

[Abonneren](#) **logistiek»**

Je kunt nog 2 gratis artikelen lezen.

Onbeperkte toegang? Abonneer nu en profiteer nog van de 2023-tarieven, vóór de prijsverhoging in het nieuwe jaar! [Abonneer nu](#)

Houd ziekteverzuim goed in de gaten

[Daniëlle van Hout](#) | Gepubliceerd: 13 sep. 2023 | Gewijzigd: 13 sep. 2023



Het ziekteverzuim neemt toe, ook in de logistiek. Medewerkers, maar ook het bedrijf, komen hiermee in de knel. Niet zelden doemen er allerlei vragen op. Stel je breekt je been, maar je doet zittend werk; dan ben je juridisch gezien niet ziek. Waar moet je als werkgever op letten als je met ziekteverzuim te maken krijgt? Alle reden om wat meer aandacht te geven aan dit vraagstuk. Dit zijn de valkuilen, aangevuld met wetenswaardige tips.

[📁 Geef cadeau](#)[Delen](#)

Pas als er sprake is van aantoonbare arbeidsongeschiktheid bij een werknemer gelden de bijbehorende juridische kaders, met voorgeschreven betalingen en bepaalde verplichtingen. Dit is volgens Anneke Nijk, advocaat bij Lexence, een belangrijk startpunt van een ziekteverzuimtraject.

De bedrijfsarts bepaalt

Er kan wel verwarring bestaan over wie er bepaalt óf iemand arbeidsongeschikt is of niet. Een ziekmelding niet accepteren omdat de werkgever de werknemer niet gelooft, is juridisch niet correct, zegt Nijk. “Het is niet aan een werkgever om de geloofwaardigheid van een ziekmelding te bepalen. Alleen de bedrijfsarts kan bepalen of iemand arbeidsongeschikt is of dat er wat anders speelt.”



Anneke Nijk

Tip 1: Wees kritisch bij de start van het traject.

Mochten er twijfels zijn of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid, informeer de bedrijfsarts daar dan vooraf over zodat er extra alertheid is. De bedrijfsarts maakt een rapport op met een oordeel. Lees dat dossier goed en wees op de hoogte.

Probleemanalyse opstellen

In een verzuimtraject moet een werkgever zes weken na de ziekmelding een probleemanalyse hebben verkregen. In dit document wordt door de bedrijfsarts vastgesteld of er inderdaad sprake is van arbeidsongeschiktheid. De bedrijfsarts geeft in de analyse ook advies over de

vervolgstappen en eventueel een prognose. “Je weet van tevoren niet hoelang een verzuimtraject gaat duren. In de praktijk zie ik dat werkgevers soms geen actie ondernemen, omdat er snel

herstel wordt verwacht. Mocht dit dan onverwacht toch anders lopen, dan zijn de eerste belangrijke stappen in de re-integratie niet gezet. Zorg dat je in elk geval binnen die zes weken de probleemanalyse hebt, om niet voor onnodige verrassingen te komen te staan.”

Tip 2: Weet dat als een medewerker niet meewerkt in een verzuimtraject, je het loon kunt opschorten of het loon kunt stoppen.

Wat Nijk het meest ziet, is dat medewerkers niet meewerken aan voorschriften van de bedrijfsarts, die bedoeld zijn om iemand weer terug in het arbeidsproces te krijgen. Dat iemand bijvoorbeeld weigert om passende arbeid te verrichten of niet meewerkt aan de urenopbouw die door de bedrijfsarts wordt geadviseerd. Nijk: “Dat zijn allemaal situaties waarbij de wet handvatten geeft om een werknemer weer actief te krijgen. Als de bedrijfsarts iets adviseert wat de werknemer moet doen en de werknemer doet die re-integratieactiviteit niet, dan mag een werkgever het loon stoppen. Deze maatregel is bedoeld als prikkel, zodat de werknemer wel weer zijn best gaat doen om toe te werken naar herstel en beter te werken aan re-integratie.”



LEES OOK:

Werknemers voelen zich beter, maar zijn toch langer ziek

Loonstop of opschorten

Het opschorten van het loon is een ander middel dat een werkgever kan inzetten. Dit middel is uitsluitend voor de situatie waarin nog niet is vastgesteld of iemand arbeidsongeschikt is of niet en de werknemer niet komt opdagen bij de bedrijfsarts. Als werkgever weet je dan niet of je wettelijk verplicht bent om het loon door te betalen. Als de werknemer alsnog naar de bedrijfsarts gaat en het blijkt dat diegene daadwerkelijk arbeidsongeschikt is, dan moet je alsnog het loon uitbetalen. Hierin verschilt het loon opschorten van het loon stoppen. Punt van aandacht: de loonopschorting en loonstop zijn pas toegestaan, nadat je een medewerker hebt gewaarschuwd en een tweede kans hebt gegeven.

