**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 6 - Opleiding Specialist Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

2.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid 2

2.2.1. Wanneer is iemand ziek of (situationeel) arbeidsongeschikt? 2

2.2.2. Hoe handelen partijen als een medewerker ziek is? 5

2.2.2.1. Rechten en plichten van de zieke medewerker 5

2.2.2.2. Rechten en plichten van de werkgever bij ziekte 5

2.2.2.3. Loon bij ziekte 23

2.2.3. Hoe te handelen als medewerker niet meer ziek is? 29

2.2.4. Hoe te handelen als medewerker gedeeltelijk arbeidsongeschikt is? 31

2.2.4.3. Afhandeling verandering contract zieke werknemer 33

2.2.5. Medewerker is langer dan twee jaar ziek 33

2.2.6. Is de werknemer echt ziek? 36

2.2.7. Einde arbeidsovereenkomst (regelmatig) zieke werknemer 36

3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch/langdurig ziek) 39

3.5. Ontbinding arbeisovereenkomst door kantonrechter (overige gronden) 46

4.2.1. Opbouw van de aanspraak op vakantie 48

4.2.2. Vaststellen en opnemen vakantiedagen 52

5.2.7. Interne en externe bijstand over arbo-beleid 58

# 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, de vrijheid van keuze voor een behandelingsmethode en de behandelende arts, alsmede om de situatie waarbij de medewerker het herstel tegenwerkt (B.).

## 2.2.2.1.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, als ook welke werkaanpassingen gewenst zijn. 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 deskundigenoordeel 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).

#### Open spreekuur

De werknemer kan ook terecht bij de bedrijfsarts als deze niet ziek is, namelijk preventief. in geval van vragen van werknemers over de gezondheid en werk, kunnen de werknemers een afspraak bij de bedrijfsarts maken om dat te bespreken. Dat kan bijvoorbeeld ook in geval er een open speekuur is. Het dient om klachten en verzuim te voorkomen.

#### Second opinion tegen oordeel bedrijfsarts

In geval de medewerker het niet eens is met de uitkomst van het onderzoek van de bedrijfsarts, kan hij of zij 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 partij (of partijen) die de second opinion kan verzorgen is 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 de second opinion als eerste 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. Het is 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 is een klacht over de behandeling door de bedrijfsarts en is dus niet 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 alleen dient 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.

#### 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

Aangaande het recht op loon dient een onderscheid gemaakt te worden tussen re-integratieverplichtingen en controlevoorschriften. Het niet nakomen van re-integratieverplichtingen (meewerken aan plan van aanpak, meewerken aan voorschriften gericht op herstel, verrichten passend werk) kan tot een loonstop leiden. De werkgever hoeft geen loon door te betalen over de periode dat de medewerker zijn verplichtingen niet nakomt, ook niet als de medewerker 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 de controlevoorschriften niet na (verplichting om vast te stellen of iemand recht op loon heeft), dan kan de werkgever het uitbetalen van loon opschorten. In dat geval krijgt de medewerker wel zijn volledige loon uitbetaald, als hij de controlevoorschriften alsnog nakomt. In dit geval heeft de medewerker wel recht op loon, maar de werkgever kan het uitbetalen daarvan uitstellen, tot dat de medewerker bijvoorbeeld 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. Dit deskundigenoordeel 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 deskundigenoordeel 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 deskundigenoordeel 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). Het te laat aanvragen van de WIA-uitkering en 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 sprake 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 bedrijfarts van 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.

De bedrijfsarts is adviseur in plaats van een begeleider (verantwoordelijke) voor het ziekteverzuim. De bedrijfsarts geeft advies over preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken, in het algemeen en voor specifieke ziektegevallen. De werkgever is verantworodelijk voor de verzuimbegeleiding.

Voor dat er zes weken verstrijken beoordeelt de bedrijfarts van 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).

#### Onenigheid over het verloop van het traject: Second opinion versus deskundigenoordeel

In geval de medewerker het niet eens is met de uitkomst van het onderzoek van de bedrijfsarts, kan hij of zij 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 partij (of partijen) die de second opinion kan verzorgen is 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 de second opinion eerst zelf 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. Het is 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 is een klacht over de behandeling door de bedrijfsarts en is dus niet 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 alleen dient 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.

In geval van onenigheid of onduidelijkheid over het re-integratietraject is het derhalve relevant om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen.

#### 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 een gecertificeerde arbodienst, met wie een basiscontract wordt afgesloten. In dat basiscontrast staan de werkafspraken met kerndeskundigen.

In het basiscontract dat de werkgever met de arbodienst moet overeenkomen is geregeld:  
– dat de arbodienst het ziekteverzuim begeleidt;  
– dat de werknemer ook los van een ziekmelding naar de bedrijfsarts kan in een open spreekuur, wat preventief is bedoeld en waarvan de kosten eveneens voor rekening van de werkgever komen;  
– dat de bedrijfsarts de werkplek kan bezoeken, dat hij de werkgever adviseert over preventie, dat de bedrijfsarts jaarlijks gaat overleggen met de OR en preventiemedewerker, dat hij waar toegestaan aanstellingskeuring gaat verzorgen en beroepsziekten gaat melden;  
– dat de werknemer recht heeft op een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);  
– dat de werknemer recht heeft op een second opinion bij een externe (andere) bedrijfsarts als de werknemer het niet eens is met de (eigen) bedrijfsarts;  
– dat er een klachtenprocedure geldt.

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 probleemanalyse 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 ervoor 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 de medewerker voor een UWV-uitkering in aanmerking komt. Dit kan spelen in geval van een zogenaamde “no-risk-polis”, dat wil zeggen situaties waarbij een werkgever iemand met een uitkering in dienst neemt. Denk aan het volgende:  
– Oudere voormalige werkloze. Indien de werknemer 1 jaar werkloos was voor deze bij de werkgever in dienst trad en nog geen 5 jaar in dienst is, kan de werknemer na 13 weken voor een ziektewetuitkering in aanmerking komen. Over dat deel hoeft de werkgever geen loon te betalen. Dit geldt voor medewerkers die na 1 januari 2018 en voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden, als zij voor 1 januari 1962 zijn geboren. Medewerkers die eerder zijn aangenomen en evenmin 5 jaar in dienst zijn, komen voor een ZW-uitkering in aanmerking als zij voor 8 juli 1954 zijn geboren.  
– Werknemers met een WIA-, WAZ- of WAO-uitkering. Medewerkers die bij het begin van hun dienstverband een WAO- of WAZ-uitkering hebben kunnen een uitkering aanvragen als zij binnen 5 jaar door (toegenomen) arbeidsongeschiktheid uitvallen. Werknemers die een WIA-uitkering hadden bij het in dienst nemen of na twee jaar ziekte een WIA-uitkering krijgen of een afwijzing daarvoor kregen, kunnen ook als zij (wederom) uitvallen een uitkering bij het UWV aanvragen. Het is raadzaam dit zo snel mogelijk aan te vragen. Over het deel waarover de medewerker een uitkering krijgt, hoeft geen loon betaald te worden.

I. 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 deskundigenoordeel 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).

| **Onze oplossingen voor arbeidsgeschillen:** | | |
| --- | --- | --- |
| **Optie 1** | **Gratis advies van een specialist:** Binnen 24 uur krijgt u helderheid over het probleem en de oplossingen. Hiermee kunt u zelf verder of wij gaan voor u bemiddelen of procederen. |  |
| **Optie 2** | U legt samen met de wederpartij het probleem ter arbitrage voor aan de arbeidsrechter. Daarmee wordt het arbeidsgeschil officieel, snel en definitief opgelost. |  |
|  | | |

#### 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 € 214,28 (januari 2019) = € 150,00 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).
* 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)

#### 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).

# 2.2.4.3. Afhandeling verandering contract zieke werknemer

**Aangepast werk!**

Indien het oude werk niet meer uitgevoerd kan worden, dan kunnen de werkgever en medewerker met elkaar overeenkomen dat het werk wordt aangepast. Ander passend werk komt in veel verschillende varianten voor, zoals het werken in een andere functie, werken in een deel van de oude functie of minder uren werken. De werkgever kan een voorstel doen voor ander passend werk dat aansluit bij de achtergrond en belastbaarheid van de medewerker.

De verandering zal doorgaans opgenomen worden in een plan van aanpak. In veel gevallen blijft het einddoel in het plan van aanpak staan, namelijk dat de werknemer later meer gaat werken of wel weer meer van zijn oude werk oppakt. Het aangepaste werk is dan tijdelijk en partijen blijven gericht op de opbouw.

**Uitdrukkelijk overeenkomen van een structurele en substantiele verandering in het werk**

Partijen kunnen ervoor kiezen om een verandering blijvend te laten zijn, dat wil zeggen dat overeengekomen wordt dat een medewerker structureel in ander werk of minder uren gaat werken. Een dergelijke verandering kan overeengekomen worden door een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan of de verandering op te nemen in een vaststellingsovereenkomst. Gaat de werknemer in op het aanbod van de werkgever, of andersom, dan komen partijen veranderingen overeen van bijvoorbeeld de functie, de werkzaamheden, de arbeidstijd of arbeidsplaats, het loon etc.

Wanneer duidelijk is dat de verandering structureel overeengekomen is, dan geeft de werknemer het meerdere prijs aan uren (die uren die hij kennelijk niet meer kan werken). Er wordt bijvoorbeeld overeengekomen dat de medewerker 24 uur in plaats van 40 uur gaat werken door een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan of door deze verandering in een vaststellingsovereenkomst vast te leggen. Dit zal zich met name voor kunnen doen in het derde ziektejaar, waarin de werknemer alleen betaald krijgt naar loonwaarde. Een werknemer die alleen nog 24 uur werkt, krijgt in het derde ziektejaar alleen 24 uur betaald. Een werknemer die in een lagere functie is gaan werken, krijgt op dat lagere niveau betaald in het derde ziektejaar. In de eerste twee ziektejaren kreeg de werknemer nog wel (70 %) betaald volgens het aantal uren en de functie die degene vervulde voordat hij arbeidsongeschikt werd.

