



HOE GA JE OM MET ZIEKE WERKNEMERS?

ZEVEN VOORBEELDEN
UIT DE PRAKTIJK

WWW.SUZANNEMEIJERSARBEIDSRECHT.NL

VOORWOORD

Dé zieke werknemer bestaat niet. Elk geval is weer anders. En dat maakt het vaak ook zo lastig.

Hoe ga je om met zieke werknemers die iets meer hebben dan alleen een griepje?

Wat kun je als zieke werknemer doen als je werkgever niet doet wat hij moet doen aan re-integratie?

In dit gratis E-book belicht ik de perspectieven van werkgevers en werknemers.

Aan de hand van zeven praktijksituaties geef ik zo specifiek mogelijk aan:

1. Met welke privacyregels je rekening moet houden.
2. Hoe je omgaat met vakantie tijdens ziekte.
3. Hoe je een loonsanctie van UWV voorkomt.
4. Wanneer een second opinion van de bedrijfsarts aan de orde is.
5. Welke maatregelen je neemt als je werknemer niet meewerkt aan de re-integratie.
6. Hoe je dealt met situatieve arbeidsongeschiktheid.
7. Wat de status is omtrent slapende dienstverbanden.

Ik hoor graag als je nog vragen of opmerkingen hebt.

Voel je vrij om deze content (deels) te verspreiden, maar vermeld dan wel even mijn gegevens.

Hartelijke groet,

Suzanne Meijers

T: 030 3074461

E: mail@suzannemeijersarbeidsrecht.nl

W: www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl



1. Privacy van je zieke werknemer – 4 do's & don'ts

Je zieke werknemer heeft recht op privacy.

In je arbeidsvoorwaardenreglement of je model arbeidsovereenkomst heb je opgenomen wat je werknemer moet doen als hij ziek is.

Hoe laat belt hij met wie en moet hij thuis blijven in afwachting van een oproep van de bedrijfsarts.

Jouw belang is dat hij snel weer aan het werk gaat, terwijl je zieke werknemer de rust wil om te herstellen. Maar denk dus aan de privacy.

Wat mag je eigenlijk wel en niet vragen aan je zieke werknemer?

Volgens [de Wet bescherming persoonsgegevens](#) mag je slecht beperkt gegevens vragen als het gaat om de ziekte en de re-integratie.

Je vraagt wel hoe lang je zieke werknemer verwacht weg te zijn van kantoor en of hij nog bepaalde orders heeft uitstaan waar je vanaf moet weten. Je klanten wil je immers niet kwijt.

Maar je mag bijvoorbeeld niet vragen of je zieke werknemer nog kan tillen of op zijn knieën kan zitten. Ook vraag je niet of hij kan werken in de kantoortuin.

Dit heeft dus allemaal te maken met de privacy van je zieke werknemer.

Maar hoe achterhaal je dan wat er aan de hand is?

Nou niet dus. Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag de medische gegevens verwerken.

En dus niet de casemanager, zoals het geval is bij sommige verzuimbedrijven. Dat leidt tot veel misstanden die je juist wilt vermijden.

Wat mag je wel verlangen als je oog houdt voor de privacy?

Je mag wel van je zieke werknemer verlangen dat hij zelf aangeeft hoe lang hij arbeidsongeschikt denkt te zijn.

Als hij mogelijkheden ziet om wat andere taken op te pakken dan zijn gebruikelijke werk, zoals werken aan de balie of helpen bij de inpakafdeling dan zal hij dat zelf moeten aangeven.

Net als dat hij denkt in plaats van fulltime te werken misschien wel alvast kan starten met twee dagen werk per week of op aangepaste tijden.

Welk oordeel ontvang je van de specialist?

De bedrijfsarts is de enige die bepaalt of je werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is. Via de ingeschakelde arbodienst of bedrijfsarts ontvang je een oordeel over de mogelijkheden en beperkingen van je zieke werknemer.

