkgever behoort in te gaan. De werkgever is vanaf het moment dat een medewerker hersteld is, in beginsel alleen gehouden om het loon door te betalen als daar werk tegenover staat.

Dat betekent dat wanneer een medewerker pas later aan het werk gaat doordat hij het melden van het herstel uitstelt, hij over die periode geen aanspraak op loon kan maken. Ook wanneer de bedrijfsarts een advies geeft tot hervatting van het werk, dient de medewerker zich voor hervatting van het werk aan te bieden bij de werkgever. De arts bespreekt dit advies eerst met de medewerker en vervolgens met de werkgever, waarna de werkgever (of de arbodienst) de medewerker herstelt meldt bij de uitvoeringsinstelling. Gaat de werkgever niet in op het aanbod tot werkhervatting, dan pleegt hij wanprestatie. De medewerker kan loon en tewerkstelling vorderen.

**Stellen van voorwaarden aan de reïntegratie**

De (bedrijfs)arts kan bepaalde voorwaarden stellen gericht op een goede re-integratie. Daarover zal de medewerker met de werkgever moeten onderhandelen in het plan van aanpak, dat dient als uitgangspunt voor de wijze waarop de medewerker reïntegreert. Daarop gaat hoofdstuk 2.2.4. nader in [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak). De medewerker kan bijvoorbeeld voor minder uren per week werkzaam worden, wat geleidelijk wordt opgevoerd. In overleg kunnen partijen ook afspreken dat de medewerker begint met andere werkzaamheden of een gedeelte van zijn oude werkzaamheden. Voorgaande ziet op situaties waarbij een medewerker nog niet volledig hersteld is. De medewerker ontvangt het volledige loon of blijft (daarnaast) in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

Voorwaarden worden slechts gesteld als deze zich richten op een goede re-integratie van de medewerker die nog niet volledig hersteld is. In andere gevallen hoeft de werkgever niet op voorwaarden in te gaan, omdat een gezonde medewerker alleen recht op loon heeft als hij werk verricht. Een volledig herstelde medewerker heeft geen recht op loon, als hij zich slechts bereid verklaart de arbeid te hervatten wanneer de werkgever bepaalde voorwaarden vervult. Een werkgever kan gehouden zijn om bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden aan te passen teneinde de kans op arbeidsongeschiktheid terug te dringen. Het niet (direct) naleven van deze verplichtingen van de werkgever geeft evenwel aan een gezonde medewerker nog niet het recht om het wel of niet werken te laten afhangen van het vervullen van deze voorwaarden. Een uitzondering doet zich daarbij slechts voor, als medewerkers het werk mogen stilleggen om redenen van veiligheid en gezondheid [(5.2.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/rechten-plichten-werknemers-arbeidsomstandigheden).

**Welke arbeid gaat de herstelde medewerker verrichten?**

Het is mogelijk dat de werkzaamheden die de medewerker voorheen vervulde niet meer voorhanden zijn of niet meer geschikt zijn. Dan speelt de vraag in hoeverre de werkgever verandering kan brengen in de functie en (of) werkzaamheden van de medewerker. Deze vraag wordt uitgewerkt in hoofdstuk 2.1.1. [(2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verandering-functie-werkplaats-werkzaamheden), waarbij het volgende opgemerkt kan worden.

Een werkgever is in beginsel verplicht om de overeengekomen functie en overeengekomen werkzaamheden door de medewerker te laten verrichten. Is dat niet mogelijk dan kunnen de omstandigheden dusdanig zijn dat de medewerker onredelijk handelt, wanneer hij niet met de verandering instemt. Denk aan:

* Tijdens de periode van ziekte is de achterstand van de medewerker zo groot geworden dat deze de oude werkzaamheden redelijkerwijze niet (meteen) kan hervatten.
* De functie van de medewerker is vervallen door een reorganisatie.
* Een ander vervult de functie van de medewerker, terwijl het belang van de organisatie ernstig wordt geschaad als die medewerker de functie niet (gedurende enige tijd) blijft vervullen.
* Door het veelvuldig ziek zijn is er te weinig continuïteit om de medewerker bepaalde werkzaamheden te laten verrichten, daar het bedrijfsbelang anders te ernstig wordt aangetast.

Zijn de functie en de werkzaamheden niet overeengekomen, dan kan de werkgever hierin verandering brengen binnen redelijke grenzen. Dat doet zich ook voor wanneer een dergelijke wijzigingsbevoegdheid uitdrukkelijk overeengekomen is in de arbeidsovereenkomst of als dit staat in de cao [(2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verandering-functie-werkplaats-werkzaamheden).

**Verwijzingen naar andere onderwerpen**

Vermoedt de werkgever dat een medewerker hersteld is, terwijl die medewerker zich zelf niet beter meldt, dan is hoofdstuk 2.2.6. van belang [(2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Is-de-werknemer-wel-of-niet-ziek-arbeidsongeschikt-recht-op-loon) In hoofdstuk 2.2.4. wordt ingegaan op de situatie waarbij een medewerker werk wil verrichten, terwijl hij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is [(2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-werknemer-plan-van-aanpak).

2.2.4. Hoe te handelen als medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is?

**Re-integratie**

Deelname aan het arbeidsproces is voor velen van groot belang om zin aan het leven te geven en een stuk eigenwaarde te behouden. Bovendien betekent het een hoger inkomen in plaats van afhankelijk te worden van een uitkering. Voor werkgevers betekent die deelname dat er voor het loon een prestatie wordt geleverd, alsmede dat de WIA-premie niet stijgt door de toename van het aantal WIA-ers in het bedrijf [(2.2.5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-WIA-uitkering-zieke-werknemer).

**In dit hoofdstuk gaat het om de mogelijkheden tot re-integratie van medewerkers die over een langere periode gedeeltelijk arbeidsongeschikt zullen zijn**

Dit hoofdstuk ziet zowel op de situatie waarbij de medewerker nog geen twee jaren ziek is, als op de situatie dat de medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is op grond van de WIA. Op het krijgen van een WIA-uitkering gaat hoofdstuk 2.2.5. nader in [(2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsongeschiktheid-werknemer-twee-jaar-ziek-WIA).

Dit hoofdstuk ziet niet op medewerkers die na een korte periode van arbeidsongeschiktheid volledig (zullen) herstellen, zie daarvoor hoofdstuk 2.2.3. [(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding). Dit hoofdstuk geldt evenmin voor medewerkers die dusdanig arbeidsongeschikt zijn dat geen enkele mogelijkheid tot re-integratie resteert. Het heeft weinig zin om een re-integratietraject te doorlopen als de medewerker dusdanig arbeidsongeschikt is dat re-integratie redelijkerwijze uitgesloten is, in welke functie dan ook.

**Probleem analyse, plan van aanpak, re-integratiedossier en re-integratieverslag**

Gedurende het ziekteverzuim gelden tal van verplichtingen voor de werkgever en werknemer om te komen tot re-integratie. Bij dat re-integratietraject dat zij doorlopen, worden de werkgever en werknemer bijgestaan door de arbodienst. Bedacht dient te worden dat bepaalde verplichtingen die in beginsel op de werkgever rusten, in de praktijk door de arbodienst uitgevoerd worden.

**Het re-integratie-traject kent de volgende stadia:**

**A. De medewerker wordt ziek**

Hij dient zich ziek te melden bij de werkgever, waarvan de arbodienst direct op de hoogte wordt gesteld.

**B. Beoordeling of er sprake is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim**

Voor dat er zes weken verstrijken beoordeelt de arbodienst of er spraken is van (mogelijk) langdurig ziekteverzuim. Daarvoor beoordeelt de arbodienst de gegevens die de werkgever en werknemer beschikbaar gesteld hebben. Is er spraken van kort ziekteverzuim, dan geldt dit hoofdstuk niet, maar is hoofdstuk 2.2.3. van toepassing[(2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Medewerker-niet-meer-ziek-hoe-te-handelen-na-herstel-en-betermelding).

**C. Binnen zes weken geeft de arbodienst een probleem-analyse**

Met deze analyse verstrekt de arbodienst informatie over het verzuim, de omstandigheden die daarbij van belang zijn en de mogelijkheden tot re-integratie. Dit vormt de basis voor de afspraken die de werkgever en werknemer gaan maken over re-integratie.

**D. Voordat er acht weken verstrijken, komt de werkgever met de werknemer een plan van aanpak overeen**

Aan de hand van de probleem-analyse van de arbodienst, gaat de werkgever met de werknemer afspraken maken over de re-integratie van de medewerker. Deze afspraken worden overeengekomen en maken onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst, wat zowel de medewerker als de werkgever daardoor kunnen afdwingen.

**E. Evaluatie van het plan van aanpak**

Geregeld wordt het plan van aanpak besproken tussen werkgever en werknemer, minimaal eens per zes weken. Deze evaluatie kan tot aanpassing van het plan van aanpak leiden.

**F. Na 42 weken, ziekmelden van de medewerker bij uitvoeringsinstelling**

Nadat er 42 weken vestrijken dient de werkgever de medewerker ziek te melden bij de uitvoeringsinstelling.

**G. Na ongeveer 20 maanden, stelt de werkgever het re-integratieverslag op**

Het verloop van het re-integratie-traject wordt vastgelegd in het re-integratieverslag. Dit is een soort uittreksel uit het re-integratiedossier, dat door de werkgever werd bijgehouden.

**H. Aanvragen WIA-uitkering**

Uiterlijk 13 weken voordat de WAO-/WIA-uitkering ingaat, vraagt de medewerker een WIA-uitkering aan, waarbij hij het re-integratieverslag nodig heeft.

**I. Na twee jaar ziekte stopt de loondoorbetaling en ontvangt de medewerker mogelijk een WIA-uitkering**

De verplichting voor de werkgever om het loon door te betalen eindigt in beginsel na twee ziektejaren (104 weken). De medewerker komt dan mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Hebben partijen zich onvoldoende ingespannen om re-integratie mogelijk te maken, dan kan dat er toe leiden de werkgever het loon langer moet doorbetalen.

**Hoofdstuk 2.2.2.2. gaat nader in op de punten A t/m I** [**(2.2.2.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsovereenkomst-ziekte-wachtdagen-loon-uitkering-werkgever-werknemer)**.**

**Bij onenigheid vragen om een second-opinion bij de uitvoeringsinstelling**

De situatie kan zich voordoen dat er strijd ontstaat over de vraag of de werkgever of werknemer zijn verplichtingen nakomt. Bijvoorbeeld of de werkgever zich in voldoende mate inzet voor re-integratie.

Ook de vraag of de medewerker voldoende geschikt is voor bepaalde arbeid, alsmede of er passende arbeid beschikbaar is, kan tot onduidelijkheid leiden. In dergelijke gevallen kan een werkgever of een werknemer aan de uitvoeringsinstelling om een second-opinion vragen. Daaraan kunnen kosten verbonden worden voor de aanvrager. De beschikking van de uitvoeringsinstelling is niet bindend, maar geeft wel een duidelijke indicatie welke situatie zich voordoet.