**Gedeeltelijke transitievergoeding**

De hierboven geschetste situatie kan gezien worden als een soort deeltijdontslag. Na twee ziektejaren wordt overeengekomen dat de medewerker blijvend minder uren gaat werken. Indien deze wijziging structureel en substantieel is (meer dan 20 % van de uren), dan heeft de werknemer aanspraak op een transitievergoeding naar rato. Een werknemer die bijvoorbeeld van 40 uur naar 24 uur gaat en daarmee het meerdere (16 uur) prijsgeeft, krijgt 16/40ste deel van de normale transitievergoeding [(3.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst). Deze vergoeding is van toepassing bij een noodzakelijke (door blijvende arbeidsongeschiktheid), substantiële en structurele vermindering van de uren. Dat geldt dus niet als de wijziging niet structureel overeengekomen wordt, bijvoorbeeld als het einddoel in het plan van aanpak blijft dat de werknemer volledig gaat terugkeren in de normale arbeid.

Een voorbeeld: Een werknemer werkt eerst 40 uur in een functie voor € 3.500,00. Na twee jaar ziekte wordt overeengekomen dat hij in een lagere functie (€ 2.800,00) gaat werken, naast een teruggang in uren naar 24 uur. Dat komt neer op € 1.680,00 per maand in het derde ziektejaar. Stel dat de werknemer 6 dienstjaren heeft, dan zou hij bij een volledig ontslag recht hebben op twee maandsalarissen (6 x 1/3de aan transitievergoeding). Werknemer krijgt in dit geval dan 16/40 x €3.500,00 = € 1.400,00 bruto x 2 = € 2.800,00 aan transitievergoeding. Het verlies in salaris van € 3.500 naar € 2.800 door het werken in een lagere functie, wordt dus niet gecompenseerd.

Het naar rato toekennen van de transitievergoeding is ter compensatie van het (latere) verlies aan aanspraak op een transitievergoeding. Door structueel overeen te komen dat de medewerker minder werkt, krijgt hij als het later tot ontslag komt alleen een transitievergoeding over het mindere aan uren. De medewerker moet wel binnen 3 maanden een beroep doen op deze transitievergoeding. Van een werkgever mag verwacht worden dat hij de gevolgen voor de transitievergoeding uitlegt, als hij met de werknemer het gesprek aangaat over het structureel en substantieel verminderen van de uren van het arbeidscontract.

Het is mogelijk dat de werkgever ook voor dit deels toekennen van de transitievergoeding vanaf 1 april 2020 een compensatie krijgt, hoewel het dan wel raadzaam is om dit “deeltijdontslag” in een vaststellingsovereenkomst vast te leggen [(3.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst). Het UWV moet zich er nog over uitlaten of deze compensatie ook opgaat.

**De nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst brengt geen verslechtering in de ontslagbescherming van de medewerker met zich mee**

Uitgangspunt is dat er in de mogelijkheden waarop het arbeidscontract kan eindigen geen veranderingen komen. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst wordt geen proeftijd opgenomen. De opzeggingsregeling wordt niet veranderd ten nadele van de medewerker. Ware dit anders, dan zou dat de ontslagbescherming van de medewerker ondermijnen. Als een werkgever wil dat de medewerker hiermee akkoord gaat, dan moet de werkgever de strekking van deze regelingen uitleggen. Vervolgens zal bijna iedere medewerker weigeren om op het aanbod in te gaan omdat dit aanbod niet redelijk is. De werkgever is namelijk gehouden om een vergelijkbaar aanbod te doen, maar dan zonder verslechteringen in de ontslagbescherming van de medewerker. De medewerker kan bijvoorbeeld een tegenaanbod doen van dezelfde strekking zonder bijvoorbeeld een proeftijdbeding. Hierop dient de werkgever in te gaan.

Stel nu dat een werkgever de medewerker niet goed heeft voorgelicht en de medewerker stemt met de regelingen in. De medewerker denkt mogelijk dat hij heeft ingestemd met een arbeidsovereenkomst die vergelijkbare ontslagbescherming biedt als voorheen. In dat geval stemt datgene dat de werkgever wil niet overeen met wat de medewerker wil, waardoor er (mogelijk) geen wilsovereenstemming is. Dan is het overeenkomen van de nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst mogelijk nietig, de vorige arbeidsovereenkomst is nog van kracht.

Is na een contract voor onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd getekend, dan kan de situatie zich voordoen dat een werknemer zich niet op nietigheid beroept of wenst te beroepen. Het probleem ligt dan in de tijdelijke aard van het contract. De werknemer wordt beschermd, nu een contract voor bepaalde tijd na een contract voor onbepaalde tijd niet van rechtswege eindigt. Nadere informatie hierover staat in hoofdstuk: [(3.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-na-onbepaalde).

**Fiscale afhandeling van doorbetalen loon naast een WIA-uitkering (+ aanvulling)**

Na twee ziektejaren kan de medewerker in aanmerking komen voor een WIA-uitkering van de uitvoeringsinstelling, die de werkgever mogelijk aanvult. Belastingtechnisch wordt er een splitsing gemaakt naar het gedeelte waarvoor de medewerker werkt en loon ontvangt en naar het gedeelte waarvoor hij mogelijk een uitkering krijgt.

**A.** Voor het **deel dat de medewerker nog werkzaam is** ontvangt de medewerker loon en hierover worden de witte tabellen toegepast, waardoor rekening wordt gehouden met de heffingskortingen voor werkenden. Dit deel wordt vergelijkbaar behandeld als de fiscale afhandeling van andere medewerkers.

**B.** De **uitkering** wordt vergelijkbaar behandeld als medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn. Dat betekent dat, de inhoudingen op de uitkering worden berekend volgens de groene tabellen. De wijze van berekenen is afhankelijk van het feit of de uitvoeringsinstelling de uitkering direct betaald aan de medewerker, of indirect aan de werkgever [(4.5.3.1.D.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wat-behoort-er-tot-het-loon-werknemer-berekenen).

# 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).

Hoofdstuk 3.4.2. gaat nader in op ontslag op staande voet [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

# 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)

# 3.4. Opzeggen arbeidsovereenkomst met een vergunning van UWV-werkbedrijf (bedrijfseconomisch/langdurig ziek)

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan opgezegd worden als er toestemming door het UWV werkbedrijf is verleend. De gronden voor opzegging zijn:

* Bedrijfseconomische redenen, waarbij naast een slechte financiële situatie, het ook kan gaan om bijvoorbeeld organisatorische veranderingen, derhalve zonder dat er een financiële noodzaak is ([art 7:669 lid 3 sub a](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).
* Meer dan twee jaar ziek ([art 7:669 lid 3 sub b](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook met toestemming van het UWV opgezegd worden in geval van bedrijfseconomische redenen of langdurig ziekte. Dan moet deze mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging wel overeengekomen zijn in de arbeidsovereenkomst. Indien niet is overeengekomen dat het dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds beëindigd mag worden, dan kan op deze twee gronden een verzoek ingediend worden bij de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter))

**Andere ontslaggronden verlopen via de kantonrechter**

Indien er in plaats van bedrijfseconomische gronden en langdurig ziekte andere redenen zijn voor het einde van het dienstverband, dan wordt er een verzoek ingediend bij de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)) Denk bijvoorbeeld aan een ontslag wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde verhouding en te vaak ziek zijn ([art 7:669 lid 3 c t/m h](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#669)).

**Wanneer is er geen toestemming van het UWV vereist?**

Het vragen van toestemming is niet nodig in de situaties die in hoofdstuk 3.3. worden behandeld, zoals ontslag tijdens de proeftijd, ontslag op staande voet, ontslag tijdens faillissement of tegen de pensioendatum en als de werknemer zelf ontslag neemt ([3.3](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzegging-opzeggen-arbeidsovereenkomst-arbeidscontract-door-werkgever-werknemer)).

**Wanneer het UWV de toestemming weigert?**

De werkgever die geen toestemming van het UWV heeft verkregen, kan daarna een verzoek tot ontbinding indienen bij de kantonrechter. Dat betekent dat de route om op grond van bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte naar de kantonrechter te gaan, eerst mogelijk wordt als eerst de procedure bij het UWV is doorlopen. In dat geval gelden overigens dezelfde eisen om toestemming te krijgen ([3.4.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure)). De kantonrechter zal een opzegtermijn hanteren en vrijwel altijd een transitievergoeding toekennen. Naast de inhoudelijke toetsing van het ontslag, is derhalve ook de termijn en vergoeding vergelijkbaar. Meer informatie over de procedure bij de kantonrechter, zie hoofdstuk 3.5. ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

**Handleiding voor opzegging met toestemming UWV**

Bij onderstaande opzeggingsvoorschriften geldt als uitgangspunt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzegt. Een werkgever die de opzeggingsregeling niet in acht neemt kan verwachten dat de benadeelde medewerker tegen hem gaat procederen [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).

**De tijdstippen die van belang zijn**

Bij opzegging spelen vier tijdstippen een rol:

**A.** De dag waarop een vergunning van het UWV Werkbedrijf wordt verkregen

**B.** De dag waarop de werkgever opzegt, waarmee de opzeggingstermijn begint te lopen

**C.** De laatste dag van de opzeggingstermijn

**D.** De dag waartegen mag worden opgezegd

**E.** Betalen van een transitievergoeding

**F.** Binnen 26 weken geen ander in dienst nemen

**A. Verkrijgen van een ontslagvergunning**

De werkgever vraagt de ontslagvergunning aan het UWV Werkbedrijf die een bepaalde procedure volgt die in hoofdstuk 3.4.3 nader wordt uitgewerkt [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen).

De werkgever kan 4 weken van de toestemming van het UWV gebruik maken door het dienstverband van de werknemer op te zeggen ([art 7:671a lid 6 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671)).

**B. De dag wanneer er opgezegd wordt (opzeggingsverboden)**

Zodra de werkgever de vergunning heeft gekregen kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen. Op dat moment begint de opzeggingstermijn.

De werkgever moet er voor zorgen dat de opzegging op deze dag niet in strijd is met de opzeggingsverboden. Het ontslag dat plaatsvindt in strijd met opzeggingsverboden kan de werknemer binnen een vervaltermijn van 2 maanden laten vernietigen ([3.4.4.C](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegverboden-vernietigbaar).). De werkgever is dan loon verschuldigd omdat hij het arbeidscontract moet nakomen dat nog steeds van kracht is.

Een opzeggingsverbod kan zich voordoen in geval van ziekte, zwangerschap of (buitenlandse) militaire dienst van de medewerker. Daarnaast als de medewerker betrokken is (geweest) bij de medezeggenschap. Verder is opzegging verboden wanneer het ontslag (voornamelijk) is ingegeven wegens discriminerende redenen of wegens de overgang van de onderneming. De cao en een arbeidsovereenkomst kunnen nadere opzeggingsverboden met zich meebrengen. Nadere informatie over opzeggingsverboden staat in hoofdstuk 3.4.1. ([3.4.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer)).