Uiteraard geven die instanties alleen noodzakelijke gegevens door. Denk aan gegevens die je nodig hebt om te beoordelen of je loon moet doorbetalen. En natuurlijk ook gegevens die nodig zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie.

Alles wat je dus nodig hebt in het kader van de re-integratie, maar niets over de precieze aard van de ziekte.

Wat mag je noteren?

Alleen de gemaakte werkafspraken. Alles wat je onderling hebt besproken over functionele mogelijkheden en beperkingen, diagnoses en behandelingen mag je als werkgever niet registreren.

Dit is anders indien de bedrijfsarts de mogelijkheden en beperkingen heeft vastgesteld en gedeeld met jou en je werknemer. Dan mag je ze wel registreren.

Check voor meer info [de vernieuwde Arbowet](#).

Dus wat zijn de do's & dont's?

1. Informeer bij je zieke werknemer hoe het met hem gaat en wanneer hij verwacht terug te kunnen keren.
2. Vraag ook of er zaken zijn die aandacht vragen of overgedragen moeten worden tijdens zijn afwezigheid.
3. Laat het aan de bedrijfsarts en de Arbodienst over wat de mogelijkheden zijn van je zieke werknemer om te re-integreren.
4. Noteer wel de gemaakte afspraken en alles wat je onderling bespreekt.

En nu?

Zorg voor een goede en deskundige Arbodienst die werkt met hetzelfde type bedrijfsartsen.



2. Hoe neemt je zieke werknemer vakantiedagen op – en laat je hem gaan?

‘Frits is al een tijd ziek en wil nu met vakantie’, Caroline ademt onrustig door de telefoon en neemt ondertussen ook haar mobiel aan. Ze zet die persoon in de wacht en gaat verder. ‘Hij zegt dat het hem dan geen dagen kost.’

Ik hum en laat Caroline verder praten.

‘Om eerlijk te zijn, vertrouw ik het niet helemaal. Kun je even kort uitleggen hoe het zit en wat de adders onder het gras zijn?’ Caroline praat verder tegen een collega. ‘Hoor eens, het is hier superdruk. Ik ga rennen. Zet jij het even op de mail?’

Hoe zit het ook alweer met de opbouw van vakantiedagen?

De algemene regel is: je werknemer bouwt vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week op aan vakantie. Frits werkte voordat hij ziek werd 40 uur per week en bouwt 160 uur per jaar aan vakantiedagen op. Frits heeft 20 wettelijke vakantiedagen per jaar.

Naast het wettelijke minimum kun je bovenwettelijke dagen toekennen. Als Frits per jaar 25 vakantiedagen heeft, heeft hij dus 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke dagen.

En bouwt je zieke werknemer op dezelfde manier dagen op?

Sinds 1 januari 2012 is de hoofdregel dat je zieke werknemer net als elke andere werknemer op dezelfde manier vakantiedagen opbouwt. Hierop is een uitzondering mogelijk.

Alle werknemers, ziek of niet ziek, hebben recht op het wettelijk *minimum* aan vakantiedagen. Voor de opbouw van *bovenwettelijke* vakantiedagen kun je afwijken van de hoofdregel. Dat moet schriftelijk gebeuren, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst, in een cao of in een arbeidsvoorwaardenreglement.

De regel die voor 1 januari 2012 standaard was, namelijk dat je zieke werknemer alleen bovenwettelijke vakantiedagen opbouwt over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin wegens arbeidsongeschiktheid geen arbeid werd verricht, mag je dus nog steeds [opnemen in je arbeidsovereenkomsten](#).

Maar kan je werknemer vakantiedagen opnemen als hij ziek is?

Ja, dat kan zeker, maar overleg het voor de zekerheid altijd met de Arbodienst of de bedrijfsarts. Soms is het in het kader van [de re-integratie niet wenselijk dat hij met vakantie gaat](#).

Frits mag dus vakantiedagen opnemen. Helaas voor hem, maar die dagen worden dan wel van zijn saldo afgeboekt.

En wat als je zieke werknemer weigert vakantiedagen op te nemen?