**Verschillende onderwerpen die bij re-integratie van belang zijn:**

Met de resterende belastbaarheid als beperkende factor, dienen zowel de werkgever als de medewerker zich in te spannen voor een goede en spoedige re-integratie. Er wordt doorgaans gezocht naar werk dat zo dicht mogelijk komt bij het niveau waarop de medewerker vroeger werkzaam was. Zo nodig wordt er gebruik gemaakt van **(loonkosten)-subsidies, voorzieningen, proefplaatsing, premie-korting** en **dergelijke: hoofdstuk 2.2.4.1**. [(2.2.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/subsidie-voorziening-proefplaatsing-premie-korting-voor-zieke-werknemer)

Verandert de hoeveelheid of aard van het werk dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte doet, dan speelt de vraag op welk loon die medewerker recht heeft. Op de **hoogte van het loon, loondispensatie en loonsuppletie** gaat hoofdstuk 2.2.4.2. nader in [(2.2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/hoogte-loon-zieke-werknemer-loondispensatie-loonsuppletie).

Het overleg tussen partijen kan voorspoedig verlopen, waarna de **overeenstemming** wordt **vastgelegd**, mogelijk inclusief de **fiscale** **afhandeling**: **Hoofdstuk 2.2.4.3.** [(2.2.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verandering-arbeidsovereenkomst-zieke-werknemer)

Niet zelden loopt het overleg uit op strijd over de mogelijkheden en verplichtingen van partijen, waardoor zij niet tot re-integratie komen doordat er **niet** wordt ingegaan op een **(on)redelijke aanbod**; **hoofdstuk 2.2.4.4.** [(2.2.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/strijd-over-re-integratie-werkgever-zieke-werknemer-taken-loon)

Wat een (on)redelijk aanbod is wordt uitgewerkt in hoofdstuk 2.2.4.5. Daarin staat de volgende vraag centraal: **Heeft de medewerker recht op (aangepaste) arbeid?**

Bij het beantwoorden van deze vraag wordt er rekening gehouden met de resterende belastbaarheid, de bedongen arbeid en andere passende arbeid, de mogelijkheden in de organisatie, en wat er in redelijkheid van de werkgever en medewerker verlangd kan worden, aldus **hoofdstuk 2.2.4.5.** [(2.2.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/heeft-de-gedeeltelijk-arbeidsongeschikte-medewerker-recht-op-andere-arbeid)

Het overleg tussen werkgever en werknemer zal zich in eerste instantie richten op werk bij de werkgever zelf. Zij dienen echter ook te kijken naar passende arbeid bij een andere werkgever. Bij die andere werkgever kan de medewerker in dienst treden of daaraan kan de medewerker uitgeleend worden, **zie hoofdstuk 2.2.4.6.** [(2.2.4.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-eerste-tweede-spoor-re-integratie-ander-werk-andere-arbeid).

2.2.5. Medewerker is langer dan twee jaar ziek

**WAO of WIA?**

Zodra de medewerker langer dan twee jaar ziek is of ziek zal zijn, wordt de vraag relevant of de medewerker recht heeft op een WAO- of WIA-uitkering. Voor medewerkers die **voor 1 januari 2004 ziek** waren, blijft het systeem van de WAO gelden. Zie daarvoor hoofdstuk 2.2.5.1. [(2.2.5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-WIA-uitkering-zieke-werknemer). Een medewerker die **na 1 januari 2004 ziek** is geworden, kan in aanmerking komen voor de **WIA-**uitkering. Zie daarvoor hoofdstuk 2.2.5.2. [(2.2.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/WAO-uitkering-arbeidsongeschikte-werknemer-WIA).

2.2.6. Is de werknemer echt ziek?

**Niet ziek?**

Een werkgever die vermoedt of weet dat een medewerker zich ziek heeft gemeld, maar niet arbeidsongeschikt is, kan het volgende ondernemen.

#### Onderzoek door een bedrijfsarts

Een werkgever zal doorgaans een arbodienst ingeschakeld hebben die zich (ook) bezig houdt met begeleiden van zieke medewerkers. Dergelijke begeleiding werkt ook controlerend, omdat de begeleidende arts inzicht zal krijgen in het wel of niet arbeidsongeschikt zijn van de medewerker. De medewerker is verplicht om openheid tegenover die bedrijfsarts in acht te nemen en aan een onderzoek naar zijn arbeidsongeschiktheid mee te werken [(2.2.2.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten). Een dergelijke verplichting kan uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst of cao staan.

In geval de medewerker het niet eens is met de uitkomst van het onderzoek van de bedrijfsarts, kan hij een **second opinion**bij een andere bedrijfsarts vragen. Dat verzoek om een second opinion wordt ingediend bij de eigen bedrijfsarts, waarna een andere bedrijfsarts van een andere arbodienst (dus extern) de second opinion verzorgt. Het is niet aan de werknemer om een andere bedrijfsarts te kiezen, nu de partijen die de second opinion kunnen verzorgen, zijn geregeld in het basiscontract dat tussen de werkgever en de arbodienst is afgesloten. Dit verzoek om een second opinion kan alleen op grond van zwaarwegende argumenten geweigerd worden, wat de “eigen” bedrijfsarts dan schriftelijk kenbaar moet maken. De werknemer hoeft de werkgever niet op de hoogte te stellen van het aanvragen van een second opinion. Het aanvragen van een second opinion werkt niet opschortend voor de verdere re-integratie en ook de normale afspraken met de “eigen” bedrijfsarts lopen gewoon door. De werknemer die een second opinion heeft aangevraagd, krijgt eerst de second opinion te horen en bepaalt zelf of dit doorgegeven mag worden aan de “eigen” bedrijfsarts en werkgever. Komt de externe bedrijfsarts in de second opinion tot een ander oordeel, dan is dat een advies, maar het zal veelal wel als uitgangspunt dienen voor het vervolg, namelijk een uitgangspunt voor de verdere begeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer door de eerdere “eigen” bedrijfsarts. Indien de “eigen” bedrijfsarts onvoldoende rekening houdt met het advies in de second opinion, dan kan de werknemer om begeleiding door een andere bedrijfsarts vragen, wat niet verplicht is. Overigens moet er voor het werk van de bedrijfsarts een klachtenprocedure gelden. Een klachtenprocedure wordt ingezet naar aanleiding van een klacht over de behandeling door de bedrijfsarts en is dus niet te zien als een second opinion, nu het indienen van een klacht niet dient om een ander oordeel te verkrijgen. Het komt er dus op neer dat de externe bedrijfsarts in de second opinion eenmalig wordt ingezet, nu deze arts alleen diende om een second opinion te geven. De werkgever draagt de kosten van de second opinion, gelijk als de kosten van de eigen bedrijfsarts.

Na of in plaats van een second opinion bij een andere bedrijfsarts, kan de medewerker of werkgever een deskundigenoordeel bij het UWV vragen. In het deskundigenoordeel laat het UWV zich uit over het re-integratietraject, wat vooral van belang is als dit vastloopt. Het UWV gaat vooral over de vraag of bepaalde werkzaamheden passend zijn voor een werknemer als ook over de vraag of de werkgever / werknemer zich voldoende heeft ingespannen voor re-integratie. Dat oordeel van de verzekeringsarts van het UWV is ook adviserend. Vraagt de werkgever om dit onderzoek, dan is de medewerker niet verplicht om hieraan mee te werken.

De arts die een second opinion / deskundigenoordeel verzorgt kan informatie inwinnen bij de behandelend arts van de medewerker. Deze verstrekt de informatie, tenzij daardoor de persoonlijke levenssfeer van de medewerker in onevenredige mate wordt geschaad [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a). De arts kan bij zijn onderzoek ook informatie inwinnen bij andere betrokkenen, onder wie de behandelend artsen.

De werkgever heeft slechts recht op de volgende informatie:

* Is de medewerker arbeidsongeschikt of arbeidsgeschikt?
* Wat is de duur van de afwezigheid?
* Wat is het belastbaarheidspatroon?
* Welke werkaanpassingen zijn nodig?

De bedrijfsarts mag dus geen privacy-gevoelige informatie doorspelen, in het bijzonder zich niet uitlaten over privezaken van de werknemer. Een werknemer mag altijd inzage vragen in zijn medisch dossier bij de arbodienst.

Vermoedt de werkgever dat de arbeidsongeschiktheid opzettelijk is veroorzaakt of dat de medewerker het herstel tegenwerkt, dan kan de werkgever de mening van de bedrijfsarts hierover vragen [(2.2.2.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten). De bedrijfsarts verstrekt daarnaast geen nadere gegevens aan de werkgever, tenzij de medewerker hiermee uitdrukkelijk heeft ingestemd [(2.2.2.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten). Voorgaande brengt met zich mee dat een werkgever in bepaalde gevallen moet afgaan op de mening van anderen over (de oorzaak van) de arbeidsongeschiktheid van de medewerker.

#### Hervatting van het werk eisen, tenzij …

Indien de bedrijfsarts aangeeft dat de werknemer niet ziek is, dan kan de werkgever van de medewerker verlangen dat hij het werk hervat. Dat wordt anders als de werknemer kan aantonen of aannemelijk maakt dat hij wel arbeidsongeschikt is. De medewerker kan de arbeidsongeschiktheid aantonen door een verklaring van een (behandelend) arts te overhandigen waarop hij redelijkerwijze mocht vertrouwen, zelfs wanneer een bedrijfsarts deze verklaring tegenspreekt. In dat laatste geval ligt het voor de hand dat de werknemer een second opinion of deskundigenoordeel vraagt (zie hierboven).

#### Niet meer uitbetalen van loon

Blijft er strijd bestaan over de vraag of de medewerker ziek is, dan kan de werkgever ertoe overgaan om het uitbetalen van loon te staken [(4.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-loon-salaris-werknemer-arbeidsovereenkomst). Wordt er geen loon betaald, dan is het aan de medewerker om in rechte loon te vorderen. Het hangt van de omstandigheden af of de werkgever moet bewijzen dat de medewerker onterecht verzuimde of dat de medewerker moet aantonen dat hij arbeidsongeschikt was (is). Mogelijk heeft een werkgever te weinig informatie op grond waarvan hij kan procederen, terwijl de wederpartij (de medewerker) wel over die informatie beschikt. In bepaalde gevallen overtreft het belang van de werkgever bij een eerlijke procesvoering het belang van privacy van de medewerker die geen inzage wil in zijn medische gegevens. In die situatie kan de rechter tot inzage in medische gegevens verplichten.