**C. De opzeggingstermijn**

Om te bepalen tegen welke dag er opgezegd behoord te worden dienen de opzeggingstermijnen bekend te zijn, wat in hoofdstuk 3.4.2. wordt behandeld [(3.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn). Na de berekening van de opzeggingstermijn kan bepaald worden wat de laatste dag van de opzeggingstermijn is. Dat is de dag waarop de opzeggingstermijn eindigt, te rekenen vanaf de mededeling van de opzegging.

In de zeer uitzonderlijke situatie dat de arbeidsovereenkomst nog niet is aangevangen, begint de opzeggingstermijn pas te lopen vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst.

**D. Tegen welke dag mag er opgezegd worden na de opzeggingstermijn**

De dag waartegen opgezegd mag worden is vaak niet de laatste dag van de in acht te nemen opzeggingstermijn. Het burgerlijk wetboek (BW) schrijft voor dat er tegen de laatste dag van de maand opgezegd moet worden, binnen welke maand de opzeggingstermijn eindigt. Het is evenwel mogelijk dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst of cao bepaalt dat er tegen een andere dag opgezegd moet worden. Doorgaans vindt opzegging plaats tegen de laatste dag van de maand [(art 7:672-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#672).

Stel de dag waartegen partijen mogen opzeggen is de laatste werkdag van de maand. Nadat de werkgever een vergunning van het UWV Werkbedrijf krijgt, zegt hij de arbeidsovereenkomst op, waarbij hij een opzeggingstermijn van 2 maanden in acht neemt. De opzegging vindt plaats op 14 maart en de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 mei, dat is de dag waartegen de werkgever de overeenkomst mag opzeggen. 14 maart plus 2 maanden is 14 mei. De dag waartegen de werkgever mag opzeggen is in dit geval de laatste dag van de maand, dus 31 mei.

**E. Betalen van een transitievergoeding**

De werkgever dient een transitievergoeding te betalen als het dienstverband 24 maanden heeft geduurd. Dat geldt dus ook bij een ontslag dat met toestemming van het UWV is opgezegd wegens bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte. Naast de transitievergoeding zal de werkgever geen aanvullende billijke vergoeding hoeven te betalen, nu dat enkel speelt als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Bij de neutrale ontslaggronden die bij het UWV spelen zal dat vrijwel nooit spelen.

Nadere informatie over de transitievergoeding en billijke vergoeding staat in hoofdstuk 3.5.3.

**F. Binnen 26 weken geen ander in dienst nemen**

Indien de arbeidsovereenkomst is opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen, dan mag de werkgever geen ander in dienst nemen voor hetzelfde werk. Van de werkgever wordt verwacht dat hij dit werk aanbiedt aan de voormalige werknemer, tegen de gebruikelijk voorwaarden. Dat wil zeggen tegen de voorwaarden waartegen het dienstverband normaal ook aan anderen is aangeboden, oftewel tegen de gebruikelijke arbeidsvoorwaarden en als het gebruikelijk is voor bepaalde tijd. Het is evenmin toegestaan een uitzendkracht in te huren, maar een echt zelfstandige of collega die reeds in dienst was, mag dit werk wel gaan doen.

De werkgever die deze voorwaarde tot weder indiensttreding overtreedt, loopt het risico dat de ontslagen werknemer het ontslag door de kantonrechter laat vernietigen ([art 7:681 lid 1 sub c BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#681)). De vervaltermijn hiervoor is twee maanden na het einde van het dienstverband, dan wel twee maanden nadat de werknemer (redelijkerwijze) bekend is of had kunnen zijn met het in dienst treden van een ander en uiterlijk 8 maanden na de opzegging ([art 7:686a BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#686)).

De situatie is vergelijkbaar met een werknemer die is ontslagen in strijd met de opzegverboden, waarop hoofdstuk 3.4.4.C. nader in gaat ([3.4.4.C.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-in-strijd-met-opzegverboden-vernietigbaar)).

**Doorprocederen**

De werknemer kan niet alleen in de UWV-procedure verweer voeren. Na een opzegging, kan de werknemer zich verweren tegen een ontslag. Dat kan bijvoorbeeld als de opzegtermijn niet in acht genomen is, als er opzegverboden gelden, wanneer er geen transitievergoeding is betaald of de werknemer het simpelweg niet eens is met het oordeel van het UWV. Een werkgever die derhalve de opzeggingsregeling niet in acht neemt kan verwachten dat de benadeelde medewerker tegen hem gaat procederen [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).

Aan de andere kant kan de werkgever die geen toestemming van het UWV krijgt, bij de kantonrechter een verzoek indienen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit verzoek op grond van bedrijfseconomische gronden en langdurig ziekte, kan dus eerst bij de kantonrechter neergelegd worden als de UWV-procedure is doorlopen. Deze vervolgprocedure bij de kantonrechter wordt behandeld in hoofdstuk 3.5. ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

**Samenvattend**

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen als er geen opzeggingsverboden zijn [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer) en zodra hij daartoe een vergunning heeft verkregen [(3.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-aanvragen-ontslagvergunning-UWV-werkbedrijf-afspiegelen). Daarbij neemt hij de door hem berekende opzeggingstermijn in acht [(3.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-werknemer-opzegging-opzegtermijn-opzeggingstermijn) en zegt hij op tegen de dag waartegen hij de arbeidsovereenkomst mag opzeggen. Neemt een werkgever voorgaande niet in acht, dan kan de medewerker hiertegen opkomen. Dat kan hij ook als het ontslag kennelijk onredelijk is [(3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-UWV-procedure).Verkrijgt de werkgever geen toestemming, eerst daarna kan de werkgever wegens bedrijfseconomische gronden of langdurig ziekte naar de kantonrechter ([3.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-arbeidsovereenkomst-door-kantonrechter)).

**Algemene aanvullende opmerkingen over de opzegging**

**De opzegging moet de ander bereiken**

Een opzegging is een verklaring die de ander heeft bereikt waarbij degene zijn wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen kenbaar maakt. Bereikt de verklaring de ander niet (tijdig), dan kan de opzegging toch werking hebben. Dat doet zich voor, wanneer het niet of niet tijdig bereiken het gevolg is van de handelingen van de andere partij, of van handelingen van personen voor wie degene aansprakelijk is. Daarmee is gezegd dat een opzegging per brief normaal een opzegging met zich meebrengt op het moment van bezorgen. Het is aan de werkgever om aan te tonen dat de brief op een bepaald moment op het juiste adres is aangeboden. Onvoldoende is het indien hij aantoont dat de brief aangetekend verstuurd is, doordat dit op zich nog niet wil zeggen dat de brief ook daadwerkelijk op het juiste adres is bezorgd. Er is geen opzegging indien blijkt dat de brief op het verkeerde adres werd afgeleverd.

Stuurt een werkgever een ontslagbrief naar het verkeerde adres, dan is er geen opzegging. Het risico voor het niet bereiken van de brief ligt dus in eerste instantie bij de verzender. Dat risico komt evenwel bij de medewerker te liggen, als de medewerker wist dat zijn werkgever redelijkerwijze niet op de hoogte kon zijn van de verandering van zijn adres. Hij heeft naar de werkgever geen adreswijziging gestuurd, de werkgever wist niet van de verhuizing en de werkgever heeft geen papieren ontvangen waarop het nieuwe adres werd vermeld. In dat geval valt het de medewerker te verwijten dat de brief op het verkeerde adres wordt bezorgd, waardoor de opzegging dan wel plaatsvindt, ook al bereikt deze brief de medewerker niet.

De situatie kan zich voordoen dat de medewerker afwezig is op het moment van bezorging. Hij is bijvoorbeeld ziek of op vakantie. De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat dit voor rekening en risico van de medewerker komt, wat dus niet altijd het geval is.

Werkgevers die in bepaalde gevallen zekerheid willen kunnen er voor kiezen om de opzegging door een bepaalde persoon over te laten brengen. Degene kan bijvoorbeeld een brief aan de medewerker overhandigen, dan wel geven aan een huisgenoot aan wie wordt gezegd dat de medewerker zo snel mogelijk van de inhoud van de brief kennis moet nemen.

Een opzegging kan ook mondeling plaatsvinden. Bepaalde CAO’s of arbeidsovereenkomsten eisen evenwel dat de opzegging op een bepaalde wijze moet plaatsvinden, bijvoorbeeld per aangetekende brief. Zolang dat niet gebeurt, is er geen opzegging. Dat is slechts anders wanneer de andere partij er kennelijk vanuit gaat dat de opzegging geldig is door bijvoorbeeld een schadevergoeding te eisen vanwege de opzegging. Dan wel door de bedrijfskleding en dergelijke in te leveren, door afspraken te maken over de uitbetaling van vakantiedagen, door in te stemmen met de hoogte van de eindafrekening etc.

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst dient in beginsel niet per e-mail plaats te vinden, aangezien het niet bereiken van de e-mail voor rekening van de verzender komt. Tal van redenen kunnen in de weg staan aan het bereiken van de ander, zoals technische storingen, verandering van e-mailadres, software waarmee bepaalde e-mail worden geweerd en het opschonen van een netwerk. Beweert de tegenpartij dat hij de e-mail niet (op tijd) heeft ontvangen, dan zal de verzender niet snel het tegendeel kunnen bewijzen, ook al toont hij aan dat de e-mail is verzonden naar het juiste adres.

**Een vernietigbare opzegging**

Een opzegging is vernietigbaar als bijvoorbeeld de opzeggingsverboden zijn overtreden. Ook wanneer de opzegging wordt gedaan zonder de schriftelijke instemming van de werknemer en de vereiste vergunning van het UWV Werkbedrijf, kan het ontslag vernietigbaar zijn. De medewerker moet dan binnen een vervaltermijn van twee maanden een verzoek indienen bij de kantonrechter om het ontslag te vernietigen [(meer informatie over het opkomen tegen het ontslag na een UWV-procedure in hoofdstuk 3.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verweer-tegen-ontslag-na-uwv-procedure).

Vernietiging is ook mogelijk als de opzegging door de werknemer plaatsvindt onder invloed van bedrog, bedreiging of misbruik van omstandigheden. De wil van de medewerker komt dan niet met zijn verklaringen en gedragingen overeen, doordat hij opzegde door dwang, bedrog of misbruik van omstandigheden. De medewerker kan de opzegging op deze gronden vernietigen. Dat doet hij door een mededeling hierover aan de werkgever over te brengen, mondeling of schriftelijk ([3.2.2.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-onderzoek-werkgever-ontslag-door-diefstal-misbruik-misleiding-bedreiging)).