[De hoofdregel](#) is dat wettelijke vakantiedagen een vervalt termijn hebben van zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

Heeft Frits gewoon geen zin om met vakantie te gaan, maar was hij daartoe prima in staat? Dan komt dat voor zijn rekening en risico en vervallen zijn wettelijke vakantiedagen.

Maar als Frits *redelijkerwijs niet in staat is geweest* vakantie op te nemen dan geldt er een uitzondering. Er kunnen bijvoorbeeld medische redenen zijn die hem belemmeren. Frits zal *aannemelijk* moeten maken dat hij niet in staat was vakantie te nemen. Als Frits alleen maar weigert om aan zijn vakantiesaldo te komen zonder reden dan vervalt zijn aanspraak.

Als Caroline op voorhand in de arbeidsovereenkomst met Frits al ten gunste van hem was afgeweken van de termijn van zes maanden, dan heeft hij misschien nog mazzel. Die mogelijkheid bestaat namelijk.

En als je zieke werknemer uit dienst gaat, betaal je dan zijn dagen uit?

[Ja, in principe wel.](#)

[Maar als je het dienstverband slapend houdt](#), kan je als werkgever ervoor kiezen om de opgebouwde vakantiedagen nog niet uit te betalen. Omdat het dienstverband nog niet geëindigd is, ben je hiertoe niet verplicht. In mijn praktijk zie ik trouwens wel dat dit leidt tot onwenselijke situaties.

Dus hoe zit het nou?

Frits mag met vakantie. Zijn dagen worden afgeschreven van zijn verlofsaldo. Kan hij niet met vakantie, omdat medische redenen hem bijvoorbeeld belemmeren? Dan vervalt zijn aanspraak op het minimum aantal dagen niet. Voor bovenwettelijke dagen kun je een afwijkende afspraak maken.

En nu?

Overleg met de Arbodienst als je twijfelt of je je werknemer wel of niet met vakantie moet laten gaan. Neem verder een bepaling op in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsvoorwaardenreglement dat je zieke werknemers over een beperkte periode bovenwettelijke vakantiedagen opbouwen.



3. Hoe voorkom je een loonsanctie van UWV – en hou je je werknemer toch te vriend?

‘Mijn manager Hans is al twee jaar ziek en nu kreeg ik deze brief van UWV,’ Marloes gooit de brief op mijn tafel.

Als ik de brief vluchtig scan, zie ik staan dat Marloes een loonsanctie krijgt van UWV. Ze moet nog een jaar lang het loon van Hans doorbetalen.

‘Zeg maar wat ik moet doen. Ik weet het niet meer.’ Haar hoofd kleurt vuurrood. ‘Meneer wilde in het tweede spoor onderzoeken of hij muzikleraar kon worden. Kansloos natuurlijk, maar ik vond het best. Het heeft mij inmiddels zó veel geld gekost. Dit kan toch niet waar zijn?’

Ik strijk de brief glad. Hoe had Marloes dit kunnen voorkomen en hoe lossen we het op?

Wanneer krijg je een loonsanctie?

Vraagt je langdurig zieke werknemer een WIA-uitkering aan? UWV beoordeelt dan of je als werkgever genoeg hebt gedaan aan de re-integratie. Zo niet? Dan legt UWV een loonsanctie op.

Wat zijn de gevolgen van een loonsanctie?

UWV kan, zoals het bij Marloes deed, je als werkgever verplichten om maximaal één jaar langer het loon van je werknemer door te betalen.

Als UWV de periode dat je verplicht bent om loon door te betalen verlengt, wordt ook automatisch het wettelijke opzegverbod bij ziekte verlengd. Ontslag is dan nog niet mogelijk, terwijl dat onder ‘normale’ omstandigheden wel kan [na twee jaar ziekte](#).

Hoe voorkom je een loonsanctie?

Het simpele en flauwe antwoord is: door je aan je re-integratieverplichtingen te houden en ervoor te zorgen dat [je werknemer](#) dat ook doet. Het is dus vooral zaak om je werknemer niet áltijd te vriend te houden, zoals Marloes deed.