Voordat de medewerker in rechte loon vordert dient hij een verklaring te vragen van een arts over zijn verhindering om te werken. Dit deskundigenoordeel wordt verzorgd door een arts van de uitvoeringsinstelling of door een door deze instelling aangewezen arts, tenzij een cao anders bepaalt [(art 7:629a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#629a). Een deskundigenoordeel dat onderschrijft dat de medewerker verhinderd is om te werken, steunt de vordering van de medewerker. Een negatief oordeel maakt het aanmerkelijk lastiger om de loonvordering toegewezen te krijgen, maar dit is niet zonder meer kansloos. Mogelijk gaat de medewerker zijn loon niet vorderen in een normale procedure bij de kantonrechter, maar kiest hij in spoedeisende gevallen voor een procedure over een voorlopige voorziening (7.). Voor die situaties is er niet voorgeschreven dat er een deskundigenoordeel wordt overlegd, hoewel deze verklaring ook in dat geval van betekenis zal zijn, nu het anders voor een rechter vrij lastig is om met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid te bepalen dat degene door arbeidsongeschiktheid recht op loon heeft.

In bepaalde situaties is er meer nodig dan enkel een verklaring over het wel of niet terecht verhinderd zijn, wat mogelijk summier wordt gemotiveerd. De rechter kan zelf of op verzoek van één van de partijen de deskundige de opdracht geven om zijn verklaring nader te motiveren. Het is ook mogelijk dat de werkgever tijdens een procedure vraagt om een deskundigenbericht, dat doorgaans uitvoeriger is gemotiveerd dan een second opinion. De rechter kan van de medewerker verlangen dit onderzoek te ondergaan, bij een onafhankelijke en daartoe aangewezen deskundige.

Zolang er twijfel is over de vraag of de werkgever loon moet doorbetalen door ziekte, komt de medewerker niet in aanmerking voor een (voorschot op een) uitkering ingevolge de ziektewet of werkloosheidswet [(art 47a ZW)](https://www.arbeidsrechter.nl/zw#47a). Mogelijk kan de medewerker aanspraak maken op een bijstandsuitkering. Dit kan doorgaans niet voorkomen dat de medewerker in financiële problemen raakt. Daardoor heeft de medewerker belang bij een snel verloop van de procedure [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/procederen-ontslag-kantonrechter-procedure-verweer).

#### Andere sancties

Naast of i.p.v. het niet doorbetalen van loon kan de werkgever mogelijk overgaan tot disciplinaire maatregelen [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf) of de arbeidsovereenkomst laten ontbinden [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter). Ontslag op staande voet behoort eventueel ook tot de mogelijkheden [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

**Ontbinding door de kantonrechter of ontslag op staande voet**

Voor ontslag op staande voet is nodig dat de werkgever een dringende reden heeft om het arbeidscontract terstond te beëindigen [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever). Er is geen dringende reden voor de opzegging als de werkgever de geschiktheid van de medewerker om werk te verrichten niet kan aantonen. Was de medewerker niet ziek, dan is er ook geen dringende reden, wanneer de medewerker redelijkerwijze mocht afgaan op een verklaring van een (huis)arts dat hij wel ziek was. Daarvoor is wel vereist dat de medewerker die (huis)arts goed heeft geïnformeerd, bijvoorbeeld door de bevindingen van (de onderzoeken van) de bedrijfsarts te bespreken. Mogelijk wordt de bewijslast omgekeerd en moet de medewerker het ziek zijn aantonen. Dat kan het geval zijn, als de medewerker verzuimde zich tijdig ziek te melden, niet voldeed aan andere controlevoorschriften of wanneer de bedrijfsarts de medewerker arbeidsgeschikt verklaarde. De rechter kan het ziek zijn van de medewerker aannemen ondanks het feit dat verscheidene artsen hem arbeidsgeschikt achten. Dan moet de medewerker wel heel overtuigend de arbeidsongeschiktheid aantonen. Om enigszins zicht te kunnen krijgen op het wel of niet ziek zijn, kan de werkgever de medewerker verzoeken om zich te laten onderzoeken door een bedrijfsarts. De medewerker dient daarbij aan te geven welk gebrek de ziekte met zich meebrengt, zodat een gericht onderzoek mogelijk wordt.

Niet werken, hoewel de medewerker daartoe gehouden en in staat is, levert niet altijd een dringende reden voor ontbinding of ontslag op staande voet op. Het ontslag moet in verhouding staan tot het gedrag van de medewerker. Daarbij speelt de voorgeschiedenis een rol. Heeft de medewerker zich vaker of juist nooit onterecht ziek gemeld of anderszins misdragen? Verder kan de reden van afwezigheid een rol spelen. Neemt hij vrij om te genieten van het mooie weer of zijn er andere redenen die echter (net) geen gegronde reden opleveren om afwezig te zijn. Het is ook van belang in hoeverre de werkgever benadeeld is door het gedrag van de medewerker. Om tot ontslag over te kunnen gaan, dient de werkgever wel eerst alle instrumenten ingezet te hebben om de medewerker tot werk te bewegen, zoals een waarschuwing met oproep om te komen werken, het dreigen met een loonstop en vervolgens onverwijld toepassen van de loonstop, gevolgd door een laatste kans geven om tot hervatting van het werk te komen. Een werknemer die ondanks deze stappen blijft weigeren om te werken en daartoe wel in staat is, verspeelt daarmee het vertrouwen van de werkgever, waarop het dienstverband beëindigd kan worden. Nu de uitkomst niet zeker is, zal een ontbindingsverzoek veelal de voorkeur genieten boven ontslag op staande voet.

Blijkt de medewerker wel ziek te zijn, maar heeft hij zich niet gehouden aan de controlevoorschriften, dan is dat slechts zelden een dringende reden voor ontslag op staande voet. Met een dergelijke opzegging komt het arbeidscontract direct aan zijn einde. Dat kan zich mogelijk toch voordoen, als er meer voorgevallen is en het gaat om de bewuste druppel die de emmer deed overlopen. Behoort ontslag op staande voet niet tot de mogelijkheden, dan is er mogelijk ruimte voor andere disciplinaire maatregelen [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf). Daarbij speelt dat de werkgever uitbetaling van loon kan opschorten over de periode waarbij de medewerker zich niet houdt aan redelijke voorschriften [(2.2.2.3.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

2.2.7. Einde arbeidsovereenkomst (regelmatig) zieke werknemer

**Tijdelijk ontslagverbod**

Gedurende de periode dat een medewerker niet kan werken door ziekte of gebreken, geldt er een ontslagverbod. Dat verbod eindigt als de arbeidsongeschiktheid langer dan twee jaar duurt [(3.4.1.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ziekte-opzegverbod-ontslag-werknemer-arbeidsovereenkomst). Voor medewerkers die zeer vaak ziek zijn geldt het ontslagverbod niet gedurende de tijd dat degene wel hersteld is om te kunnen werken. Wordt de arbeidsovereenkomst opgezegd in strijd met het opzeggingsverbod, dan kan de medewerker binnen 2 maanden het ontslag vernietigen. Dan dient de werkgever het loon te betalen, of een uitkering aan te vullen, doordat het arbeidscontract dan niet is geëindigd[(3.4.4.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegverboden-vernietigbaar).

Het opzeggingsverbod geldt alleen als de medewerker meewerkt aan reïntegratie. Dat betekent dat hij zonder gegronde reden geen passende arbeid mag weigeren, zich dient te houden aan redelijke voorschriften en dient mee te werken aan het opstellen en bijstellen van het plan van aanpak [(art 7:660a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#660a). Op deze verplichtingen van de werknemer gaat hoofdstuk 2.2.2.1.B. nader in [(2.2.2.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten). Houdt een medewerker zich niet aan deze verplichtingen, dan geldt er geen opzeggingsverbod voor deze medewerker [(art 7:670b BW).](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#670b) De werkgever die een ontslagvergunning aanvraagt, dient daarnaast (daarbij) tevens toestemming te vragen om op te mogen zeggen tijdens de eerste twee ziektejaren [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen). Deze toestemming verleent het UWV Werkbedrijf alleen, nadat er eerst om advies is gevraagd bij de uitvoeringsinstelling.

**Tijdens de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsovereenkomst wel eindigen:**

* Wanneer de medewerker op staande voet wordt ontslagen [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)
* Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt [(3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)
* Door opzegging tijdens de proeftijd [(3.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-arbeidsovereenkomst-tijdens-de-proeftijd-door-werknemer-werkgever)
* Door ontbinding door de kantonrechter [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter).
* Omdat de medewerker instemt met een beëindiging met wederzijds goedvinden [(3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden).

Instemming met beëindiging zal doorgaans gevolgen hebben voor de uitkering waarop de medewerker anders aanspraak had kunnen maken. Een medewerker die tijdens ziekte akkoord gaat met een beeindigingsovereenkomst zal geen WW- of ZW-uitkering krijgen, als het UWV degene deze benadelingshandeling aanrekent [(3.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-duur-en-hoogte-WW-uitkering-werknemer-dienstjaren-arbeidsverleden).

Eindigt de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte, dan zal voor het **einde** van de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer, het einde daarvan worden **gemeld bij de uitvoeringsinstelling**. Naast de melding wordt een ziektewetuitkering aangevraagd voor de medewerker. In dat kader is van belang dat wanneer de medewerker langer dan zes weken ziek is, de uitvoeringsinstelling een **reïntegratieverslag** ontvangt. Dat heeft zij nodig om te beoordelen of er voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht om de medewerker weer aan werk te helpen. Blijken de werkgever en medewerker zich te weinig te hebben ingespannen, dan kan dat betekenen dat de werkgever de schade dient te betalen die de uitvoeringsinstelling lijdt doordat zij de ziektewetuitkering moet betalen aan de medewerker.

**Na de termijn van twee jaren** geldt het opzeggingsverbod niet meer en kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen wanneer hij daarvoor een vergunning van het UWV Werkbedrijf ontvangt. Het UWV Werkbedrijf geeft alleen een vergunning, als de zieke medewerker niet binnen afzienbare tijd (26 weken) hersteld zal zijn en wanneer er geen passende arbeid voor de zieke medewerker is [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen).

De medewerker die wordt ontslagen na toestemming van het UWV, komt ook na twee jaar ziekte voor een transitievergoeding in aanmerking [(3.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst). Mogelijk dat de werknemer daarnaast een billijke vergoeding kan vragen, waarvoor evenwel is vereist dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Dat betekent dat indien de werkgever de arbeidsongeschiktheid heeft veroorzaakt of zich onvoldoende voor re-integratie heeft ingespannen dat gebeurd is tijdens het dienstverband. Daarmee is nog niet gezegd dat de werkgever ernstig verwijtbaar is geweest in verband met het ontslag [(3.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst). De transitievergoeding en/of billijke vergoeding moet de werknemer direct vorderen en indien nodig moet de werknemer binnen 3 maanden na het einde van het dienstverband een verzoek indienen bij de kantonrechter om deze vergoeding te krijgen, wat een harde vervaltermijn is [(3.5.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding). Wanneer geen billijke vergoeding wordt toegekend, kan de werkgever mogelijk op andere wijze aansprakelijk gesteld worden voor de veroorzaakte schade, waarvoor een verjaringstermijn geldt van 5 jaar [(2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aansprakelijkheid-schade-werknemer-werkgever-ongeluk).