Schema 'Wet verbetering poortwachter'. Bron: Lexence

Toetsen bij UWV

Een ziekte-traject kan wat betreft de doorbetaling van loon voor een werkgever in principe twee jaar duren. Als iemand na twee jaar nog niet is hersteld, kan een werknemer een WIA-uitkering aanvragen en is het na die twee jaar niet meer aan de werkgever om het loon nog langer door te betalen. Mocht een werknemer daarna nog (gedeeltelijk) werk verrichten, dan bestaat er over die uren wel recht op loon. Als een werknemer na twee jaar een uitkering aanvraagt, toetst het UWV of het bedrijf er alles heeft gedaan om iemand te laten re-integreren. Als beoordeeld wordt dat er niet voldoende aan is gedaan, dan kan het bedrijf een loonsanctie opgelegd krijgen. Dat betekent dat de werkgever ook nog (maximaal) een derde jaar loon moet doorbetalen.

Tip 3: Het is volgens Nijk verstandig om na een jaar een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

Een deskundigenoordeel kost 400 euro. Je vraagt dan aan het UWV of je er als bedrijf in het eerste jaar alles aan hebt gedaan wat betreft de re-integratie; of je op de goede weg zit. “Als je een positief oordeel krijgt, kan het UWV daar later, voor die periode, niet meer op terugkomen. Als het oordeel is dat je kansen hebt laten liggen, dan weet je waar je het tweede jaar extra aandacht aan kunt besteden en proberen dat te herstellen. Dat kan een hoop geld schelen omdat je anders eventueel nog een derde jaar loon moet doorbetalen.”



BEKIJK OOK:

Chep wil niet weggijken als mensen het zwaar hebben

Valkuilen

Een werknemer niet voldoende activeren en zaken op hun beloop laten, zijn volgens Nijk grote valkuilen voor werkgevers. “Het is tijdsintensief om een ziekte-traject te begeleiden. Zeker binnen organisaties die geen eigen HR-afdeling hebben. Dan is er vaak minder tijd om iemand goed te begeleiden. Dus houdt de vaart erin met wat de bedrijfsarts adviseert. Die adviseert wat er wel en niet gevraagd mag worden van een werknemer.”

Een andere valkuil is volgens Nijk dat werkgevers denken dat een werknemer veel meer kan dan wat hij/zij nu doet. “Maar de werkgever heeft niet de medische informatie. Je weet niet hoe iemand er thuis bij zit. De bedrijfsarts is de deskundige die daar uiteindelijk een oordeel over geeft.”

Nijk: “Je weet van tevoren niet hoelang een verzuimtraject gaat duren. Zorg dat je in elk geval binnen die zes weken de probleemanalyse hebt, om niet voor onnodige verrassingen te komen te staan.”

Contact houden

Tip 4: Houd goed contact. Communicatie is een veel voorkomend struikelblok.

“Ik zie wel eens dat er maanden niet gepraat is met de werknemer, die dan vervolgens op zijn/haar beurt verbolgen is over het feit dat er, na jaren trouwe dienst, geen aandacht van de werkgever is. Dan eindig je regelmatig bij een mediator om de band eerst weer goed te krijgen. Dit kan worden voorkomen door af en toe even te bellen of een kaartje te sturen namens de afdeling.”

De valkuil hierin is wel dat je als werkgever niet naar medische informatie mag vragen, want dan schend je privacyregels. Het is dus zaak niet actief te vragen hoe de behandeling gaat of wat de diagnose is. Soms deelt een werknemer dat uit zichzelf omdat hij dat wil delen, maar je mag er

niet actief naar vragen. Deelt een werknemer wel medische informatie, schrijf het dan nergens op in je administratie, want dan registreer je bijzondere persoonsgegevens.

Einde verzuimtraject

Als er na een verzuimtraject van twee jaar nog geen uitzicht is op herstel, zijn er verschillende dingen mogelijk. Het is mogelijk om de arbeidsovereenkomst te beëindigen als het UWV daar toestemming voor geeft, of onderling een regeling te treffen. Als iemand zijn functie nog niet volledig kan uitoefenen, maar je wilt de werknemer wel in dienst houden, dan kun je ook kijken naar andere taken of het gedeeltelijk verrichten van het eigen werk.

Tip 5: Besluit je als werkgever dat je iemand in dienst wilt houden, denk dan goed na of je iemand een nieuwe functie aanbiedt of dat iemand blijft werken op re-integratiebasis.

Zodra je een werknemer een nieuwe functie aanbiedt, loop je risico op een hele nieuwe ziekteperiode van twee jaar bij hernieuwde uitval. Arbeidsongeschiktheid wordt altijd getest voor de laatst afgesproken functie.

Lees meer over

[ARBEIDSMARKT](#)[BEDRIJFSVOERING](#)[PERSONEEL & CARRIÈRE](#)[PERSONEELSBELEID](#)

Daniëlle van Hout

Redacteur [Logistiek.nl](#)



Vacatures

[ROYAL STEENSMA B.V.](#)

Teamleider Magazijn / Expeditie

Royal Steensma
BAKERS INHOUDELIJKE

IKEA

Fleet Developer



LOGISCH I.O.V. BANGMA VERPAKKING

Logistiek Manager (Supply chain denker)

Logisch

[BEKIJK VACATURES →](#)

Dit vind je misschien ook interessant



VRACHTWAGENCHAUFFEURS

Chauffeurs op eigen feestdag in het zonnetje gezet