**Opzegging is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die onomkeerbaar is en onvoorwaardelijk moet zijn**

**Een opzegging die nu plaatsvindt, mag niet afhankelijk zijn van latere voorwaarden**

Het opzeggen van de arbeidsovereenkomst kan niet aan een voorwaarde worden verbonden. Het is dus niet mogelijk om op te zeggen onder de voorwaarde dat het loon weer wordt doorbetaald of dat de werkomstandigheden verbeteren. Doordat een opzegging direct rechtsgevolg teweegbrengt, is het intrekken van de opzegging niet mogelijk. Een opzegging die in werking is getreden is dus onvoorwaardelijk.

**Opzegging onder voorbehoud (gaat alleen op termijn in, als ….. )**

Het is wel mogelijk om een opzegging alleen in te laten gaan, als bepaalde omstandigheden zich voordoen. Een werkgever kan mededelen dat wanneer op een bepaalde datum, bepaalde omstandigheden zich voordoen, dat “dan” de medewerker op staande voet is ontslagen. Denk aan de situatie waarbij een medewerker zegt dat hij op een bepaalde datum niet op het werk zal verschijnen. Een werkgever kan dan vooraf mededelen dat indien de medewerker niet verschijnt, de arbeidsovereenkomst op die datum eindigt doordat degene dan op staande voet is ontslagen. Na de misdraging hoeft de werkgever niet opnieuw op te zeggen, hoewel het aangeraden wordt deze opzegging te bevestigen. Vergelijkbaar is de opzegging die alleen ingaat als en zodra er een ontslagvergunning van het UWV Werkbedrijf wordt verkregen.

Het is dus mogelijk om een opzegging alleen in werking te laten treden als zich bepaalde voorwaarden voordoen (opzegging onder voorbehoud). Een medewerker kan zeggen dat een opzegging per 1 februari ingaat, als de werkgever het loon niet voor 31 januari betaalt. Dat betekent dat de werkgever tot en met 31 januari de kans heeft om te voorkomen dat de opzegging in werking treedt. Doet hij dat niet, dan treedt per 1 februari de opzegging onvoorwaardelijk inwerking.

Voorgaande moet onderscheiden worden van voorwaardelijke opzegging, wat niet is toegestaan. Dat is een opzegging die in werking is getreden en waaraan voorwaarden zijn verbonden. Een opzegging die is ingegaan moet onvoorwaardelijke zijn. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om op 31 december op te zeggen en daarbij te stellen dat die opzegging alleen het arbeidscontract beëindigd als het loon niet wordt betaald voor 31 januari. Of een opzegging in werking treedt mag dus wel aan voorwaarden worden verbonden (opzegging onder voorbehoud), terwijl een in werking getreden opzegging onvoorwaardelijk moet zijn.

**Terugkomen op de opzegging**

Op een opzegging kan niet éénzijdig teruggekomen worden doordat de opzegging onomkeerbaar is en niet van voorwaarden of omstandigheden afhankelijk mag zijn.

Partijen kunnen wel gezamenlijk op een opzegging terugkomen wat uitdrukkelijk maar ook stilzwijgend kan plaatsvinden. Denk bij dit laatste aan het voortzetten van het werk door de medewerker nadat de arbeidsovereenkomst per direct is opgezegd, terwijl de werkgever met de voortzetting van het werk stilzwijgend instemt.

**Opzeggingstermijn en ontslag op staande voet**

Als er is opgezegd en er een opzeggingstermijn wordt nagekomen, betekent dit niet dat een eerdere beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. De omstandigheden kunnen bijvoorbeeld dusdanig zijn of worden dat er een dringende reden voor ontslag op staande voet of ontbinding aanwezig is. Dan zegt de werkgever (medewerker) de arbeidsovereenkomst meteen op of hij laat deze op korte termijn ontbinden. Dit vindt dan plaats voordat anders de opzeggingstermijn zou zijn verstreken.

# 3.5. Ontbinding arbeisovereenkomst door kantonrechter (overige gronden)

**Ontbinding arbeidsovereenkomst**

De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat er voor de werkgever of medewerker reden is om de arbeidsovereenkomst te laten beëindigen. Op ieder moment kunnen partijen een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter, ook al bepaalt een cao of arbeidsovereenkomst anders [(art 7:671b BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#671). Wijst de kantonrechter de ontbinding toe, dan eindigt de arbeidsovereenkomst op het door hem aangewezen tijdstip.

In het nu volgende wordt in het kort ingegaan op vragen die bij ontbinding spelen. Een nadere uitwerking volgt in de hoofdstukken waarnaar de samenvatting verwijst.

**Is er een grond voor ontbinding?**

De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst alleen ontbinden als één van de volgende gronden zich voordoen ([art 7:669 lid 3 BW](https://www.arbeidsrechter.nl/BW#669)):

* Bedrijfseconomische gronden, als op deze grond eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV toestemming heeft geweigerd
* Langer dan twee jaar ziek, met de voorwaarde dat hierover eerst bij het UWV is geprocedeerd en het UWV geen toestemming heeft verleend.
* Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen
* Disfunctioneren
* Verwijtbaar handelen
* Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar
* Verstoorde arbeidsverhouding
* Andere dan hiervoor genoemde gronden (evenwel een beperkte groep).

[Meer informatie over deze redenen voor ontbinding staat in hoofdstuk 3.5.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinden-arbeidsovereenkomst-kantongerecht-gegronde-redenen)

Daarnaast kan er alleen nog een ontbinding gevraagd worden wegens wanprestatie [(art 7:686 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#686). Dat wil zeggen dat de werkgever of de medewerker zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet nakomt. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het vaak te laat op het werk verschijnen ondanks waarschuwingen, zich (meerdere malen) ziek melden zonder ziek te zijn, het opzettelijk onder de maat presteren of het opzettelijk de orde of efficiëntie in de onderneming dwarsbomen. In veel gevallen is dit verwijtbaar handelen en/of levert dit een verstoorde verhouding op, zodat op grond van sub e. en g. een verzoek wordt ingediend. [Meer informatie over een ontslag wegens wanprestatie staat in hoofdstuk 3.5.5.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-wanprestatie-pro-forma-ontbinding-arbeidsovereenkomst-kantonrechter)

**Is de werkgever (of de medewerker) een vergoeding verschuldigd?** [**(3.5.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

Het einde van de arbeidsovereenkomst brengt meestal financieel nadeel met zich mee voor de werknemer en in bepaalde gevallen ook voor de werkgever. De werknemer kan in aanmerking komen voor een transitievergoeding en mogelijk ook voor een billijke vergoeding.

[Meer informatie over de vergoedingen staat in hoofdstuk 3.5.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsvergoeding-transitievergoeding-kantonrechtersformule-arbeidsovereenkomst)

**Moet de medewerker tot aan de ontbinding worden geschorst?**

Is het gedrag van de medewerker zeer ernstig, dan kunnen er redenen zijn om tot ontslag op staande voet over te gaan ([meer informatie over het aanzeggen van een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)). De onzekerheid die hiermee gepaard kan gaan is voor veel werkgevers een reden om voor de weg van ontbinding te kiezen, wat echter meer tijd kost. Gedurende deze tijd kan het nodig zijn dat de medewerker wordt geschorst ([meer informatie over schorsing tijdens een ontslag op staande voet staat in hoofdstuk 2.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf)).

**Hoe verloopt de ontbindingsprocedure en wat voor mogelijkheden zijn er?** [**(3.5.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

Ontbindingsprocedures beginnen met het indienen van een verzoek. Mondelinge behandeling volgt nadat de griffier partijen daartoe heeft opgeroepen. De kantonrechter zal normaal rekening houden met de opzegtermijn en daarop de proceduretijd in mindering brengen, maar kan in ernstige gevallen ook op korte termijn ontbinden. Hoger beroep tegen de beslissing van het kantongerecht is mogelijk.

[Meer informatie over hoe een ontbindingsprocedure in zijn werk gaat staat in hoofdstuk 3.5.3.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbindingsprocedure-kantonrechterformule-ontslagvergoeding)

**Wat is een ontbinding voor zover vereist en wanneer is dat van belang?** [**(3.5.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

Arbeidsovereenkomsten die zijn geëindigd hoeven niet meer ontbonden te worden. Echter, niet altijd is het duidelijk of de arbeidsovereenkomst nu wel of juist niet is geëindigd. Een ontslag op staande voet kan bijvoorbeeld nietig zijn ([zie hoofdstuk 3.3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever)), terwijl een arbeidscontract mogelijk niet met wederzijds goedvinden ([zie hoofdstuk 3.1.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-met-wederzijds-goedvinden)) of van rechtswege ([zie hoofdstuk 3.2.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-einde-arbeidsovereenkomst-bepaalde-tijd-van-rechtswege)) is geëindigd.

Met deze onduidelijkheid is het de vraag of de werkgever loon verschuldigd is en desgevraagd de medewerker moet tewerkstellen. Wijst een rechter deze vorderingen toe, dan kan het om een loonvordering gaan die hoog opgelopen is, terwijl de vordering tot tewerkstelling mogelijk tot inpassingsproblemen leidt. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst laten ontbinden voor zover (later) blijkt dat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd

[Meer informatie over een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor zover vereist staat in hoofdstuk 3.5.4.](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontbinding-voor-zover-vereist-door-kantonrechter)

**Wat geldt er als de werknemer om ontbinding verzoekt?** [**(3.5.6.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werknemer-verzoekt-om-ontbinding-einde)

Voorgaande heeft tot uitgangspunt dat de werkgever om ontbinding verzoekt. Verzoeken namens de werknemer zijn vrij zeldzaam, daar een werknemer veelal kan volstaan met een opzegtermijn en in dringende gevallen ontslag op staande voet kan nemen. De werknemer die zelf het dienstverband beeindigd zal normaal niet voor een WW-uitkering in aanmerking komen en ook geen transitievergoeding en vergoeding naar billijkheid krijgen, tenzij er sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever.

# 4.2.1. Opbouw van de aanspraak op vakantie

**Vakantierechten**

Voor ieder jaar dat de medewerker op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is heeft hij recht op minimaal viermaal de (overeengekomen) arbeidsduur per week. De opbouw van de vakantierechten begint vanaf het in dienst treden (werkzaam worden) van de medewerker [(art 7:634 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#634). In veel cao’s wordt er een hoger recht op vakantie toegekend.