**Einde in overleg na twee jaar ziekte en compensatie transitievergoeding**

Normaal gesproken zal het einde van de arbeidsovereenkomst in goed overleg verlopen. De werknemer die meewerkt aan een dergelijk ontslag, krijgt dan namelijk een transitievergoeding, welke de werkgever van het UWV gecompenseerd kan krijgen.

De werkgever die na twee jaar arbeidsongeschiktheid een transitievergoeding betaalt, kan de transitievergoeding terug vragen bij het UWV. De Regeling gaat in per 1 april 2020, maar werkt met terugwerkende kracht ([art 7:673e BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#673e)). Op verzoek van de werkgever verstrekt het UWV een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding die de werkgever heeft betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan dus alleen wanneer de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen of andere passende arbeid te verrichten. De vergoeding kan worden verstrekt als de werkgever een transitievergoeding heeft betaald op grond van een vaststellingsovereenkomst of na een ontslag na toestemming van het UWV. Normaal gesproken zal het dienstverband zo eindigen, hoewel de regeling ook geldt in geval van een ontbinding via de kantonrechter of een einde van een tijdelijke contract zich, hoewel zo’n einde eerder theorie dan werkelijkheid zal zijn.

De aanvraag voor compensatie geldt voor vergoedingen die door de werkgever worden verstrekt op of na 1 april 2020, de dag waarop dit artikel in werking treedt. Ook vergoedingen die daarvoor (tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020) zijn verstrekt kunnen gecompenseerd worden. Na 1 april 2020 geldt dat de werkgever ten hoogste zes maanden na betaling van de volledige transitievergoeding de aanvraag moet doen om voor compensatie in aanmerking te komen. Voor oude gevallen geldt dat een aanvraag uiterlijk 30 september 2020 moet worden ingediend, dus zes maanden te rekenen vanaf het inwerking treden van deze regeling.

De werkgever zal bij de aanvraag van de compensatie in ieder geval de volgende gegevens moeten verstrekken:  
– De arbeidsovereenkomst met de werknemer en het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon;  
– Stukken waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, zoals een ontslagbrief en de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of de beëindigingsovereenkomst die ziet op het met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;  
– Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV, dan is er een verklaring van de werkgever nodig dat de werknemer meer dan twee jaar ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde en met vermelding van de naam van de behandelend bedrijfsarts;  
– De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen en het bewijs van betaling van de transitievergoeding.

De verwachting is dat deze compensatie ook wordt betaald bij een “deeltijdontslag”, dat wil zeggen een door arbeidsongeschiktheid, noodzakelelijke, structurele en substantiele vermindering van de uren. Zie voor deze uitwerking hoofdstuk [2.2.4.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/verandering-arbeidsovereenkomst-zieke-werknemer)

# 2.3. Misdragingen door een werknemer

Een medewerker die zich misdraagt, kan geconfronteerd worden met disciplinaire maatregelen van zijn werkgever. Deze maatregelen moeten in verhouding staan tot het gedrag van die werknemer. Anders kan een medewerker opheffing van de sancties, schadevergoeding, loon en tewerkstelling vorderen, zonodig via de kantonrechter.

Het is van groot belang om te weten onder wat voor omstandigheden, welke discipline maatregel mogelijk is en hoe de werkgever hierbij te werk moet gaan. Met de volgende handleiding wordt hierin duidelijkheid gegeven. Bedacht moet worden dat misdragingen en omstandigheden steeds uniek zijn.

**Handleiding disciplinaire maatregelen**

**1. Wil de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen?**

Ja, zie dan hoofdstuk 2.3.1. ([2.3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/werkgever-wil-arbeidsovereenkomst-beeindigen)).

Nee, zie vraag 2.

**2. Is het van belang dat er snel wordt opgetreden, ook al is het nog niet duidelijk of er werkelijk sprake is van misdragen of ook al is de ernst nog niet duidelijk?**

Ja, zie dan hoofdstuk 2.3.2 [(2.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-misdraging-onderzoeken-sanctie-werknemer).

Nee, zie vraag 3.

**3. Wil de werkgever dat de disciplinaire maatregel die hij wil toepassen voor andere medewerkers geheim blijft of wil hij zelfs dat ook de desbetreffende medewerker de maatregel niet als een disciplinaire maatregel ervaart?**

Ja, zie dan hoofdstuk 2.3.3. [(2.3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/disciplinaire-maatregelen-opleggen-onderzoek-straf-werknemer).

Nee, zie vraag 4.

**4. Wil de werkgever een onderzoek instellen?**

Ja, zie dan hoofdstuk 2.3.4. [(2.3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/onderzoeken-misdragingen-werknemer-wangedrag-wanprestatie).

Nee, zie vraag 5

**5. Welke van de volgende maatregelen van licht tot zwaar wil de werkgever toepassen?**

* Maatregelen die de werkgever in beginsel altijd toe kan passen en derhalve geen disciplinaire maatregel hoeven te zijn.
* Niet-openbare berisping.
* Openbare Berisping.
* Niet geven van datgene wat de medewerker is toegezegd, zoals een toegezegde loonsverhoging, promotie en dergelijke.
* Laten betalen van een boete als het arbeidscontract of cao dit bepaalt
* Veranderen van datgene wat de werkgever en de medewerker overeenkwamen.
* Schorsing, met behoud van loon.
* Schorsing, zonder behoud van loon (wanneer de arbeidsovereenkomst of cao dit met zich meebrengt).
* Ontslag op staande voet.

Dit overzicht wordt nader toegelicht in hoofdstuk 2.3.5.1. [(2.3.5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen)

**De werkgever kiest maatregel 1 of 2** [(2.3.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen)

**De werkgever kiest maatregel 3 of 4** [(2.3.5.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen)

**De werkgever kiest voor maatregel 5, 6, 7 of 8 (eventueel in combinatie met 1 t/m 4). In dat geval is onderstaande toelichting van belang.**

**De werkgever kiest voor maatregel 9, waardoor hoofdstuk 3 van belang is** [**(3.3.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)**.**

**6. De keuze voor maatregel 5, 6, 7 of 8**

De werkgever die wil kiezen voor boete, schorsing of verandering arbeidsovereenkomst wordt geconfronteerd met een lastig vraagstuk. Hij moet zich een oordeel vormen over de misdraging en de omstandigheden waaronder deze plaatsvond [(2.3.6.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag). Hierbij kan hij zich baseren op het onderzoek naar de misdraging(en).

Na de beoordeling van de misdraging, volgt de vraag tot welke maatregelen de werkgever kan overgaan. Voordat de werkgever kiest voor bepaalde maatregelen, zal hij rekening moeten houden met omstandigheden die de zwaarte van de disciplinaire maatregel beïnvloeden [(2.3.6.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag).

De werkgever maakt een keuze en past de maatregel toe. Daarbij moet er gekeken worden of de arbeidsovereenkomst of cao bedingen bevatten over disciplinaire maatregelen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een boetebeding of een schorsingsbeding [(2.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/schorsing-boete-ontslag-waarschuwing-onderzoek-werknemer). Zijn dergelijke bedingen niet opgenomen, dan kan de disciplinaire maatregel ook een schorsing zijn of tot gedwongen veranderingen leiden van bijvoorbeeld de functie [(2.3.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-werknemer-schorst-geschorste-medewerker).

2.3.1.

**Einde van de arbeidsrelatie**

De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat de werkgever de medewerker niet langer in dienst wil houden. In dat geval wordt de handleiding over het einde van het arbeidscontract van belang [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding).

Bij zeer ernstige misdragingen behoort ontslag op staande voet tot de mogelijkheden [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever). In dat geval kan de medewerker voor een korte periode op non-actief gesteld worden om zijn gedrag nader te onderzoeken. Het is niet verstandig om de werknemer dan andere werkzaamheden te laten verrichten. Hieruit kan blijken dat de reden voor het ontslag niet dringend is.

Is ontslag op staande voet niet mogelijk of te riskant, dan zal het einde van de arbeidsovereenkomst enige tijd op zich laten wachten. Deze periode is korter bij een ontbinding [(3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter) aangezien er dan geen opzeggingstermijn in acht genomen moet worden, wat wel opgaat als de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt [(3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggen-met-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf).

Tot het ontslag kan er behoefte bestaan om tot disciplinaire maatregelen over te gaan. De handleiding over disciplinaire maatregelen is dan van belang (vraag 2.).

2.3.2.

**Non-actief voor onderzoek**

Wanneer snel optreden geboden is, kan het verstandig zijn om de medewerker voor een korte periode op non-actief te stellen. In die periode kan eventueel ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer onderzocht worden, waarna disciplinaire maatregelen kunnen volgen. Het op non-actief-stellen is geen schorsing (disciplinaire maatregel) aangezien dit geen reactie is op ernstig verwijtbaar gedrag van de medewerker. Dat gedrag staat namelijk nog niet vast, aangezien het onderzoek hiernaar nog niet is afgerond. Non-activiteit van enkele dagen tot een week kan voldoende zijn, waarbij de medewerker zijn recht op loon behoudt. Bij uitzondering is een langere periode mogelijk, als een zorgvuldig onderzoek meer tijd vergt. De werkgever stelt de medewerker schriftelijk op de hoogte van de non-activiteit. Daarbij geeft hij aan waarom hij hiertoe overgaat, dat de medewerker zijn loon doorbetaald krijgt en hoelang het degene verboden wordt om zijn werk te verrichten.

De keuze voor non-actief-stelling is goed te begrijpen als de aanwezigheid van de medewerker op het werk voor de werkgever of andere betrokkenen onaanvaardbaar is. Bedacht moet worden dat het niet-werken van de medewerker het onderzoek niet alleen positief, maar ook negatief kan beïnvloeden. Het nadeel van non-actief-stelling is dat de medewerker daarmee een stempel opgedrukt krijgt, want anderen denken: “waar rook is, is vuur”. Na het onderzoek kan blijken dat de medewerker niets te verwijten valt of dat er daarvoor geen of onvoldoende bewijzen zijn. Een rectificatie is vaak onvoldoende om de naam van de medewerker volledig te herstellen. Ook het bekend worden van het onderzoek naar een medewerker kan deze ongewenste neveneffecten opleveren. De zorgvuldigheid die er van een werkgever wordt verlangd, richt zich daarom niet alleen op het vinden van de waarheid met het onderzoek. Bescherming van de positie van de medewerker vereist doorgaans dat het onderzoek zo veel mogelijk “achter gesloten deuren plaatsvindt”, dat de medewerker niet bij voorbaat wordt veroordeeld en dat de medewerker niet te snel op non-actief wordt gesteld.

De volgende stappen worden in de handleiding behandeld [(vraag 3)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf).

2.3.3.