Hou je strak aan de verplichtingen op basis van de [Wet Verbetering Poortwachter](#).

Tijdens de eerste twee ziektejaren staat [terugkeer naar werk](#) voorop. Dit kan betekenen dat je zieke werknemer tijdelijk minder uren gaat werken of een aangepaste werkplek krijgt of ander werk doet, eventueel via detachering.

Wat als je al een loonsanctie opgelegd kreeg?

UWV liet in de brief aan Marloes weten wat zij nog moest doen aan de re-integratie van Hans, namelijk alsnog *met succes* een tweede spoortraject inzetten. De periode dat Marloes verplicht was om loon door te betalen kon korter worden als zij alsnog aan de eisen voldeed die UWV haar oplegde.

Zij schakelde nu een gekwalificeerd re-integratiebureau in die Hans door een arbeidsdeskundige liet onderzoeken. Ook gaf het bureau hem reële kansen, waardoor hij via het tweede spoor kon re-integreren. Zo ging hij niet als muzikleraar aan de slag, maar wel als dataverwerker.

Marloes meldde haar acties bij UWV. UWV beoordeelde na 6 weken dat zij geen loon meer door hoefde te betalen.

Op mijn advies had Marloes ook een bezwaar ingediend tegen de eerste beslissing van UWV. Maar omdat de periode van één jaar verkort was tot twee maanden trok Marloes dat bezwaar in.

Dat gaat je dus veel geld kosten?

Het feit dat Marloes na de beslissing van UWV een ander re-integratiebureau heeft ingeschakeld, heeft haar inderdaad extra geld gekost. Ze koos een erkend bureau dat niet goedkoop was. Had zij het eerder ingeschakeld, ben ik ervan overtuigd dat het haar nog minder geld had gekost. Dan had zij ongetwijfeld na twee jaar wél aan haar re-integratieverplichtingen voldaan.

Het is trouwens niet altijd noodzakelijk om een ander bedrijf erbij te betrekken. Wel is het handig om een goede relatie te hebben met je Arbodienst of bedrijfsarts. Die kunnen in veel gevallen een groot deel van de verantwoordelijkheden overnemen. Maar als werkgever blijf je altijd eindverantwoordelijk.

Dus hoe zit het nou?

Hou je als werkgever strak aan de re-integratieverplichtingen en zorg ervoor dat je werknemer dat ook doet. Zorg voor goede begeleiding.

En nu?

Heb je toch een loonsanctie opgelegd gekregen? Kijk naar de mogelijkheden om die zo beperkt mogelijk te houden.



4. Second opinion bij de bedrijfsarts – hoe het zit

Je werknemer John moet re-integreren voor een aantal uren per dag. Daar heeft hij dus geen zin in.

John denkt dat jij de bedrijfsarts hebt ingefluisterd en dat hij daarom gedwongen wordt weer aan de slag te gaan.

Had je die macht maar denk jij, want het zit toch iets anders.

John vraagt een second opinion aan. Hoe zit het?

Wat is de rol van de bedrijfsarts?

Onder [de vernieuwde Arbowet](#) heeft de bedrijfsarts bij ziekteverzuimbegeleiding alleen een adviserende rol.

De onafhankelijkheid van de bedrijfsarts is hierdoor gewaarborgd.

De bedrijfsarts heeft tegenwoordig ook vrije toegang tot elke werkplek

Hij kan dus preventief optreden. Als je werknemers nog niet ziek zijn, mogen ze de bedrijfsarts consulteren over gezondheidsvragen in relatie tot het werk.

Jou wordt niet om toestemming gevraagd. Sterker nog, je wordt hier niet eens over geïnformeerd.

En wat als je werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts?

John vond dat hij nog niet aan het werk kon, ook niet voor een paar uurtjes per dag.

Hij kan een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. In de volksmond wordt dit ook wel een second opinion genoemd.

Maar bij de bedrijfsarts kan John tegenwoordig ook een second opinion aanvragen.

