

## Teveel kermis gevierd?

De dag na vijf dagen kermis in Bergeijk, meldt Kees zich bij zijn werkgever ziek. “Baas, ik ben ziek, ik heb last van mijn maag en ik ga naar huis”. “Daar komt niks van in”, zegt de werkgever. “Je hebt natuurlijk teveel kermis gevierd en daar ga ik niet voor betalen; jij gaat werken”. Kees gaat toch naar huis en ontvangt één dag later een brief van zijn werkgever, waarin staat dat Kees zich ten onrechte ziek heeft gemeld en dat hij als werkgever het loon opschort. Wat zijn in dit geval de rechten en plichten van werkgever en werknemer?

### Inleiding

Onze wet zegt dat in geval van ziekte in ieder geval 2 jaren 70% van het loon doorbetaald moet worden. De werkgever mag niet minder dan het minimumloon doorbetalen; maximaal betaalt een werkgever op grond van een CAO-regeling 100% van het loon.

### Kan de werkgever zonder meer stellen: je bent niet ziek?

Nee. Op het moment dat de werknemer zich ziek meldt, dient de werkgever de arbodienst in te schakelen. De arts van de arbodienst zal nagaan wat er aan de hand is, waarbij vervolgens de werknemer verplicht is om de arbodienst inlichtingen te geven over alles wat met een eventuele loondoorbetaling te maken heeft. De werkgever kan niet van de werknemer en arbodienst eisen dat aan hem de aard van de ziekte kenbaar wordt gemaakt.

### Verplichtingen

Zowel werkgever als werknemer hebben bij ziekte een aantal verplichtingen tegenover elkaar, welke zijn opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). De werkgever dient de ziekte uiterlijk op de 4<sup>e</sup> verzuimdag bij de arbodienst te melden. Hij dient ook bij langdurig ziekteverzuim een ziekte registratie bij te houden. Daarnaast moet hij een Plan van Aanpak opstellen bij langdurig ziekte, waarbij de werkgever moet aangeven welke passende arbeid, indien beschikbaar, aan de werknemer kan worden aangeboden. De werknemer op zijn beurt is weliswaar niet verplicht de oorzaak van zijn ziekte mede te delen, maar hij dient wel aan te geven tot welke arbeid hij nog in staat is. Dit gaat in overleg met de arbo-arts die vervolgens aan de werkgever vertelt voor welke activiteiten en werkzaamheden de werknemer nog beschikbaar is. De WVP verplicht werkgever en werknemer aldus om samen een Plan van Aanpak op te stellen waarbij gekeken wordt wat het probleem is en op welke wijze de werknemer eventueel kan worden teruggeleid naar de werkgever.

Indien de werkgever onvoldoende moeite doet om de zieke werknemer weer in het arbeidsproces te laten deelnemen, dan wordt de totale loondoorbetalingsverplichting met 1 jaar verlengd. Dus in plaats van 2 jaar wordt dit 3 jaar. Indien een werknemer weigert passende arbeid te accepteren, loopt hij de kans het recht op loon te verliezen of te worden ontslagen.

### Second-opinion

Indien partijen verschillen van mening over het bestaan van een ziekte, dan hebben beide partijen de mogelijkheid een second-opinion aan te vragen. Dit kan bij het UWV, het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen. Stel dat de werknemer meent dat hij ten onrechte arbeidsgeschikt wordt geacht, dan kan hij vragen een tweede onderzoek in te stellen. Deze mogelijkheid heeft ook de werkgever indien de werkgever van oordeel is dat de werknemer niet of niet meer ziek is. Partijen kunnen ook een second-opinion vragen wat betreft het al dan niet verrichten van passende arbeid.

Stel dat de second-opinionarts van oordeel is dat de werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is, dan betekent dit dat de werkgever het loon moet doorbetalen. Indien de second-opinionarts van mening is dat de werknemer arbeidsgeschikt is dan kan de werkgever vanaf dat moment de loonbetalingen stopzetten indien de werknemer zich niet meldt voor de arbeid.

## Twee jaar ziek, en dan?

Deze publicatie is eigendom van **Knegtmans & van de Wouw Advocaten** | [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl)

Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen via het UWV en de kantonrechter. Er dient dan wel overleg plaats te vinden met het UWV en de Arbodienst. Laat u hierover goed informeren door een advocaat.

**Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 19.00 tot 19.30 uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook: [www.knegtmansvandewouw.nl](http://www.knegtmansvandewouw.nl).**