**Vakantierechten voor een fulltimer**

Een medewerker die over 5 dagen per week 40 uur werkt, heeft na 1 jaar recht op 4 x 40 = 160 uren vakantie. In feite heeft hij dus bij 260 dagen recht op 20 vakantiedagen, dus een verhouding van 13 dagen opbouw op 1 dag vakantie. Neemt de medewerker 40 uren (5 dagen) vrij, dan verbruikt hij 1/4 van zijn vakantierecht waarvoor hij een week vrij is. Over deze 5 dagen wordt het loon doorbetaald voor in totaal 40 uren.

**Vakantierechten voor een parttimer**

Een medewerker die over 3 dagen per week 24 uren werkt, heeft na 1 jaar recht op 4 x 24 = 96 uren vakantie. In feite heeft hij dus bij 156 dagen recht op 12 vakantiedagen. Ook dat is een verhouding van 13 dagen opbouw, op 1 dag vakantie. Neemt deze werknemer 24 uren vrij, dan verbruikt hij ook 1/4 van zijn vakantierecht, waarvoor hij een volledige week vrij is. De parttimer krijgt echter over deze week minder loon doorbetaald dan de fulltimer, namelijk over drie dagen voor in totaal 24 uren.

**Welke uren tellen mee?**

Niet alleen uren waarop de medewerker werkt maar ook andere uren kunnen meetellen bij de berekening van de opgebouwde vakantierechten

**Berekening van de vakantierechten**

Dit vraagstuk wordt uitgewerkt in hoofdstuk. Daar wordt rekening gehouden met het feit dat het aantal uren per week kan variëren en dat de medewerker mogelijk slechts een gedeelte van het jaar vakantierechten opbouwt. Verder wordt er ingegaan op het loon dat er over die vakantie-uren doorbetaald moet worden, alsmede op de vraag hoeveel vakantie-uren de medewerker gebruikt, wanneer hij een dag met vakantie gaat .

**Inhoudingen**

Voor het inhouden van loonbelasting en premies wordt er onderscheid gemaakt naar vakantiebijslag en doorbetaalde loon over de vakantiedagen .

Welke uren tellen mee?

**Bij het vaststellen van het aantal vakantie-uren die een medewerker opbouwt, tellen in beginsel alle werkdagen mee, waarbij de medewerker loon doorbetaald krijgt.**

**De uren waarop ook vakantierecht wordt opgebouwd zijn de volgende uren, los van het feit of de medewerker dan loon doorbetaald krijgt:**

– Uren waarbij de medewerker een vakbondsvergadering bijwoont met toestemming van de werkgever [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1).

– Uren waarbij de medewerker met politiek verlof is [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1) [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/politiek-verlof-werknemer-gemeente-provisie-rijk).

– Uren waarbij de medewerker meedoet aan herhalingsoefeningen i.v.m. militaire dienst [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1).

– Uren waarbij de medewerker (onbetaald) verlof geniet wegens niet gebruikte vakantie of verlofdagen bij een vorige werkgever [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen) [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1)

– Uren waarbij de medewerker tegen zijn wil niet in staat is om te werken [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1). Het gaat hier bijvoorbeeld om werkwilligen die niet kunnen werken doordat andere medewerkers staken, door slecht weer of als er onvoldoende werk is. Opbouw van deze vakantierechten is niet afhankelijk van het feit of medewerkers over deze uren loon doorbetaald krijgen, daar de opbouw in beide gevallen plaatsvindt.

– Uren waarvoor een medewerkster wegens zwangerschap ziekengeld ontvangt (7.) [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1)

– Uren waarbij een medewerker ziek is, onafhankelijk van het feit of hij loon ontvangt. De medewerker die geen recht heeft op het doorbetalen van loon, bouwt ook geen recht op vakantie op, bijvoorbeeld niet als hij opzettelijk ziek is of zonder goede grond verzuimt [(2.2.2.3.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

Van voorgaande kan in beperkte zin afgeweken worden, als het gaat om medewerkers die meer vakantierechten opbouwen dan het wettelijke minimum en dit schriftelijk overeengekomen wordt. Zo kan er overeengekomen worden dat zij deze extra vakantierechten niet of minder opbouwen in bovenstaande omstandigheden. Zij dienen wel recht op het wettelijke minimum opbouw van vakantierechten te behouden in die situaties [(art 7:635-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_5)

**De uren waarop ook vakantierecht wordt opgebouwd zijn de volgende uren, tenzij de medewerker op deze uren geen loon doorbetaald krijgt;**

– Uren waarbij de medewerker op non-actief is gesteld [(2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-stellen-werknemer-werknemers-door-werkgever) of zelfs geschorst is [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf).

– Uren waarbij de medewerker met vakantie is.

**De uren waarop geen vakantierecht wordt opgebouwd zijn de uren waarop:**

– de medewerker met ouderschapsverlof is en daarvoor geen recht op loon heeft (7.)

**Uitwerking van de opbouw**

Een medewerker die 40 uur per week werkt, bouwt zijn vakantierecht over een jaar op over 240 werkdagen en 20 (4 x 5) vakantiedagen, dat is dus 8 x 260 = 2080 uren. Op deze uren kan hij verhinderd zijn om zijn werk te doen, door bovenstaande redenen waarbij het recht op vakantie wel wordt opgebouwd. Over de uren dat een medewerker met ouderschapsverlof is bouwt hij geen vakantierechten op. Tijdens ziekte bouwt de medewerker wel vakantierechten op.

**Berekening vakantierechten in uren, berekening door te betalen loon en bepalen hoeveel uren de medewerker opneemt, als hij een dag of een week met vakantie gaat**

Een werknemer die recht heeft op een vakantiedag, heeft recht op een vrije dag waarover zijn loon wordt doorbetaald over een bepaald aantal uren [(art 7:639 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#639). Hierbij spelen de volgende vragen een rol:

– Hoeveel vakantierechten in uren heeft hij opgebouwd over een bepaalde periode?

– Wat is het loon dat er wordt doorbetaald gedurende deze uren?

– Als hij een week of een dag vakantie neemt, hoeveel uren neemt hij dan op?

**Bij de berekeningen zijn de volgende gegevens nodig:**

A. Het **aantal dagen** van de in acht te nemen periode, dus over de periode waarover de vakantierechten worden berekend (dus inclusief vrije dagen zoals zondagen).

B. Het **totaal aan dagen** waarop vakantierechten (in uren) werden opgebouwd. Dat zijn niet alleen de dagen dat de medewerker werkte.

C. Het **totaal aantal uren** waarover vakantierechten werden opgebouwd. Ook dit zijn niet alleen de uren dat de medewerker werkte.

D. Het **totale brutoloon** dat over de periode bij A. genoemd verschuldigd was en in geld uitbetaald moet worden.

**Bij onderstaande wordt het volgende voorbeeld uitgewerkt.**

Een medewerker is gedurende 103 dagen in dienst geweest, waarbij hij over 60 dagen en 420 uren vakantierechten heeft opgebouwd, terwijl het totaal aan (bruto) loon over deze periode € 3857,13 euro bedraagt.

A. Het totaal aantal dagen is 103 (3 maanden en 11 dagen).

B. Het totaal aantal dagen waarover de vakantierechten werden opgebouwd is 60 dagen.

C. Het totaal aantal uren waarover de vakantierechten werden opgebouwd is 420.

D. Het totale brutoloon is € 3857,13 euro.

**Voor dat de berekeningen beginnen nog het volgende**

Bij het berekenen van vakantierechten is de factor 1 op 13 van belang. De medewerker heeft recht op 1 vakantie-uur, als er 13 uren verstrijken waarbij hij recht op vakantie opbouwt (dus als hij 13 uren werkt). Deze factor wordt gevonden doordat een fulltime medewerker, over 260 dagen per jaar, van 8 uur per dag, dus over totaal 2080 uren zijn recht op vakantie opbouwt. Hij heeft dan een vakantierecht opgebouwd van 4 keer het aantal arbeidsuren per week, dat is 4 x 40 = 160 uur. De verhouding 160 staat tot 2080, is een verhouding van 1 op 13. Voorgaande betekent dat er per uur een vakantierecht wordt opgebouwd van 0.076923077 (ruim vier en halve minuut). Omgerekend in geld krijgt een medewerker 7.69 procent vakantiegeld over zijn normale uurloon (7.69 % = 100 % x 20 vakantiedagen gedeeld door 260 dagen).

**1. Berekening vakantierecht**

Het vakantierecht is het totaal aantal uren (C) …… x 0.076923077 = ……… uren vakantie.

In ons voorbeeld is dat 420 uren x 0.076923077 = 32.31 uren (32 uur en 18 minuten)

**2. Berekening van het gemiddeld aantal uren per dag**

Het totaal aantal uren waarover vakantierechten worden opgebouwd (C) wordt gedeeld door het totaal aantal dagen (B); dus totaal aantal uren … : totaal aantal dagen = …… uren doorbetalen loon per vakantiedag

In ons voorbeeld is dat 420 uren : 60 dagen = 7 uur per dag

**3. Berekening van het aantal vakantiedagen**

Het aantal vakantiedagen wordt gevonden door het recht op vakantie-uren (1) te delen door het gemiddeld aantal uren dat de medewerker per dag werkt (2), waarvan de uitkomst is …… (1) : …….. (2) = ……. aantal vakantiedagen.

In ons voorbeeld bedraagt het vakantierecht in uren 32.31 : 7 = 4.6 vakantiedagen

**4. Berekening van het gemiddelde uurloon**

De hoogte van het loon per uur is gelijk aan het gemiddelde loon over de periode van opbouw van het vakantierecht. Dat is het totaal aan loon (D) …… gedeeld door het totaal aantal uren (C) ……. = ……… gemiddelde uurloon

In ons voorbeeld is dat € 3857.13 : 420 = € 9,18 euro als gemiddeld uurloon

**Correctie van de berekening van het gemiddelde uurloon**

Zoals in hoofdstuk 4.2.1. wordt uitgewerkt, heeft de medewerker in bepaalde gevallen ook recht op vakantieopbouw, ook al heeft hij geen recht op loon . Dat zou bij voorgaande berekening betekenen dat het loon lager is en daarmee het gemiddelde (gedeeld door 420) ook lager wordt. Dit is niet de bedoeling en moet gecorrigeerd worden. Over deze uren wordt er fictief loon toegekend dat verschuldigd was, wanneer de werkgever (fictief) wel loon had moeten betalen. Zo kan een medewerkster mogelijk in aanmerking komen voor 16 weken zwangerschapsverlof, waarbij zij bij de werkgever vakantierechten opbouwt, maar geen recht op loon heeft doordat zij een 100 % ziektewet-uitkering krijgt. Dit mag geen invloed hebben op het gemiddelde uurloon. Dat betekent dat de werkgever bij de berekening over die periode het loon fictief meerekent. De hoogte van dit loon is gelijk aan het loon voordat de uitkering inging.