Hoe werkt die second opinion dan via de bedrijfsarts?

Een andere bedrijfsarts dan degene die geconsulteerd is, zal de second opinion geven. Als werkgever betaal je de kosten hiervoor. Alleen als je werknemer een andere bedrijfsarts kiest dan die in het basiscontract met de Arbodienst opgenomen staan, kun je de rekening bij je werknemer leggen.

Wanneer er zwaarwegende redenen zijn, wijst de eerste bedrijfsarts het verzoek af. Denk dan aan een verzoek zonder grond of het herhaaldelijk onnodig of oneigenlijk gebruik maken van de second opinion. John kan dus niet tot in het oneindige second opinions blijven aanvragen.

Wat voegt die second opinion dan toe?

Want die vervangt namelijk niet het deskundigenoordeel van UWV. Deze verschillen wil je weten:

- Bij een deskundigenoordeel is er meestal sprake van een verschil van inzicht over de arbeidsgeschiktheid, aanwezigheid van passend werk of over de re-integratie-inspanningen, terwijl de second opinion meer ziet op gezondheidskundige vragen.
- Met [een deskundigenoordeel trek je het re-integratieproces recht als dat tijdens de eerste twee ziektejaren stagneert](#).

- Een second opinion kan alleen door je werknemer worden aangevraagd.
- Als werkgever draag jij de kosten voor de second opinion, terwijl bij de aanvraag van een deskundigenoordeel de aanvrager de kosten draagt.
- En de aanvraag gaat anoniem. Je ziet op de factuur enkel dat de second opinion is aangevraagd, maar niet door welke werknemer.

Dus hoe zit het?

De bedrijfsarts is onafhankelijk. Als jij het niet eens bent met zijn of haar oordeel kun je een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. De werknemer kan dat ook, maar hij heeft ook de mogelijkheid tot het vragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts.

En nu?

Zorg voor een goede en deskundige Arbodienst die werkt met hetzelfde type bedrijfsartsen.



5. Stopzetten of opschorten loon zieke werknemer – hoe werkt het?

‘Mijn werknemer Paul is ziek’, Bianca rolt met haar ogen. ‘De bedrijfsarts zei dat hij vanaf vandaag weer voor drie uur per dag moest starten, maar hij is niet komen opdagen’.

‘Heb je hem al gebeld?’, vraag ik.

‘Natuurlijk, al vijf keer. Sterker nog, ik heb één van onze jongens gevraagd bij zijn huis langs te rijden. Zo te zien, is hij niet eens thuis.’

‘Is dit de eerste keer dat hij niet komt?’

‘Nou ja, een maand geleden ook al niet. Ik denk dat ik hem maar ontsla op staande voet. Is dat OK?’

Nee, ontslag op staande voet is niet OK

Sowieso ben ik er geen voorstander van om als eerste aan [ontslag op staande voet](#) te denken. Het is echt een [laatste redmiddel](#).

Bovendien bestaan in het arbeidsrecht andere mogelijkheden om Paul een prikkel te geven om te re-integreren. Ook een werknemer heeft namelijk de verplichting mee te werken aan re-integratie.

Welke mogelijkheden heb je dan?

Als Paul niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie dan kan Bianca zijn loon stopzetten of zijn loon opschorten. In de wet staat omschreven welke maatregel in welke situatie kan worden ingezet; [stopzetten](#) of [opschorten](#).

- Als Bianca het loon stopzet, heeft Paul geen recht meer op het loon over de periode dat hij niet komt opdagen als hij weer verschijnt.
- Als Bianca het loon opschort dan heeft Paul als hij weer verschijnt met terugwerkende kracht recht op het loon, ook over de periode die hij onrechtmatig niet heeft gewerkt.

Waar moet je aan denken als je zo’n maatregel wil nemen?

Voordat Bianca de maatregel oplegt, moet zij Paul daarvan direct in kennis stellen. Zij kan dit het beste schriftelijk doen. Dat hoeft echt niet per aangetekende post, maar het is wel handig om een verzendbewijs te hebben. Een e-mail is in principe dus ook mogelijk.