**Geheime maatregelen**

Een werkgever die geen bekendheid wil geven aan een disciplinaire maatregel (en datgene dat daaraan vooraf ging) heeft slechts een beperkt aantal mogelijkheden. Hij beperkt zich dan tot maatregelen die onbekend blijven of die niet als een disciplinaire maatregel worden ervaren.

Dergelijk handelen kan bijvoorbeeld nodig zijn, wanneer de werkgever wil voorkomen dat de eer en goede naam van de medewerker te ernstig worden aangetast. Ook in deze omstandigheden is er vaak onderzoek nodig om meer inzicht in het gedrag en de omstandigheden te krijgen.

Bij de hierna te behandelen maatregelen A t/m C is het zelfs mogelijk dat de medewerker zich niet bewust is van het disciplinaire karakter van een maatregel. Een absolute voorwaarde hierbij is dat er zekerheid bestaat over het feit dat de medewerker zich verwijtbaar heeft misdragen. Een medewerker kan namelijk geen verweer voeren tegen een disciplinaire maatregel die hij niet als zodanig ervaart. Een werkgever moet uiterst terughoudend zijn met het niet inlichten van de medewerker over de reden van een maatregel. Waartoe een werkgever echter in ieder geval niet moet overgaan is het vermelden van een valse voorgewende reden voor de “maatregel”.

Gewoonlijk wordt de medewerker op de hoogte gesteld van het feit dat er een maatregel volgt als reactie op verwijtbaar gedrag. Dan moet het gedrag en zo nodig de maatregel met de medewerker worden besproken. Daarbij krijgt de medewerker de mogelijkheid om zich te verweren tegen de verwijten. Zo nodig moet het gedrag en de omstandigheden waaronder het gedrag plaatsvond nader onderzocht worden. Wordt de maatregel toegepast, dan wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de medewerker, waarbij de werkgever de maatregel motiveert.

**Om wat voor maatregelen gaat het?**

**A. Het niet langer ter beschikking stellen van voorzieningen waar volgens de arbeidsovereenkomst geen recht op bestaat, zoals vervoersmogelijkheden, parkeerplaats etc.**

Bij deze voorzieningen gaat het slechts om die welke niet tussen de werkgever en de medewerker overeengekomen zijn in het arbeidscontract en die ook niet gelden op grond van een cao.

Is de voorziening wel overeengekomen, zoals het verstrekken van een auto ook voor privé-gebruik, dan kan de werkgever dit in beginsel niet eenzijdig wijzigen. De auto is dan onderdeel van het overeengekomen loon van de medewerker die de werkgever moet verstrekken. Hierin komt verandering wanneer de werkgever en de medewerker dit samen overeenkomen. Door het aanbieden van een andere auto kan het economische voordeel van de medewerker duidelijk dalen, waardoor de werkgever in beginsel gehouden is om het loon te verhogen ter compensatie. Een duidelijke daling doet zich voor wanneer de auto qua prijs in een lagere klasse valt, als ook wanneer er een bestelwagen (2 stoelen) i.p.v. een personenwagen ter beschikking wordt gesteld.

**B. Het niet geven van een promotie of loonsverhoging waar de medewerker geen recht op heeft volgens de arbeidsovereenkomst of cao of op grond van een toezegging van de werkgever.**

Als de medewerker geen recht op promotie of loonsverhoging heeft, dan kan de werkgever hiervan afzien. Het is echter niet toegestaan om een bepaalde medewerker zonder gegronde reden uit te sluiten van iets waarvoor andere vergelijkbare medewerkers wel in aanmerking komen. Een werkgever behoort gelijke gevallen gelijk te behandelen. Heeft een medewerker er recht op, doordat het overeengekomen of toegezegd is, dan kan de werkgever hiervan afwijken, als de medewerker zich in bepaalde mate verwijtbaar heeft misdragen. In dergelijke gevallen wordt er echter verwezen naar vraag 4 van de handleiding over disciplinaire maatregelen [(vraag 4)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf).

**C. Een niet-openbare berisping**

Willen partijen geen enkele bekendheid aan de misdraging en de disciplinaire maatregelen gegeven, dan behoort een niet-openbare berisping tot de mogelijkheden. De misdraging etc. wordt schriftelijk vastgelegd en de medewerker tekent dat hij bekend is met de inhoud van het schriftelijk stuk. Een aangetekende brief met daarin een omschrijving van de misdraging is ook een mogelijkheid.

De berispte werknemer heeft het zelf in de hand om de berisping in de openbaarheid te brengen.

Dat brengt echter niet met zich mee dat er sprake is van een openbare berisping, tenzij de medewerker genoodzaakt is de berisping openbaar te maken. Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat de medewerker het niet eens is met de berisping en zijn gelijk zal proberen aan te tonen. De berisping zal dan doorgaans openbaar worden, wat de berisping een zwaardere disciplinaire maatregel maakt. Wil de werkgever dit tegengaan, dan kan hij aan de medewerker doorgeven dat de berisping in heroverweging genomen wordt en de medewerker zo spoedig mogelijk zijn besluit zal vernemen. Daarbij kan de werkgever aangeven dat de medewerker tot aan het definitieve besluit moet wachten met het openbaar maken van de berisping die hij zo nodig zal heroverwogen en intrekken. Het spreekt voor zich dat dergelijk gedrag van de werkgever weinig consistent is, hoewel hiervoor wel redenen kunnen zijn.

2.3.4. Onderzoek misdragingen en omstandigheden

**Onderzoek**

Voordat disciplinaire maatregelen toegepast mogen worden, dient er een onderzoek met hoor en wederhoor plaats te vinden. Wat dat concreet betekent hangt af van de ernst van het verwijtbaar gedrag en ook van de zwaarte van de toe te passen maatregel. Hoe ernstiger de situatie, hoe zorgvuldiger en uitgebreider het onderzoek dient te zijn. De onderzoeksplicht van de werkgever brengt dan meer met zich mee.

Een onderzoek naar de gedragingen van de medewerker dient dusdanig plaats te vinden dat een medewerker de kans krijgt zich te verweren tegen al datgene wat hem wordt verweten. Dit betekent doorgaans dat hem aan het einde van het onderzoek de mogelijkheid krijgt zich te verweren, namelijk wanneer alle verwijten bekend zijn. Komt er uit het onderzoek ernstig verwijtbaar gedrag naar voren, dan kan de disciplinaire maatregel die er gekozen wordt aan de werknemer kenbaar gemaakt worden. Daarbij wordt ook de gegronde reden met een toelichting vermeld. Het is zaak de medewerker de kans te geven zich deugdelijk te verweren, zodat de werkgever beter inzicht in de eventuele misdraging krijgt. De medewerker moet in beginsel niet overvallen worden met beschuldigingen, zonder de kans te geven om zijn verweer te overdenken.

Een medewerker behoort mee te werken aan het onderzoek en vragen te beantwoorden die met de eventuele misdraging te maken hebben. Tijdens die ondervraging zal er vaak enige druk uitgeoefend worden. Is er onvoldoende bewijs om schuld van de medewerker aan te nemen, dan zal de werkgever zich moeten onthouden van het langdurig ondervragen van een medewerker of en het anderszins uitoefenen van zware druk, alsmede van het zonder grond beschuldigen. Doet hij dat wel, dan bestaat er de kans dat hij de daarmee veroorzaakte schade aan de medewerker moet vergoeden. Het is toegestaan om van de ondervraging opnamen te maken. Dit kan later dienen als bewijs, als ook dienen om de rechtmatigheid van de wijze van ondervragen te kunnen aantonen.

Het is niet toegestaan om voor een disciplinaire maatregel een andere grond, dan de werkelijke grond te noemen. Een medewerker zal dan opheffing en schadevergoeding kunnen vorderen.

2.3.5. Diverse disciplinaire maatregelen

In dit hoofdstuk wordt eerst een **overzicht** gegeven van de verschillende disciplinaire maatregelen [(2.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen). Vervolgens wordt er ingegaan op de **lichte disciplinaire maatregelen** zoals de niet-openbare berisping en de maatregelen die in beginsel altijd toegepast kunnen worden [(2.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen). Tot slot volgt er een behandeling van **iets zwaardere disciplinaire maatregelen**, zoals de openbare berisping en het niet geven van datgene wat de werkgever heeft toegezegd aan de medewerker [(2.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen).

Steeds geldt dat als de maatregel wordt toegepast, dit schriftelijk wordt medegedeeld aan de medewerker, waarbij de werkgever de maatregel motiveert.

I Overzicht van disciplinaire maatregelen van licht tot zwaar

**1. Maatregelen die de werkgever in beginsel altijd kan toepassen (II)**

a. Het niet langer ter beschikking stellen van voorzieningen waar volgens de arbeidsovereenkomst geen recht op bestaat, zoals vervoersmogelijkheden, parkeerplaats etc.

b. Het niet geven van een promotie of loonsverhoging waar de medewerker geen recht op heeft volgens de arbeidsovereenkomst, cao of op grond van een toezegging.

c. Het inhouden van loon over het door de medewerker(feitelijk) niet gewerkte aantal uren.

d. Inhouden van het loon wanneer de werknemer een (schade)vergoeding verschuldigd is aan de werkgever.

e. Het veranderen van een arbeidsplaats, functie en werkzaamheden, als deze niet overeengekomen zijn in het arbeidscontract, alsmede wanneer de werkgever tot eenzijdige verandering mag overgaan volgens het arbeidscontract.

**2. Niet-openbare berisping (II).**

Een berisping is een waarschuwing dat het verwijtbaar gedrag (de misdraging) zich niet meer mag herhalen. Mogelijk worden daarbij ook de maatregelen aangeven die zullen volgen als het gedrag wel terugkeert.

**3. Openbare Berisping (III)**

**4. Niet geven van datgene wat de medewerker is toegezegd, zoals een promotie, een loonsverhoging etc.** (III)

**5. Vorderen van een boete als dit in arbeidsovereenkomst of cao overeengekomen is** [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag).

**6. Veranderen van datgene wat de werkgever en de medewerker overeenkwamen, door de werkgever** [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag)

Hierbij moet goed bedacht worden, dat bepaalde veranderingen zeer bezwaarlijk zijn voor de medewerker, zeker als het gaat om een pakket aan veranderingen waartoe de werkgever de medewerker dwingt.

**7. Schorsing, met behoud van loon** [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag).

**8. Schorsing, zonder behoud van loon** [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag)

In dit geval dient de cao of arbeidsovereenkomst te bepalen dat er in bepaalde gevallen geschorst kan worden, waarbij ook wordt vermeldt dat de medewerker dan geen recht op loon heeft. Doet dat zich niet voor, dan dient er sprake te zijn van bijzondere omstandigheden, waardoor het onredelijk zal zijn als de medewerker aanspraak op loon blijft maken ondanks de schorsing.

**9. Ontslag op staande voet** [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

Ontslag wordt vaak niet als een disciplinaire maatregel aangeduid, daar het niet gericht is op het verbeteren van de discipline van de medewerker zelf.