**Samenvattend**

De medewerker kan er aanspraak op maken dat het vakantierecht in uren ……. (1) wordt genoten voor …… uren per dag (2) over … dagen (3) waarbij er per vakantie-uur een loon wordt doorbetaald van ……. (4).

In ons voorbeeld heeft de medewerker recht op 32.31 uur vakantie, dat wordt genoten over 7 uren per dag over 4.6 dagen, waarbij er een uurloon wordt doorbetaald van € 9,18 euro.

**5. Berekening van het aantal uren per week dat de medewerker opneemt, als hij een week met vakantie gaat**

Neem het totaal aantal uren waarover de vakantierechten werden opgebouwd (C). Deel dit door het aantal weken dat er gewerkt is, dus het totaal aantal dagen in de periode gedeelde door 6. Oftewel ….. (C) gedeeld door (…. (A): 7) = …… gemiddeld aantal uren per week. Als de medewerker 1 week met vakantie gaat, dan betekent dit dat het recht op vakantie met dit aantal uren vermindert, terwijl er over deze week het loon over die uren wordt doorbetaald.

In ons voorbeeld gaat het om een 420 uren gedeeld door (103 dagen : 7 dagen =) 14.714 (ruim 14 weken); de uitkomst hiervan is 28.54 uren per week.

**Aanverwante opmerkingen**

**Opnemen en uitbetalen van het vakantierecht**

Het verschilt per organisatie of de vakantierechten per dag of per uur opgenomen of vastgesteld worden [(4.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opnemen-vakantie-dagen-uren-aanvraag-werknemer). Kunnen uren niet genoten worden, dan dient de werkgever dit te registreren en bij de volgende nog op te bouwen vakantierechten mee te tellen. Het is ook mogelijk dat deze niet opgenomen vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst in geld uitgekeerd worden [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). Slechts bij het einde van het arbeidscontract vindt afronding van de rechten plaats, niet per dag maar per uur.

**Berekenen van het vakantierecht per maand**

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan bepalen dat het recht op vakantiedagen, wordt berekend per maand [(art 7:634-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#634_3). Dit kan echter niet, als het gedeelte van het jaar dat omgerekend moet worden zelf korter dan een maand is.

**Berekening van gemiddelde loon per opgebouwde vakantie-uur**

Correcter maar gecompliceerder wordt de berekening, indien er steeds per opgebouwde vakantiedag wordt bepaald, wat het gemiddelde loon was tijdens de opbouw. Ook hier geldt het uitgangspunt dat de oudste vakantiedag het eerste opgenomen wordt. Een dergelijke berekening is niet nodig zo lang het gemiddelde loon maar wordt genomen over de periode waarin het vakantierecht werd opgebouwd. Dan gaat het om een berekening (zoals hierboven) waarbij het gemiddelde loon wordt berekend over een periode waarover meerdere vakantie-uren worden opgebouwd.

**Belastingtechnisch onderscheid tussen vakantiegeld en vakantiebijslag**

Het doorbetaalde loon gedurende de vakantiedagen is vakantiegeld. Vakantiebijslag is de toeslag op het loon van doorgaans 8 %, dat wordt berekend over 1 juni t/m 31 mei en dat in beginsel eens per jaar wordt uitgekeerd [(4.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/hoe-en-wanneer-betalen-loon-tijdstip-termijn-overmaken). Beide uitkeringen zijn loon waarop de werkgever loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekering moet inhouden, op het moment van de uitkering. De vakantiebijslag wordt belast op het moment dat de werkgever het uitbetaalt (bijv. eind mei of begin juni). Het vakantiegeld wordt belast wanneer de medewerker vakantie opneemt en loon doorbetaald krijgt. Voor vakantiebijslag geldt er een bijzonder tarief [(4.5.3.1.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/bijzonderen-beloningen-loonbelasting-afdracht-premie-loon).

# 4.2.2. Vaststellen en opnemen vakantiedagen

**Met vakantie!**

**Bij het vaststellen en opnemen van de vakantie zijn de volgende onderwerpen van belang:**

* De normale gang van zaken bij het **vaststellen** van de vakantie [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever).
* **Opnemen** van de vakantie- en snipperdagen [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen)
* **Uitbetalen** van het recht op vakantie [(4.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitbetalen-vakantiedagen-vakantierechten-einde-contract)
* **Terugkomen** op de vastgestelde datum van de vakantie (snipperdagen) [(4.2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-annuleren-vakantie-door-werknemer-werkgever)
* **Sluiten van de onderneming** gedurende een bepaalde vakantieperiode [(4.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/sluiten-onderneming-verplichte-vakantie)
* **Niet opnemen** **van vakantie** door de medewerker [(4.2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/werknemer-weigerd-met-vakantie-te-gaan-niet-opnemen)
* **Ziekte** en vakantie [(4.2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-ziek-tijdens-vakantie-uitbetalen-ziektedagen)

**Non-actief stellen** i.p.v. het opnemen van vakantiedagen [(4.2.2.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-eerder-vastgestelde-vakantiedagen-opnemen)

4.2.2.1.

De werkgever stelt de vakantie vast, in beginsel volgens de wensen van de medewerker. Deze vakantieregeling wordt hieronder uitgewerkt.

**Vaststellen van de vakantie**

In eerste instantie geeft de medewerker zijn gewenste vakantieperiode door aan de werkgever, ook zonder dat de werkgever hierom vraagt. Een schriftelijk verzoek van de medewerker kan de werkgever slechts schriftelijk afwijzen als hij daarbij gewichtige redenen aanvoert en dat doet binnen twee weken. Reageert een werkgever later dan twee weken, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de medewerker [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Nadat het verzoek van de medewerker is afgewezen, is het aan de werkgever om de vakantie vast te stellen. Het gaat dan om een vakantie van minimaal twee aaneengesloten weken of twee losse weken per jaar. Dat krijgt de werknemer evenwel alleen als hij voldoende vakantie-, A.D.V. of verlofdagen heeft opgebouwd [(art 7:638-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). De werkgever zorgt er voor dat er tussen het vaststellen van de vakantie en het opnemen voldoende tijd zit om daarvoor voorbereidingen te treffen [(art 7:638-4 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). Dagen waarop de vakantie vastgesteld kan worden, zijn dagen waarop de medewerker anders had gewerkt en dus ook loon had ontvangen, hoewel hierop enkele uitzonderingen mogelijk zijn [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen). De vakantie wordt slechts in hele dagen gegeven, tenzij de medewerker instemt met halve dagen. De genoten en resterende vakantiedagen worden per medewerker bijgehouden, wat medewerkers desgewenst in kunnen zien. Vakantierechten die resteren moet de werkgever op verzoek van de medewerker verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten [(art 7:638-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638)

Van voorgaande kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO afwijken, ten nadele van de werknemer [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). Deze afwijking ziet evenwel slechts op de wijze waarop partijen de vakantie vaststellen. Bijvoorbeeld door het vaststellen van de vakantie volledig aan de werkgever over te laten, al dan niet na overleg met de medewerker. Ook dan kan de medewerker er aanspraak op maken dat hij zijn vakantierechten voor dat jaar op kan nemen. Daarbij dient het minimaal om twee aaneengesloten weken of twee losse weken te gaan, als daarvoor voldoende vakantierechten zijn gespaard.

**Vaststellen vakantie, als de medewerker een flexibel aantal dagen per week werkt**

Werkgevers die vakantie willen vaststellen voor medewerkers die een flexibel aantal dagen per week werken, dienen de volgende richtlijnen te volgen.

* In beginsel heeft de medewerker recht op twee aaneengesloten of twee losse weken vakantie, tenzij de medewerker daarvoor te weinig vakantierechten heeft opgebouwd. Stelt een werkgever de vakantiedagen vast tegen de zin van de medewerker, dan mag dit niet dusdanig gebeuren dat er daardoor onvoldoende aanspraak resteert om twee weken vakantie op te kunnen nemen.
* Per week wordt er vakantie opgenomen over de dagen dat de medewerker gemiddeld heeft gewerkt over de periode waarin de vakantierechten zijn opgebouwd [(4.2.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Het totaal van de gewerkte uren per week en verkregen vakantie-uren per week is nooit meer dan het gemiddelde aantal dagen dat de medewerker heeft gewerkt in de periode dat de vakantierechten zijn opgebouwd [(4.2.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Als een medewerker bijvoorbeeld gemiddeld 3.5 dagen per week werkt, dan kan in een week dat de medewerker twee dagen werkt hoogstens één dag vakantie zitten, terwijl, als de medewerker daarmee instemt, anderhalve dag vakantie verleend mag worden.
* Van het opnemen van vakantie is slechts sprake als vooraf is afgesproken dat bepaalde dagen als vakantiedagen worden aangemerkt waarover loon wordt doorbetaald. Achteraf kunnen dagen slechts met instemming van de medewerker als vakantiedagen bestempeld worden [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen).

Komt de werkgever bovenstaande niet na, dan is er vaak sprake van het uitbetalen van vakantierechten, wat in beginsel alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst mag [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). De vakantierechten die een medewerker meer krijgt als het wettelijk minimum, mogen wel tussentijds uitbetaald worden [(4.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitbetalen-vakantiedagen-vakantierechten-einde-contract).

4.2.2.2.

**Stimuleren van vakantieopname**

Voor de werkgever geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn minimum aan vakantierechten (zijnde vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is  het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

**Verhinderde dagen tijdens de vakantie**

Het is mogelijk dat voordat de vakantie begint, de medewerker aan de werkgever mededeelt dat hij op bepaalde dagen verhinderd is om zijn werk te verrichten en deze dagen daarom ook geen vakantiedagen zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan cursusdagen voor de ondernemingsraad, of ziektedagen die zullen volgen na een behandeling etc.

**Snipperdagen**

Dit zijn vakantiedagen die niet aaneengesloten worden opgenomen. Deze dagen kunnen gedurende het hele jaar genoten worden, wat doorgaans op verzoek van de medewerker wordt toegewezen door de werkgever. De werkgever kan die dagen vaststellen als er gewichtige redenen bestaan tegen een verzoek van de medewerker of wanneer een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO dit bepaalt. Daarbij moet de werkgever er rekening mee houden, dat de medewerker die meer dan twee weken vakantie op kan nemen, deze mogelijkheid niet verliest door het vaststellen van snipperdagen door de werkgever.