Verder moet Bianca zeker zijn van haar zaak dat Paul ten onrechte niet komt opdagen om te re-integreren. Als achteraf blijkt dat hij een goede reden had dan kan hij stellen dat hij recht heeft op wettelijke verhoging over het onterecht ingehouden salaris.

Bianca kan dit voorkomen door Paul eerst te waarschuwen voordat ze hem de maatregel daadwerkelijk oplegt. Meldt hij zich daarna nog niet? Dan moet hij wel een heel goed verhaal hebben.

Maar als je ziet dat je werknemer ergens anders wel aan het werk is - dan kun je hem toch wel op staande voet ontslaan?

[Ook in zo'n geval](#) oordeelt de rechter vaak dat je als werkgever eerst de mogelijkheden tot het opleggen van een maatregel – loon stopzetten of loon opschorten - moet toepassen.

Als je een zieke werknemer betrapt op elders werken, terwijl hij bij jou niet komt opdagen, moet je dus nog steeds oppassen met [ontslag](#).

Dus als werkgever ben je altijd de klos?

Zieke werknemers worden wettelijk gezien goed beschermd. Maar als je een kwaadwillende zieke werknemer hebt die weigert te re-integreren, kun je zeker maatregelen nemen. Sterker nog, ik raad aan deze maatregelen ook te nemen als dat nodig is.

Onlangs kwam een werkgever bij mij die door UWV een loonsanctie opgelegd had gekregen. De re-integratie was niet goed verlopen in het tweede ziektejaar. De werkgever dacht het juiste te hebben gedaan door de werknemer wat vrijer te laten, maar had volgens het UWV juist strenger moeten zijn en het loon moeten opschorten en stopzetten op de momenten dat de werknemer passende arbeid weigerde. Deze werkgever moet nog een jaar lang het salaris betalen voordat de werknemer in de WIA terecht kan komen.

Dus hoe zit het nou?

Als je werknemer ziek is en passende arbeid weigert, of zijn genezing vertraagt of op een andere manier de re-integratie tegenwerkt dan kun je – in overleg met een arbeidsrechtjurist – het loon stopzetten of opschorten. Kondig dit vooraf schriftelijk aan en denk eraan dat in sommige gevallen het beter is eerst te waarschuwen.

Aan ontslag kom je vaak niet toe, zeker niet aan ontslag op staande voet. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat het nooit kan.

En nu?

Heb je een zieke werknemer en werkt hij niet mee aan zijn re-integratie? Denk dan goed na en sanctioneer hem waar nodig en mogelijk.



6. Waarom arbeidsongeschiktheid niet altijd de schuld van je werknemer is – en hoe je dat oplost

‘Moet ik er iets van zeggen?’ Ik kijk Simone aan. ‘Dit is nu al de zoveelste keer dat ze Judith negeert. Ze laat haar nooit uitpraten.’

Simone haalt haar schouders op. ‘Je weet hoe ze is. Ze presteerde het vanochtend ook om haar in huilen te laten uitbarsten, het arme kind.’

‘Alweer? Och jee, straks meldt Judith zich ziek. En dan begrijp ik het ook nog. Vorige week kreeg ze een dossier naar haar hoofd.’

Ik zucht. Wat nu? Onze collega pest onze secretaresse. Ze maakt haar ziek met haar getreiter.

Wat is situatieve arbeidsongeschiktheid?

Judith meldt zich inderdaad de volgende dag ziek. Als goed werkgever bel ik haar meteen. Ze kan niet ophouden met huilen, vertelt ze, zelfs niet in de Albert Heijn. En ja, toen ze dat dossier naar d’r hoofd kreeg, was dat de druppel. Hoe lang ze ziek blijft, weet ze niet.

De volgende dag schakel ik de bedrijfsarts in. Zelf stel ik de diagnose: *situatieve arbeidsongeschiktheid*. De bedrijfsarts bevestigt mijn vermoeden.