**In de handleiding staat bovenstaande in het kort met verwijzingen** (vraag 5.)

II. Disciplinaire maatregel die in beginsel altijd kunnen en de niet-openbare berisping

De ernst van het verwijtbaar gedrag moet in verhouding staan tot de zwaarte van de disciplinaire maatregel. De maatregelen genoemd onder 1 en 2 zijn in beginsel niet als erg zwaar te kenmerken.

Toepassen van deze maatregelen is doorgaans mogelijk, wanneer er sprake is van redelijk ernstig verwijtbaar gedrag. Toch kan er gekozen worden om de toelichting bij 2.3.6. te volgen, wanneer er twijfel is of de zwaarte van de maatregel in verhouding staat tot de misdraging. Dit is niet nodig, als het duidelijk is dat het verwijtbaar gedrag van de medewerker dusdanig ernstig is, dat dit een lichte disciplinaire maatregel rechtvaardigt.

**Het gaat hier om de volgende maatregelen:**

**1.A. Het niet langer ter beschikking stellen van voorzieningen waar volgens de arbeidsovereenkomst (en cao) geen recht op bestaat, zoals vervoersmogelijkheden, parkeerplaats etc.**

Bij deze voorzieningen gaat het slechts om die welke niet tussen de werkgever en een medewerker overeengekomen zijn in de arbeidsovereenkomst en die ook niet gelden op grond van een cao.

Is de voorziening wel overeengekomen, zoals het verstrekken van een auto ook voor privé-gebruik, dan kan de werkgever dit in beginsel niet eenzijdig wijzigen. De auto is dan onderdeel van het overeengekomen loon van de medewerker die de werkgever moet verstrekken. Hierin komt verandering wanneer de werkgever en de medewerker dit samen overeenkomen. Door het aanbieden van een andere auto kan het economische voordeel van de medewerker duidelijk dalen, waardoor de werkgever in beginsel gehouden is om het loon te verhogen ter compensatie. Een duidelijke daling doet zich voor wanneer de auto qua prijs in een lagere klasse valt, als ook wanneer er een bestelwagen (2 stoelen) i.p.v. een personenwagen ter beschikking wordt gesteld [(2.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-loon-arbeidsvoorwaarden-onkostenvergoeding).

**1.B. Het niet geven van een promotie of loonsverhoging waar de medewerker geen recht op heeft volgens de arbeidsovereenkomst of cao of op grond van een toezegging van de werkgever**

Heeft een medewerker geen recht op promotie of loonsverhoging, dan kan de werkgever hiervan afzien. Het is echter niet toegestaan om een bepaalde medewerker zonder gegronde reden uit te sluiten van iets waarvoor andere vergelijkbare medewerkers wel in aanmerking komen. Een werkgever behoort gelijke gevallen gelijk te behandelen.

Heeft een medewerker er wel recht op, doordat het overeengekomen of toegezegd is, dan kan de werkgever hiervan afwijken, als de medewerker zich in bepaalde mate verwijtbaar heeft misdragen. In dergelijke gevallen wordt er echter verwezen naar vraag 4 van de handleiding over disciplinaire maatregelen (vraag 4).

**1.C. Het inhouden of terugvorderen van loon over het door de medewerker (feitelijk) niet gewerkte aantal uren of voor privé gebruik genuttigde middelen van de werkgever**

Dit is geen disciplinaire maatregel daar de medewerker op dit loon of deze middelen geen recht heeft. De werkgever is in beginsel geen loon verschuldigd over de tijd dat de medewerker niet werkt.

Een medewerker die zich gedurende de werktijd met eigen (privé)zaken bezighoudt, heeft over deze tijd geen aanspraak op loon. Dit loon kan zodoende ingehouden worden (het hoeft niet uitbetaald te worden), waarover de medewerker geïnformeerd wordt. Een complicatie die zich hierbij vaak voordoet, is dat het niet duidelijk is over hoeveel uren hij met andere zaken bezig is geweest. In dat geval is het beter om naar andere maatregelen te grijpen, dan wel om de medewerker te berispen en met de medewerker af te spreken dat het loon over een bepaald aantal uren wordt gekort. Het is mogelijk dat het bedrijfsgebruik of dat onderlinge afspraken anders dan voorgaande met zich meebrengen.

De kosten die een medewerker voor zijn eigen (privé)zaken maakt, dienen in beginsel niet voor rekening van de werkgever te komen. De medewerker dient deze kosten aan de werkgever te vergoeden. Hierbij kan er gedacht worden aan kosten voor vervoer, telefoneren en kopiëren. Het kan redelijk zijn dat deze kosten op het loon worden ingehouden. Het loon is als het ware in goederen uitgekeerd, aangezien de medewerker privé voordeel heeft van de kosten die zijn werkgever maakt.

Daardoor verandert de basis voor de belastingheffing in beginsel niet [(4.5.3.1.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Waardering-loon-in-natura-waarde-bepalen-salaris).

Het inhouden van loon is het verrekenen van datgene wat de medewerker te veel heeft gekregen met het loon dat de medewerker nog moet krijgen [(4.1.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon). Op loon waarop de medewerker recht heeft (waarvoor hij heeft gewerkt) mag geen bedrag ingehouden worden als straf voor misdragingen, tenzij het om een boete gaat die verrekend wordt met de loonvordering [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag).

**1.D. Inhouden van het loon wanneer de medewerker een (schade)vergoeding verschuldigd is aan de werkgever**

Inhouden van loon is mogelijk als de werkgever geld te vorderen heeft van de medewerker. Bijvoorbeeld wanneer de werkgever schade heeft geleden door het gedrag van de medewerker, zoals diefstal of opzettelijke beschadiging. In hoofdstuk 4.1.8.2. wordt ingegaan op het verrekenen van de vordering met het loon [(4.1.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon).

**1.E. Het veranderen van een arbeidsplaats, functie en werkzaamheden, als deze niet overeengekomen zijn in de arbeidsovereenkomst of wanneer de mogelijkheid tot wijziging hiervan uitdrukkelijk overeengekomen is**

Uit hoofdstuk 2.1. blijkt dat verandering instemming van de medewerker vereist. In bepaalde gevallen kan de werkgever echter zonder instemming tot veranderingen overgaan, bijvoorbeeld als die bevoegdheid in de arbeidsovereenkomst aan de werkgever is toegekend [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Kan de werkgever de functie, werkzaamheden, arbeidsplaats etc. veranderen, dan moet hij hierbij wel redelijk te werk gaan. Daarbij is als eerste van belang, welke reden de werkgever heeft voor een verandering:

Dient de verandering met name het bedrijfsbelang, dan wordt dat afgewogen met het belang van de medewerker dat door die verandering wordt geschaad. In veel gevallen zal de werkgever tot die verandering over kunnen gaan, waarbij meespeelt dat de medewerker zich heeft misdragen. In deze situatie is hoofdstuk 2.1. van belang [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst).

Is de verandering voornamelijk een disciplinaire maatregel, dan hoort die maatregel in verhouding te staan tot de ernst van de misdraging van de medewerker. De verandering is dus niet zonder meer mogelijk, waardoor nader onderzoek nodig is [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag). Het beding in de arbeidsovereenkomst die de werkgever de mogelijkheid tot verandering geeft, heeft in deze situatie minder waarde. Het verliest echter niet geheel zijn betekenis. De werkgever kan zonder instemming (dus sneller) tot verandering overgaan, als hij maar redelijk te werk gaat door de maatregel af te stemmen op de ernst van de misdraging. Oftewel als de arbeidsovereenkomst de werkgever de bevoegdheid geeft om tot verandering over te gaan, dan betekent dat nog niet dat hij de medewerker zwaarder mag straffen dan redelijk is.

Laat de arbeidsovereenkomst geen ruimte tot eenzijdige wijziging, dan is er dus wel instemming van de medewerker nodig. Voor het disciplinaire veranderen van bijvoorbeeld de functie of arbeidsplaats bestaat dan minder ruimte. Dat kan alleen als de misdragingen van de medewerker zo ernstig zijn, dat de werkgever tot verandering kan overgaan en daarbij het instemmingsrecht van de medewerker mag passeren. Op deze situatie gaat hoofdstuk 2.3.8. nader in [(2.3.8.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-werknemer-schorst-geschorste-medewerker).

Uit voorgaande blijkt dat een disciplinaire verandering sneller mogelijk is als het contract de werkgever de bevoegdheid geeft om eenzijdig bepaalde veranderingen door te voeren. Die maatregel is minder zwaar, daar het past bij het contract, zolang de werkgever maar redelijk handelt. Is er daarentegen instemming van de medewerker nodig voor verandering, dan is een disciplinaire verandering zonder die instemming een zware disciplinaire maatregel (niet conform het contract).

Deze zwaardere maatregel moet in verhouding staan tot de ernst van de misdraging, waardoor die maatregel minder snel mogelijk is.

**Veranderen van het loon**

Een gedwongen verandering van functie brengt doorgaans geen verlaging van loon met zich mee, aangezien voor loonsverlaging vrijwel altijd instemming van de medewerker nodig is (2.1.3.). Bij hoge uitzondering doet zich de situatie voor waarbij de medewerker niet redelijk handelt, door zijn werkgever aan het vorige loon te houden, mede met het oog op het disciplinaire veranderen van zijn functie als reactie op ernstige misdragingen.

**2. Een niet-openbare berisping**

Een berisping is een waarschuwing voor de medewerker die in dit geval niet openbaar wordt gemaakt (in de onderneming of daarbuiten). Dit kan zich voordoen wanneer partijen op geen enkele wijze bekendheid willen geven aan de misdraging en de disciplinaire maatregel. De misdraging, het verwijt, het waarschuwen, eventueel de gevolgen bij herhaling en zo nodig de omstandigheden worden schriftelijk vastgelegd. De medewerker tekent dat hij bekend is met de inhoud van het schriftelijk stuk of er wordt een aangetekende brief opgestuurd naar zijn adres.

Een berispte medewerker heeft het zelf in de hand om de berisping in de openbaarheid te brengen. Dat brengt echter niet met zich mee dat er sprake is van een openbare berisping, tenzij de medewerker genoodzaakt is de berisping openbaar te maken.

Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat de medewerker het niet eens is met de berisping en zijn gelijk zal proberen aan te tonen. De berisping zal dan doorgaans openbaar worden, wat de berisping een zwaardere disciplinaire maatregel maakt. Wenst een werkgever dat niet, dan kan hij aan de medewerker doorgeven dat er een nader onderzoek volgt, waarna de berisping heroverwegen wordt, terwijl de medewerker zo spoedig mogelijk zijn besluit zal vernemen. Daarbij kan de werkgever aangeven dat de medewerker tot aan het definitieve besluit moet wachten met het openbaar maken van hetgeen zij bespraken. Het spreekt voor zich dat dergelijk gedrag weinig consistent is, waarvoor echter redenen kunnen zijn

Bij vraag 5 van de handleiding staat een overzicht van andere disciplinaire maatregelen met verwijzingen (vraag 5.)