**Halve vakantiedagen of opnemen snipperuren**

Vakantie wordt in beginsel per dag opgenomen. Op verzoek of met instemming van de medewerker kunnen de dagen per halve dag of een bepaald aantal uren opgenomen worden. Dan wordt ieder opgenomen uur van het vakantierecht afgehaald, terwijl het loon per uur wordt doorbetaald.

**Verhinderde dagen aanmerken als (boven-wettelijke) vakantiedagen**

Stemt de medewerker hiermee in, dan kunnen de hierna te noemen (halve) dagen aangemerkt worden als vakantiedagen [(art 7:636 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#636). De regeling komt er op neer, dat telkens instemming wordt gevraagd als deze dagen zich gaan voordoen, of voorgedaan hebben. Verkrijgt de werkgever instemming, dan gaat het om vakantiedagen, waarover de werkgever vakantiegeld dient uit te betalen, waarvoor de aanspraak op vakantiedagen van de medewerker afneemt.

Dit aanmerken van verhinderde dagen als vakantiedagen kan echter alleen voor boven-wettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten die een medewerker meer heeft dan het wettelijk minimum. Het gaat bijvoorbeeld om minimaal 20 vakantiedagen voor een medewerker met een vijfdaagse werkweek en minimaal 12 dagen voor een medewerker die drie dagen per week werkt [(4.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Slechts de dagen boven dit minimum kunnen in geval van verhindering gebruikt worden, door verhinderde dagen als (boven-wettelijke) vakantiedagen aan te laten merken.

Het gaat om de volgende verhinderde (halve) dagen die als vakantiedagen bestempeld kunnen worden. Tenminste als de medewerker daarmee per keer instemt.

**Dagen waarop de medewerk(st)er aanspraak maakt op loon i.v.m. afwezigheid door ziekte**

Voor deze dagen kan de medewerk(st)er instemming verlenen dat deze als vakantiedagen aangemerkt worden. Dat wil zeggen dat hij naast loon / ziekengeld, aanspraak heeft op vakantiegeld, terwijl de opgebouwde vakantierechten afnemen.

**(halve) dagen waarop de medewerker in beginsel geen recht op loon heeft**

* Dit zijn dagen waarbij de medewerker is opgeroepen als dienstplichtige voor militaire of vervangende dienst, waarbij het niet gaat om een opleiding of een (herhalings)oefening [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Dagen waarbij de medewerker verlof neemt doordat hij recht op vakantiedagen had bij een vorige werkgever die hij bij deze niet heeft opgenomen [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen).
* Als ook om (halve) dagen waarbij de medewerker met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Daarnaast om (halve) dagen waarbij de medewerker tegen zijn wil verhinderd is arbeid te verrichten [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen, als hij niet kan werken doordat anderen staken, doordat het slecht weer is of doordat er te weinig werk is. In dergelijke omstandigheden verschilt het per situatie of er recht op loon bestaat [(4.1.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-werknemer-trouwen-bevalling-huwelijk).
* Alsmede dagen voor (politiek)verlof [(2.4.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/politiek-verlof-werknemer-gemeente-provisie-rijk)

Op bovenstaande dagen heeft de medewerker mogelijk geen aanspraak op loon. Door deze dagen als vakantiedagen aan te merken krijgt de medewerker hierover vakantiegeld, waarvoor de dagen waarop hij vakantie kan opnemen afnemen. Een cao of arbeidsovereenkomst kan bepalen dat de medewerker op deze dagen wel recht op loon heeft. In dat geval stemt de medewerker in beginsel alleen in met het aanmerken van deze dagen als vakantiedagen, waardoor hij naast vakantiegeld ook loon ontvangt. Dit vakantiegeld is een compensatie voor het afnemen van het recht op vakantiedagen.

Naast genoemde rechten kan de situatie zich ook voordoen dat de medewerker op een dag vrij heeft genomen zonder instemming van zijn werkgever. Op deze dag heeft de medewerker natuurlijk geen recht op loon. Het is mogelijk dat partijen onderling overeenkomen dat deze dag als een vakantiedag wordt beschouwd, waardoor de medewerker vakantiegeld krijgt uitbetaald en zijn vakantierecht afneemt. Hoewel dit niet in de wet genoemd worden, sluit deze regeling wel bij voorgaande aan en zal dit niet snel tot problemen leiden, aangezien zowel de medewerker als werkgever hiermee instemmen.

**Dagen waarop de medewerk(st)er aanspraak maakt op ziekengeld i.v.m. zwangerschap / bevalling, kunnen niet als vakantie aangemerkt worden** [**(art 7:636-2 BW)**](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#636)

**Ziektedagen als boven-wettelijke-vakantiedagen aanmerken**

Voor de dagen dat de medewerker verhinderd is wegens ziekte, kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst bepalen dat deze dagen ten koste van zijn aanspraak op vakantie gaan. De overeenkomst kan (daarnaast) ook bepalen dat ziektedagen gedurende de vakantie van de medewerker, tevens als vakantiedagen aangemerkt worden. Voorgaande kan alleen overeengekomen worden, voor zover de medewerker minimaal recht blijft houden op het wettelijke minimum aan vakantiedagen. Dat minimum is 4 keer het (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week.

Afromen van het meerdere is dus mogelijk, als een overeenkomst dit bepaalt. In dat geval is zowel sprake van een ziekte- als een vakantiedag, waardoor de medewerker naast loon over de vakantiedag, ook loon krijgt over de ziektedag (tenzij hij normaal over ziektedagen geen loon doorbetaald krijgt). Voorgaande geldt dus alleen voor de bovenwettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten waarop de medewerker recht heeft ingevolge een (collectieve) arbeidsovereenkomst. Er moet goed in de gaten gehouden worden of het afnemen van deze bovenwettelijke vakantierechten niet in strijd is met de cao [(art 7:637 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637).

Voor andere dagen als ziektedagen moet de werkgever wel per keer de instemming van de medewerker vragen voordat deze dagen als vakantiedagen aangemerkt kunnen worden.

4.2.2.3.

De vakantiedagen waar de medewerker recht op heeft volgens de wettelijke regeling mogen niet in geld uitgekeerd worden zolang het arbeidscontract voortduurt [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). Het is daarom niet toegestaan om vakantiedagen af te kopen terwijl de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd [(art 7:640 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640).

**Mogen boven-wettelijke-vakantierechten uitbetaald worden?**

Heeft een medewerker meer aanspraak op vakantiedagen dan de wettelijke regeling als minimum stelt, dan speelt de vraag of deze extra vakantiedagen in geld uitgekeerd mogen worden. Dat mag alleen als dat uitdrukkelijk in een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO is geregeld [(art 7:640-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640). Daarbij komt dat de medewerker met die afkoop van vakantierechten niet hoeft in te stemmen, aangezien hij recht heeft om die dagen op te nemen [(art 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Mag de werkgever de boven-wettelijke-vakantiedagen uitbetalen, dan kan het lastig zijn deze extra dagen van de wettelijke dagen te onderscheiden. In beginsel kan aangenomen worden dat eerst de dagen van de wettelijke regeling opgenomen worden en vervolgens de extra dagen. Het zijn dan vaak deze extra dagen die overblijven en die in geld uitgekeerd mogen worden. Echter, wanneer er vakantierechten van voorgaande jaren bestaan, dan worden eerste deze oude vakantierechten opgenomen.

**Onverschuldigde betaling en verrekening**

Medewerkers behouden aanspraak op vakantie en doorbetalen van loon, als de vakantiedagen onrechtmatig in geld zijn uitbetaald. Het uitbetaalde geld, oftewel het geld voor de afkoop van de vakantiedagen, kan de werkgever terugvorderen aangezien dit onverschuldigd is betaald. De medewerker heeft dus een vordering op de werkgever, die loon moet doorbetalen over de tijd dat hij zijn recht op vakantie opneemt. Voorgaande betekent dat de medewerker recht op loon (vakantiegeld) heeft, maar daarnaast het te veel betaalde loon (reeds uitbetaalde vakantiegeld) moet terugbetalen. Verrekening van beide vorderingen met elkaar is mogelijk op het moment dat de medewerker vakantie neemt, wanneer de medewerker hiermee instemt. Stemt een medewerker hiermee niet in, dan kan de werkgever dit onverschuldigde bedrag (uitbetaalde vakantierechten / te veel betaald loon) verrekenen met het loon dat de medewerker tegoed heeft (voor de arbeid die hij heeft geleverd). Dit moet spoedig plaatsvinden, waardoor hiermee niet gewacht kan worden tot de tijd dat de medewerker zijn recht op vakantie opneemt [(4.1.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon).

4.2.2.4.

Een werkgever die daarvoor gewichtige reden heeft, kan op de vastgestelde datum van de vakantie terugkomen en daarmee het opnemen van de vastgestelde vakantie tegengaan. Hij moet dan wel eerst in overleg treden met de medewerker [(art 7:638-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). De werkgever stelt de vakantie dan op een later of eerder tijdstip vast, wat hij dan niet meer kan veranderen. De werkgever moet bij de vaststelling opnieuw met bovenstaande procedure rekening houden [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever). De werkgever dient de financiële schade te vergoeden die de medewerker door het veranderen van de vakantie lijdt. De medewerker moet op zijn beurt de schade zoveel mogelijk beperken. Daaruit volgt niet dat hem een verwijt te maken valt, als hij geen annuleringsverzekering heeft gesloten, hoewel de meeste verzekeringen niet op deze situatie betrekking hebben

4.2.2.5.

In overleg met de ondernemingsraad of alle medewerkers kan de werkgever afspreken dat gedurende een bepaalde periode de onderneming gesloten is. Dergelijke afspraken hoeven niet gemaakt te worden, wanneer een (collectieve) arbeidsovereenkomst regelt in welke periode de vakantie wordt opgenomen. Het collectief vaststellen van de vakantie door de werkgever is afwijkend en dient daarom schriftelijke in een (arbeids)overeenkomst of CAO overeengekomen te zijn [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Is het collectief vaststellen van de vakantie niet schriftelijk overeengekomen (in een cao), dan geldt het volgende. De werkgever dient op verzoek van de medewerker de vakantie vast te stellen, tenzij hij daartegen gewichtige redenen kan aanvoeren. Die gewichtige reden kan in de sluiting van de onderneming gevonden worden, waarbij iedereen tegelijk met vakantie dient te gaan. De werkgever kan daarmee het verzoek van de medewerker afwijzen, op voorwaarde dat hij dat schriftelijk en binnen twee weken doet [(art 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Een medewerker moet gedurende deze sluiting vakantie nemen. Mocht een medewerker hiervoor te weinig vakantie, ATV of verlof dagen hebben, dan zal de werkgever hem het loon over deze niet gewerkte dagen moeten doorbetalen. In een overeenkomst kan mogelijk overeengekomen worden dat er dan geen loon verschuldigd is, of dat deze dagen in mindering komen op toekomstige vakantierechten van de medewerker.