Judith heeft geen medische beperkingen van fysieke of psychische aard. Toch is ze niet in staat om te werken. Situatieve arbeidsongeschiktheid is vaak aan de orde als er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Ben je verplicht loon door te betalen?

Judith is dus niet echt ziek, tenminste niet ziek zoals het in de wet staat. Moet ik haar loon dan wel doorbetalen? Deze twee wetsartikelen zijn relevant:

[Artikel 7:628 BW](#)

Judith houdt het recht op haar salaris als ze haar werkzaamheden niet kan uitvoeren door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van haar werkgever komt. Alleen wanneer ik kan aantonen dat ik er niets aan kan doen dat ze niet komt werken, kan ik haar loon inhouden.

[Artikel 7:629 BW](#)

Als vast staat dat Judith wel ziek is én als er [geen uitsluitingsgrond](#) is, ben ik verplicht in ieder geval 70% van het loon door te betalen.

Ik kan er niet omheen: Judith is ziek door toedoen van mijn collega. De verstoorde arbeidsrelatie is dus te wijten aan haar werkgever. Ik betaal haar salaris door op basis van artikel 7:628 BW.

Hoe los je het op?

Ondertussen is het belangrijk om aan een oplossing te werken. De bedrijfsarts stelt voor dat Judith op korte termijn snel met mijn collega om tafel gaat om de lucht te klaren, eventueel onder begeleiding van een neutrale derde. Judith vindt het spannend. Daarom schakelen we een [mediator](#) in die de gesprekken begeleidt.

Het lijkt wel een toneelstuk

Na het eerste gesprek is de oplossing nog lang niet in zicht. Ik schuif aan bij een volgend gesprek. Judith denkt dat ze ontslagen wordt en dat het mediation-traject een toneelstuk is om haar ontslag voor elkaar te krijgen. Ze weigert verdere mediation. Judith meldt zich weer ziek, dit keer ook met klachten aan haar rug.

De huisarts van Judith zegt dat ze ziek is

Maar wat de huisarts van Judith zegt, doet er niet toe. Op de werkvloer is de bedrijfsarts degene die oordeelt over de vraag of iemand arbeidsongeschikt is. Ik bel dus weer met de bedrijfsarts en laat haar naar zijn spreekuur gaan.

En Judith?

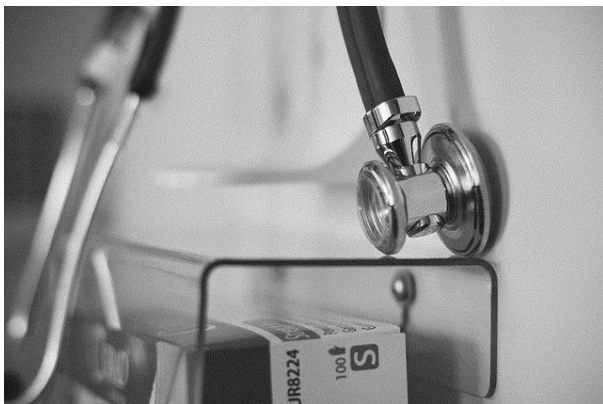
Judith kan niet achterover gaan leunen en afwachten. Ze moet alle medewerking verlenen aan inspanningen die erop gericht zijn om de oorzaken van de situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Dat is wat de [Hoge Raad](#) bepaalde in 2008 en dat criterium is nog steeds relevant.

Judith is weer op de werkvloer

Met Judith is het goed gekomen. Na een periode van rust en een paar goede gesprekken, is ze weer met plezier aan het werk. Wat ook helpt, is dat mijn collega inziet dat ze haar problemen thuis moet laten en niet moet botvieren op Judith. Wat Simone en mij eerder niet lukte, is de mediator wel gelukt: tot haar doordringen. [Ze is gestopt met pesten.](#)

En nu?

Heb je een werknemer die zich ziek meldt met werkgerelateerde klachten? Neem hem serieus, maar schakel ook een goede bedrijfsarts in die door vage situaties heen prikt, en die partijen op het goede spoor zet.