III. Openbare berisping en niet verlenen van datgene wat toegezegd is

Is er duidelijk sprake van ernstig verwijtbaar gedrag, dan is het berispen en het ontnemen van een toegezegde promotie of loonsverhoging doorgaans een evenredige sanctie. Die maatregelen zullen dan in verhouding staan tot de ernst van de misdraging. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen, als een medewerker een tweede kans krijgt, hoewel hij zich ernstig heeft misdragen. Er wordt dan niet naar andere zwaardere disciplinaire maatregelen gegrepen.

Daarbij moet echter niet uit het oog verloren worden, dat een openbare berisping of het ontnemen van een toegezegde promotie voor de medewerker een onwerkbare situatie kan scheppen, binnen of buiten de organisatie. Het spreekt voor zich dat de werkgever dan extra terughoudend met deze maatregelen moet omgaan.

**De openbare berisping**

Een openbare berisping is een waarschuwing die voor derden (andere medewerkers) bekend kan zijn door handelingen van de werkgever. Bij een niet-openbare berisping is het aan de medewerker of hij de berisping in de openbaarheid brengt. De openbare berisping is een zwaardere maatregel. Dit omdat de eer en goede naam van de medewerker aangetast worden door het openbaar maken van de misdraging, de waarschuwing en de opgelegde maatregelen. Is het van (groot) belang dat er met de openbare berisping een voorbeeld gesteld wordt tegenover alle medewerkers (preventie), dan zijn dat omstandigheden waaronder een openbare berisping eerder mogelijk is. Aan een openbare berisping gaat een zorgvuldig onderzoek vooraf. Tijdens dat onderzoek krijgt de medewerker de mogelijkheid om zich te verweren tegen alle verwijten.

**Niet geven van datgene wat toegezegd is**

Een werkgever kan aan een medewerker bijvoorbeeld een loonsverhoging of een promotie toegezegd hebben. Dit is anders dan het overeenkomen van een loonsverhoging of promotie. Het verschil tussen overeenkomen en toezeggen is echter niet eenvoudig aan te geven. Overeenkomen betekent doorgaans dat vast staat dat de medewerker de promotie of loonsverhoging zal krijgen. De werkgever moet zich er dan positief over hebben uitgelaten (hij moet er niet meer onderuit kunnen) en ook in voldoende mate duidelijk gemaakt hebben wat de promotie of loonsverhoging zal inhouden. Doet dit zich voor, dan wordt er verwezen naar hoofdstuk 2.3.6. [(2.3.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zware-disciplinaire-maatregelen-schorsing-degradatie-berisping-ontslag). Als voorgaande zich niet voordoet, dan is er sprake van een toezegging (eenzijdig). Daarmee is gezegd dat de medewerker onder normale omstandigheden ergens recht op heeft. Een medewerker die zich echter misdraagt, kan daarmee aanleiding geven om op de toezegging terug te komen. Zo kan een toegezegde promotie achterwege blijven als een medewerker zich gaat misdragen, bijvoorbeeld als hij bepaalde veiligheidsvoorschriften niet in acht neemt, minder uren werkt dan hij opgeeft, ongedekte declaraties indient etc.

**Bij vraag 5 van de handleiding staat een overzicht van andere disciplinaire maatregelen met een verwijzing (vraag 5.)**

2.3.6. Zware disciplinaire maatregelen

**Zwaardere maatregelen**

Naar mate de medewerker zich ernstiger misdraagt, ontstaan er meer mogelijkheden voor de werkgever om verschillende disciplinaire maatregelen toe te passen. Hoe groter het wangedrag van de medewerker, hoe meer maatregelen er in verhouding tot dit gedrag staan. Naast **de** **vraag** welke maatregelen de misdraging in de toekomst tegengaan, is het van belang te weten **tot welke maatregel de werkgever kan overgaan**.

**Waartoe de werkgever mag overgaan staat in de volgende hoofdstukken centraal waarbij de volgende indeling wordt gekozen:**

* **Beoordeling** van de **misdraging** en de omstandigheden waarin dit plaatsvond (I).
* **Onderzoeken** of zich **omstandigheden** voordoen **die een maatregel** tot een nog **zwaardere** sanctie **maken** (II.)
* Vervolgens moet er gekeken worden of de arbeidsovereenkomst of cao **bedingen** bevat over disciplinaire maatregelen. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om een boetebeding of een schorsingsbeding [(2.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/schorsing-boete-ontslag-waarschuwing-onderzoek-werknemer). Zijn er **geen bedingen** over disciplinaire maatregelen, dan kan de maatregel ook een schorsing zijn of tot gedwongen veranderingen leiden van bijvoorbeeld de functie [(2.3.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-werknemer-schorst-geschorste-medewerker).

I. Beoordeling ernst van het verwijtbaar gedrag gezien de omstandigheden

De omstandigheden van het geval zijn van invloed op de ernst en verwijtbaarheid van de gedraging, alsmede van invloed op de zwaarte van de disciplinaire maatregel. Het misbruik van alcohol tijdens het werk zal voor een chirurg, een directeur en een buschauffeur ernstiger zijn in vergelijking tot andere werknemers. De vraag hoe ernstig bepaald gedrag is gezien de omstandigheden staat in dit hoofdstuk centraal. De omstandigheden zijn ook van invloed op de zwaarte van de disciplinaire maatregel. Een openbare berisping van de directeur zal voor deze een zwaardere disciplinaire maatregel zijn als een (openbare) berisping voor een buschauffeur, waarop hoofdstuk 2.3.6. deel II.

Een werkgever moet zich goed realiseren, dat bepaalde gedragingen in de ene omstandigheid een ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen, terwijl ze in andere omstandigheden niet eens kunnen leiden tot een berisping.

**Bepalen hoe ernstig bepaald gedrag is**

Bij het beoordelen van hoe ernstig bepaalde misdragingen zijn, kan er als volgt te werk gegaan worden:

**Vergelijk het gedrag met gedrag dat volgens de wetgever kan leiden tot een ontslag op staande voet**

Dergelijk zeer ernstig gedrag kan leiden tot de zwaarst denkbare sanctie, namelijk het verliezen van werk en inkomsten, terwijl de medewerker mogelijk niet in aanmerking komt voor een werkloosheidsuitkering. Bij dit soort misdragingen gaat het om:

* Het ondanks een waarschuwing van de werkgever, zich overgeven aan dronkenschap.
* Diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven waardoor de medewerker het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt.
* Mishandelen, grovelijk beledigen, bedreigen van de werkgever of andere werknemers, of deze (proberen te) verleiden tot handelingen in strijd met wet, openbare orde of de goede zeden.
* Het opzettelijk het eigendom van de werkgever beschadigen of het opzettelijk dit eigendom, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstellen. Dan wel roekeloos gedrag hieromtrent na een waarschuwing van de werkgever.
* Het bekend maken van bedrijfsgeheimen.
* Het hardnekkig weigeren te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van of namens de werkgever.
* Het door opzet of roekeloosheid buiten staat geraken of blijven om de bedongen arbeid te verrichten.

Doordat het hier om zeer ernstig gedrag gaat, heeft de werkgever een ruimere keuze om te kiezen voor die maatregelen die het gedrag in de toekomst tegengaan. Des te ernstiger het gedrag is des te meer maatregelen staan er in verhouding tot de misdraging.

**Beoordeling van de omstandigheden van het geval**

De omstandigheden van het geval zijn van invloed op de ernst van de gedraging, waardoor er met verschillende omstandigheden rekening gehouden moet worden.

**Enkele omstandigheden die het verwijtbaar gedrag in beginsel minder ernstig maken:**

* De medewerker is lange tijd bij de werkgever in dienst en heeft zich altijd goed ingezet en goed gedragen.
* Vergelijkbaar gedrag door andere medewerkers of dezelfde medewerker in het verleden, gelijktijdig of na de misdraging is bij de werkgever bekend en daartegen heeft de werkgever niets ondernomen.
* Ook de werkgever kwam of komt zijn verplichting uit het arbeidscontract niet na.
* De werkgever heeft zich zelf eveneens (ernstig) verwijtbaar misdragen.

**Enkele omstandigheden die het verwijtbaar gedrag in beginsel ernstiger maken:**

* De werkgever heeft uitdrukkelijk verklaard dat bepaald soort gedrag nimmer mag voorkomen, waarbij de werkgever mogelijk aan heeft gegeven hoe hij op dat gedrag zal reageren. Het is ook mogelijk dat de medewerker moet hebben geweten dat de werkgever bepaald gedrag door bepaalde maatregelen zal laten volgen. Bijvoorbeeld omdat een andere medewerker dit reeds heeft ondervonden.
* Het gedrag is reeds eerder door de medewerker vertoond, wat tot waarschuwingen (berisping) of andere disciplinaire maatregelen leidde.
* Het gedrag kan voor deze werkgever ernstigere consequenties hebben in vergelijking met andere werkgevers (uit een andere bedrijfstak).

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag of zich omstandigheden voordien die een maatregel tot een zwaardere sanctie maken. Het is ook mogelijk om direct terug te gaan naar punt 6 van de handleiding om de toelichting voor bepaalde disciplinaire maatregelen verder te volgen (punt 6.).

II.  Beoordeling zwaarte van de disciplinaire maatregel

De omstandigheden van het geval zijn van invloed op de zwaarte van de disciplinaire maatregel. Aangezien een disciplinaire maatregel in verhouding moet staan tot het verwijtbaar gedrag, zal een zwaardere maatregel alleen mogelijk zijn, wanneer het wangedrag voldoende ernstig is.

**Omstandigheden die een maatregel zwaarder maken:**

* De medewerker zal veel aanzien verliezen door voor derden kenbare disciplinaire maatregelen. Denk aan hoge ambtenaren en managers.
* De medewerker zal snel een grote achterstand opbouwen op zijn vakgebied door niet te werken of door (tijdelijk) elders werkzaam te worden.
* Het spreekt voor zich dat een combinatie van disciplinaire maatregelen een zwaar pakket aan disciplinaire maatregelen kan opleveren. Denk bijvoorbeeld aan het schorsen zonder behoud van loon voor een bepaalde periode, waarna de medewerker op een andere arbeidsplaats en tegen andere voorwaarden verder gaat werken. De combinatie van een berisping en andere disciplinaire maatregelen zal niet als verzwarend worden gezien, aangezien deze combinatie in de rede ligt.

**Bij punt 6. Van de handleiding wordt een onderscheid gemaakt in de behandeling van disciplinaire**

**maatregelen:**

Geeft de arbeidsovereenkomst of cao een regeling voor disciplinaire maatregelen, dan is hoofdstuk 2.3.7. van belang. Daar worden verschillende maatregelen behandeld [(2.3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/schorsing-boete-ontslag-waarschuwing-onderzoek-werknemer).