4.2.2.6.

Uit voorgaande blijkt dat het initiatief tot het opnemen van vakantie in beginsel ligt bij de medewerker die daartoe een verzoek in dient. Voor de werkgever geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn minimum aan vakantierechten (zijnde vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is  het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Doet de medewerker het verzoek om vakantie op te nemen niet, dan blijven er aan het einde van het jaar vakantierechten over. De wettelijke vakantiedagen dienen echter binnen 6 maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden, tenzij zij redelijkerwijs daar niet toe in staat waren [(art. 7:640a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640). Deze regeling is ingevoerd vanwege het bevorderen van vakantieopname. Te lang uitstellen van vakantie zou de veiligheid en gezondheid van de werknemer in gevaar kunnen brengen. Werkgever en werknemer kunnen wel in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

Deze nieuwe vervaltermijn geldt alleen voor wettelijke vakantiedagen die de werknemer opbouwt vanaf 1 januari 2012. Voor vakantiedagen die al zijn opgebouwd voor die datum, blijven nog de ‘oude’ regels gelden, die inhouden dat de vakantierechten pas na 5 jaar vervallen [(art 7:642 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#642).

Het verval van vakantie is slechts mogelijk mits de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om vakantie op te nemen. In gevolge art. 7:638 lid 1 BW [(art. 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638) is de werkgever immers verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn minimumvakantie op te nemen.

Er zijn echter situaties denkbaar dat de werknemer niet in staat is geweest om de minimumvakantie op te nemen. Het gaat hierbij om situaties dat werknemers gedurende het hele opbouwjaar en de daarop volgende 6 maanden om medische redenen en in verband met andere bijzondere omstandigheden niet in staat zijn geweest om het minimum aan vakantierecht te benutten, bijvoorbeeld langdurig zieke werknemers.

4.2.2.7.

Een medewerker die ziek is tijdens de vakantie heeft over die periode geen vakantie [(art 7:637-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637). Dat wil zeggen dat een medewerker die ziek wordt voordat hij met vakantie gaat, geen uren opneemt over de dagen dat hij ziek is. Wordt de medewerker ziek tijdens zijn vakantie, dan kan hij zich direct ziekmelden. Zo mogelijk volgt hij de procedures die bij de ziekmelding horen [(2.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Doet de ziekte zich voor in het buitenland, dan is controle hierop moeilijk, waarbij de regeling over ziekmelding kan voorschrijven dat de medewerker een verklaring overlegt van een buitenlandse arts. Vindt de ziekmelding niet plaats tijdens de “vakantie”, dan kan hij mogelijk daarna aantonen dat hij gedurende een bepaald aantal dagen ziek is geweest. Over de ziektedagen die geen vakantiedagen zijn, betaalt de werkgever het loon door [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst). De aanspraak op vakantie wordt niet met de ziektedagen verminderd.

**Opbouw en opname van vakantie bij ziekte**

Voorheen was de opbouw van vakantiedagen bij langdurig zieke werknemers beperkt tot de laatste zes maanden. De  wetgeving, die op 1 januari 2012 is ingegaan, zorgt er voor dat werknemers die langdurig ziek zijn recht houden op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Deze wijziging is noodzakelijk geworden door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

De volledige vakantieopbouw bij ziekte geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. In een arbeidsovereenkomst of cao kunnen andere afspraken staan over eventuele extra vakantiedagen.

Die worden ook wel bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

Voor arbeidsongeschikte werknemers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) kunnen verrichten, zullen bij het opnemen van de minimumvakantie de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur, en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht kunnen worden op de minimum vakantieaanspraken. Dit is het gevolg van het vervallen van de beperkte opbouw.

**Ziektedagen als boven-wettelijke-vakantiedagen aanmerken**

Voor de dagen dat de medewerker verhinderd is wegens ziekte, kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst bepalen dat deze dagen ten koste van zijn aanspraak op vakantie gaan. De overeenkomst kan (daarnaast) ook bepalen dat ziektedagen gedurende de vakantie van de medewerker, tevens als vakantiedagen aangemerkt worden. Voorgaande kan alleen overeengekomen worden, voor zover de medewerker minimaal recht blijft houden op het wettelijke minimum aan vakantiedagen. Dat minimum is 4 keer het (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week.

Afromen van het meerdere is dus mogelijk, als een overeenkomst dit bepaalt. In dat geval is zowel sprake van een ziekte- als een vakantiedag, waardoor de medewerker naast loon over de vakantiedag, ook loon krijgt over de ziektedag (tenzij hij normaal over ziektedagen geen loon doorbetaald krijgt). Voorgaande geldt dus alleen voor de bovenwettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten waarop de medewerker recht heeft ingevolge een (collectieve) arbeidsovereenkomst. Er moet goed in de gaten gehouden worden of het afnemen van deze bovenwettelijke vakantierechten niet in strijd is met de cao [(art 7:637 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637).

Voor andere dagen dan ziektedagen moet de werkgever wel per keer de instemming van de medewerker vragen voordat deze dagen als vakantiedagen aangemerkt kunnen worden. Het is ook mogelijk dat de werkgever de medewerker om instemming vraagt om bepaalde ziektedagen als vakantiedagen aan te merken [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen).

4.2.2.8.

De werkgever kan de behoefte voelen iemand niet op non-actief te stellen, maar met vakantie te sturen. Deze ruimte bestaat niet als de medewerker daarmee niet instemt en normaal gesproken op verzoek van de medewerker wordt vastgesteld. Deze standaardregeling wordt hierboven uitgewerkt [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever).

Mogelijk wijkt een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO van deze standaardregeling af, door de werkgever de vakantie eenzijdig te laten bepalen. In dat geval is deze “vakantie” niet zonder meer bindend. Daarbij moet bedacht worden dat de medewerker tijdens deze “vakantie” dezelfde vrijheden dient te hebben die bij een normale vakantie gelden. Van een vakantie is geen sprake, als de medewerker oproepbaar moet zijn, of niet weet tot welke periode de “vakantie” duurt. Het vaststellen van de vakantie kan onredelijk zijn, wanneer het gaat om een lange periode (bijvoorbeeld meer dan een maand), te meer wanneer die periode deels in de winterperiode valt. Maakt een medewerker hiertegen echter geen bezwaar, dan zal de vastgestelde vakantie in beginsel bindend zijn voor de medewerker.

Bij het vaststellen van de vakantie dient de werkgever ook te letten op het volgende. Gaat de medewerker minder dan een week met “vakantie”, dan zal hij minimaal recht moeten blijven houden om gedurende het jaar twee aaneengesloten of losse weken vakantie op te nemen. Dit geldt niet als een dergelijke vakantie reeds genoten is. Gaat de medewerker een week of meer met vakantie, dan zal hij voldoende tijd moeten krijgen om voorbereidingen voor deze “vakantie” te treffen. Het onmiddellijk op non-actief stellen en meteen in laten gaan van de vakantie zal doorgaans niet redelijk zijn, tenzij de medewerker hiertegen geen bezwaar maakt tijdens het overleg.

# 5.2.7. Interne en externe bijstand over arbo-beleid

**Ondersteuning**

Een werkgever is gehouden om zich door deskundigen te laten bijstaan, waarbij hij de keuze heeft uit (een combinatie van) [(art 14 AW)](https://www.arbeidsrechter.nl/aw#14):

* Externe arbodienst (of een tesamen met andere werkgevers opgezette dienst);
* Interne arbodienst die bestaat uit deskundige medewerkers;
* Individuele deskundigen medewerkers of derde deskundigen.

Het werk van deze diensten of personen moet gecoördineerd worden [(art 14-6 AW)](https://www.arbeidsrechter.nl/aw#14).

Werkgevers worden dus verplicht om van re-integratie werk te maken. Om aan die verplichting te voldoen dient er nauw samengewerkt te worden met een gecertificeerde arbodienst, waarmee een basiscontract wordt afgesloten. In dat basiscontrast staan de werkafspraken met kerndeskundigen.

In het **basiscontract** dat de werkgever met de arbodienst moet overeenkomen is geregeld:  
– dat de arbodienst het ziekteverzuim begeleidt;  
– dat de werknemer ook los van een ziekmelding naar de bedrijfsarts kan in een open spreekuur, wat preventief is bedoeld en waarvan de kosten eveneens voor rekening van de werkgever komen;  
– dat de bedrijfsarts de werkplek kan bezoeken en de werkgever adviseert over preventie en dat deze bedrijfsarts jaarlijks gaat overleggen met de OR en preventiemedewerker en waar toegestaan een aanstellingskeuring gaat verzorgen en beroepsziekten gaat melden.  
– dat de werknemer recht heeft op een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO);  
– dat de werknemer recht heeft op een second opinion bij een externe (andere) bedrijfsarts als deze het niet eens is met de (eigen) bedrijfsarts;  
– dat er een klachtenprocedure geldt.

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 probleemanalyse wordt naar de werkgever gestuurd. Het gaat hier om een omschrijving van het probleem en adviezen over het te volgen re-integratietraject.

Gedurende het re-integratietraject 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 ervoor 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.

De afspraak met de arbodienst kan een vangnetregeling of een maatwerkregeling zijn. Bij een vangnetregeling komt de werkgever een contract met een gecertificeerde arbodienst overeen, waarna de arbodienst de kerndeskundigen inschakelt (zoals een bedrijfsarts). In geval van een maatwerkregeling kan de werkgever zelfstandige bedrijfsartsen inschakelen, waaronder minimaal een bedrijsarts moet vallen. In ieder geval is instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vereist als een werkgever een nieuwe afspraken maakt over de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid.

Deskundige bijstand vindt zowel plaats bij de totstandkoming van het beleid als bij de uitvoering daarvan, wat voor de meeste werkgevers verplicht is [(5.2.7.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/bedrijfshulpverlening-aanstellingskeuring-risicos). **De in te schakelen dienst moet aan bepaalde eisen voldoen** [(5.2.7.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/eisen-arbodienst-voorlichting-advies-knelpunten) **en zij “behoort” onafhankelijk te zijn** [(5.2.7.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/positie-arbodienst-rechten-plichten-werknemer).