7. Slapend dienstverband = geen transitievergoeding

Wat is een slapend dienstverband?

Wanneer een werknemer 104 weken ziek is en er geen uitzicht is op herstel binnen een halfjaar daarna mag een werkgever het dienstverband in principe opzeggen. Hij zal dan via UWV toestemming moeten vragen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid.

Sinds de inwerkingtreding van de WWZ gebeurt dit vaker niet dan wel. Het dienstverband blijft in stand. De werkgever is geen loon meer verschuldigd. Dit wordt ook wel een slapend dienstverband genoemd.

Waarom gebeurt dit?

Met de komst van de WWZ is de werkgever vrijwel altijd een transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt. Dat kost een werkgever dus geld. Met name kleine werkgevers maken dan de afweging:

Zal ik de werknemer ontslaan en betaal ik een vergoeding? Of kies ik ervoor om de werknemer in dienst te houden met als enige risico dat de werknemer wellicht over een aantal jaren weer op de stoep zal staan?

Oneerlijk?

Werknemers in die positie vinden dat vaak oneerlijk. Zo was een werknemer in de omgeving Roermond ernstig teleurgesteld dat zijn werkgever niet wilde meewerken aan een goede afsluiting van zijn werkbare leven, terwijl hij de ziekte van Huntington heeft, altijd goed gefunctioneerd had en 28 jaar in dienst was.

De kantonrechter had begrip voor zijn situatie. Maar hij oordeelde aan de hand van objectieve criteria dat de door de werknemer gestelde verwijten niet zodanig ernstig waren. De kantonrechter oordeelde dat het enkel slapend houden van het dienstverband niet maakt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Er hoefde dus [geen vergoeding te worden betaald](#).

Geen verplichting tot ontslaan

Ook het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden is deze mening toegedaan. Het maakt niet uit of de reden voor een werkgever om niet te ontslaan, ligt in het feit dat deze de transitievergoeding niet kan of zelfs niet wil betalen. Er bestaat namelijk geen verplichting voor de werkgever om een werknemer na ommekomst van de loonbetalingstermijn [zo snel mogelijk te ontslaan](#).

Oplossing slapende dienstverbandproblematiek?

Er was [een wetsvoorstel](#). Werknemers die langdurig ziek zijn en worden ontslagen, hielden recht op een transitievergoeding, maar hun werkgever zou worden gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Dit staat in een wetsvoorstel van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarmee de ministerraad heeft ingestemd. Zodra dit voorstel wet wordt, is er geen reden meer om het dienstverband slapend te houden.

In eerste instantie zou de wet naar verwachting pas ingaan per 1 januari 2019. Maar dan wel met terugwerkende kracht. Of de zogenaamde [hotel California situatie](#) waarin de werknemers volgens Asscher onbedoeld zitten, snel opgelost zou worden, betwijfelde ik daarom.

Controversieel

Het wetsvoorstel van Asscher is op 19 april 2017 controversieel verklaard. Dit betekent dat de Tweede Kamer pas weer naar het wetsvoorstel gaat kijken wanneer er een nieuw kabinet is geformeerd. Voorlopig liggen alle ontwikkelingen dus stil.

Ook nu er een nieuw kabinet is, is er ten tijde van het opstellen van dit E-book geen nieuws.

En nu?

Ik houd het in de gaten. Elke keer als er nieuws is op dit gebied, werk ik mijn blog op website www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl bij.

Ondertussen merk ik dat werknemers met name zitten met de vraag hoe om te gaan met hun werkgever die weigert niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen, omdat er strikt genomen geen einde dienstverband is.

Ik ben benieuwd naar ervaringen van werkgevers én van werknemers.



MEER TIPS?

Ik geef regelmatig presentaties over arbeidsrechtelijke onderwerpen, zoals ziekte en re-integratie, maar ook over dossieropbouw en ontslag. En nog veel meer.

Check mijn website voor meer blogs en info:

www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Mail me:

mail@suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Of bel:

030 3074461