Zijn er geen bedingen over disciplinaire maatregelen, dan is hoofdstuk 2.3.8. van belang. Deze geeft de verschillende maatregelen waartoe een werkgever kan overgaan [(2.3.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-werknemer-schorst-geschorste-medewerker).

2.3.7.

**Overeengekomen maatregelen**

Het gaat hier om disciplinaire maatregelen die de werkgever kan nemen, wanneer de bevoegdheid daartoe uitdrukkelijk in een schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao is toegekend. In een arbeidsovereenkomst of cao kan overeengekomen zijn dat de werkgever onder bepaalde omstandigheden disciplinaire maatregelen kan toepassen. Daarbij gaat het normaal gesproken om het boetebeding (I.) en het schorsingsbeding (II.). Doen deze omstandigheden zich voor, dan kan de werkgever tot de disciplinaire maatregel overgaan, tenzij dit onredelijk is. Hij deelt de maatregel schriftelijk aan de medewerker mede, wat hij motiveert.

**I. Boetebeding**

Een boetebeding wordt schriftelijk in een overeenkomst vastgelegd, waarbij zowel de boete als de voorschriften die niet overtreden mogen worden uitdrukkelijk zijn bepaald. Ook in een cao of een (pseudo)reglement kan de boete en de voorschriften schriftelijk zijn vastgelegd [(1.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/boetebeding-in-de-arbeidsovereenkomst).

Het is belangrijk om te onderzoeken of de medewerker opzettelijk of bewust roekeloos gehandeld of nagelaten heeft. Als dat het geval is, dan kan de werkgever i.p.v. een boete een volledige schadevergoeding van de medewerker eisen [(2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aansprakelijkheid-schade-werknemer-werkgever-ongeluk). Het is niet mogelijk een boete te eisen, wanneer er reeds een schadevergoeding is gevorderd, of andersom. Dat brengt met zich mee, dat de werkgever geen schadevergoeding kan eisen als partijen overeenkwamen dat de werknemer van rechtswege een boete verschuldigd is.

Bij het vorderen van de boete moeten de volgende wettelijke voorschriften in acht genomen worden, waarvan afgeweken kan worden, wanneer de medewerker meer dan het minimumloon verdient [(1.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/boetebeding-in-de-arbeidsovereenkomst). De werkgever bepaalt zelf of een boete verschuldigd is welke bevoegdheid hij aan anderen kan delegeren. Stelt de werkgever of ander de boete onterecht vast, dan kan de medewerker weigeren deze te betalen of zich verzetten tegen het verrekenen van de boete door het volledige loon te vorderen. In hoofdstuk 4.1.8.2. wordt ingegaan op verrekenen van een vordering met het loon van de medewerker [(4.1.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon). Een boete wordt onterecht vastgesteld, wanneer de overtreding van het voorschrift de medewerker niet toegerekend kan worden. Dat wil zeggen wanneer de medewerker geen (enkele) schuld heeft. De boete die een medewerker binnen een week verschuldigd is mag in beginsel niet hoger zijn dan het loon van de medewerker over een halve werkdag.

**II. Schorsingsbeding**

Deze disciplinaire maatregel houdt in dat het de medewerker tijdelijk verboden wordt om zijn werkzaamheden te verrichten. De schorsing duurt vaak totdat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding). De medewerker kan opheffing van de schorsing vragen bij de kantonrechter, wat echter minder snel wordt toegewezen als de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd. Blijft de medewerker in dienst, dan wordt hij na de schorsing mogelijk werkzaam binnen een andere functie of op een andere vestigingsplaats [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Genoemde omstandigheden kunnen bepalend zijn voor de duur van de schorsing.

De werkgever kan in het arbeidscontract uitdrukkelijk bedingen dat hij tijdens de schorsing geen loon hoeft te betalen. Als de medewerker ziek wordt gedurende de schorsing, dan betekent dit niet dat de verplichting tot doorbetalen van loon herleeft. Schorsing zonder loon is natuurlijk een zwaarder disciplinaire maatregel, dan het schorsen met behoud van loon. Deze zwaardere sanctie moet zijn rechtvaardiging vinden in ernstiger verwijtbaar gedrag van de medewerker. Voorgaande betekent dat het schorsen zonder loon minder snel toegepast kan worden, dan het schorsen met behoud van loon. In twijfel gevallen kan de werkgever het loon doorbetalen gedurende de schorsing.

Een werkgever die het loon doorbetaalt zal doorgaans geen overwerktoeslag verschuldigd zijn (de medewerker verricht geen overwerk), wat vaak ook geldt voor toeslagen voor ploegendiensten of bezwarende werkomstandigheden. Ook een onkostenvergoeding hoeft de werkgever niet te betalen, als de medewerker die kosten niet maakt.

Voor schorsing moeten zeer dringende redenen aanwezig zijn. Gaat de werkgever over tot schorsing, dan laat hij dat schriftelijk aan de medewerker blijken. Daarbij geeft hij aan waarom hij tot schorsing overgaat, of het loon wordt doorbetaald over die periode, alsmede tot wanneer de schorsing zal duren. Blijkt later dat de medewerker niet terecht geschorst is, dan heeft de medewerker aanspraak op loon over de gehele periode. Daarnaast komt hij mogelijk in aanmerking voor een schadevergoeding.

2.3.8.

**Gedwongen verandering en schorsing**

Het gaat hier om maatregelen waarvoor geen regeling in de arbeidsovereenkomst, cao of (pseudo)reglement is opgenomen. Als eerste wordt er gedacht aan een maatregel waarbij de werkgever eenzijdig wijziging brengt in datgene wat hij met de medewerker overeenkwam. Tot dergelijke wijzigingen kan hij onder normale omstandigheden niet overgaan (I). Daarna wordt er ingegaan op schorsing (II). De werkgever deelt de maatregel schriftelijk aan de medewerker mede, wat hij motiveert.

I. De werkgever verandert eenzijdig datgene wat de werkgever en de medewerker overeenkwamen

**Disciplinair veranderen van de inhoud van de arbeidsovereenkomst.**

Voor verandering van datgene dat partijen in het arbeidscontract overeenkwamen is in beginsel instemming van de medewerker vereist. Het is echter mogelijk dat het arbeidscontract de werkgever de ruimte laat om tot die eenzijdige wijziging over te gaan. Heeft de werkgever de bevoegdheid om veranderingen eenzijdig door te voeren, zie dan hoofdstuk 2.3.5. onderdeel 1.E. [(2.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/toepassen-verschillende-soorten-disciplinaire-maatregelen).

Hieronder gaat het om de situatie waarbij de werkgever tot disciplinaire veranderingen wil overgaan, waarvoor hij normaal gesproken de instemming van de medewerker nodig heeft. Dat is anders als de werknemer in redelijkheid aan de verandering dient mee te werken, wat evenwel hoge uitzondering is.

Het is normaal niet mogelijk om als disciplinaire maatregel de overeengekomen arbeidsvoorwaarden te ontnemen. Een overplaatsing naar een andere vestiging kan onder omstandigheden passend zijn, waarbij de werknemer in dezelfde functie blijft werken. Het disciplinaire veranderen van de functie zonder dat deze sanctiemogelijkheid overeengekomen is, zal normaal geen gepaste sanctie zijn. Een herplaatsing in ander passend werk kan wel spelen bij andere gronden die tot ontslag kunnen leiden, zoals disfunctioneren of een verstoorde verhouding.

Waarmee moet rekening gehouden worden?

* De maatregel van disciplinaire verandering is slechts mogelijk als deze in verhouding staat tot de ernst van de misdraging.
* Het eenzijdig veranderen van de arbeidsovereenkomst met het passeren van het instemmingsrecht van de medewerker is slechts mogelijk bij ernstige misdragingen. Het is niet de bedoeling dat de werkgever kleine misstappen (steeds) beantwoord met eenzijdige veranderingen in de arbeidsovereenkomst, ook al zijn die veranderingen van weinig betekenis. Het eenzijdig veranderen van onderdelen van het arbeidscontract behoort uitzondering te zijn, aangezien dit plaatsvindt tegen de wil van de werknemer.
* Heeft een medewerker zich ernstig misdragen, dan kan de werkgever volstaan met een verandering die van weinig betekenis is.

**Hoofdstuk 2.1. gaat nader in op veranderingen. Voor die veranderingen kunnen tal van redenen zijn, waarbij daar in beginsel niet wordt gedacht aan veranderingen die dienen als disciplinaire maatregel** [**(2.1.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst)**.**

2.3.8.2. Schorsen (op non-actief stellen)

Deze disciplinaire maatregel houdt in dat het de medewerker tijdelijk verboden wordt om zijn werkzaamheden te verrichten. De schorsing duurt vaak totdat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd [(3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-opzegging-ontslag-ontbinding). De medewerker kan opheffing van de schorsing vragen bij de kantonrechter (7.), wat minder snel wordt toegewezen als de werkgever een ontslagvergunning heeft aangevraagd bij het UWV Werkbedrijf [(3.4.3.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-motiveren-ontslag-voor-toestemming-UWV-werkbedrijf-afspiegelingsbeginsel). Blijft de medewerker in dienst, dan wordt hij na de schorsing mogelijk werkzaam binnen een andere functie of op een andere vestigingsplaats [(2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-arbeidsovereenkomst). Genoemde omstandigheden kunnen bepalend zijn voor de duur van de schorsing.

De werkgever deelt de medewerker schriftelijk mede dat het hem is verboden om zijn werk te verrichten. Deze maatregel motiveert de werkgever, waarbij hij ook aangeeft dat hij het loon (niet) doorbetaald en hoelang de schorsing (ongeveer) zal duren.

Tijdens de schorsing behoudt de medewerker in beginsel recht op loon en andere verstrekkingen die met loon gelijk gesteld kunnen worden. De werkgever zal doorgaans geen overwerktoeslag verschuldigd zijn (de medewerker verricht geen overwerk), wat vaak ook geldt voor toeslagen voor ploegendiensten of bezwarende werkomstandigheden. Ook een onkostenvergoeding is de werkgever niet verschuldigd, als de medewerker die kosten niet maakt. Bijzondere omstandigheden kunnen met zich meebrengen dat het onaanvaardbaar zou zijn als de geschorste medewerker recht blijft houden op doorbetaling van loon. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen, wanneer de medewerker tijdens de schorsing elders werk verricht waarvoor hij inkomsten krijgt. Het kan dan onredelijk zijn indien de medewerker aanspraak blijft maken op het doorbetalen van het (volledige) loon.

Schorsing is slechts geoorloofd als de werkgever daarvoor gegronde redenen heeft, ook al betaalt de werkgever het loon door. Deze redenen kunnen gelegen zijn in ernstig verwijtbaar gedrag van de medewerker. Daarnaast kunnen de omstandigheden zo zijn dat het wedertewerkstellen van de medewerker tot een onaanvaardbare situatie zal leiden, terwijl andere passende arbeid (nog) niet voor handen is.