



Masterclass Verzuim

Transport en Logistiek Nederland

mr. Lisette de Kroon
mr. Joyce van Schaik



Programma

- Ziekmelding
- Poortwachter
- Re-integratie & stagnatie van de re-integratie
- Ontslag
- WIA-aanvraag
- Vragen/afsluiting



De ziekmelding

- Verstrekken van medische informatie
 - In beginsel geen verplichting
 - Kan wel tot gevolg hebben dat de bedrijfsarts geen goede beoordeling kan geven
- Verzuimreglement
 - O.a. instructies rondom het ziekmelden, bereikbaarheid tijdens ziekte, DO/SO, sancties
- Wanneer schakel je de bedrijfsarts eerder in?
 - Ziekmelding n.a.v. conflict
 - Langdurige ziekte



Poortwachter

- Belangrijk om de termijnen goed in acht te nemen
 - Risico op loonsanctie
 - Gemotiveerd afwijken van termijnen
- Ook medewerking van de werknemer is van belang
 - Risico op loonsanctie



Re-integratie

- Einddoel re-integratie wordt vastgesteld door de bedrijfsarts
- Spoor 1
 - Terugkeer in eigen werk blijft voorop staan
 - Eventueel aangepast (eigen) werk
- Spoor 2 (uiterlijk 6 weken na de Eerstejaarsevaluatie)
 - Terugkeer in eigen functie of passende functie is niet meer mogelijk
 - Passende arbeid bij een andere werkgever wordt onderzocht
- Werknemer kan bij de rechter nakoming van re-integratieverplichtingen vorderen (artikel 7:658b BW). Een deskundigenoordeel is dan vereist.



Re-integratie

- Deskundigenoordeel (werkgever)
 - Kan mijn werknemer op een bepaalde datum zijn eigen werk weer volledig doen?
 - Is het aangepaste eigen of andere werk dat mijn werknemer binnen of buiten het bedrijf moet of wil doen passend voor hem? Passend werk is werk dat hij met zijn ziekte nog kan doen.
 - Heeft mijn werknemer genoeg gedaan om weer aan het werk te gaan?
 - Heb ik genoeg gedaan om mijn werknemer aan het werk te helpen?
 - Het veelvuldig ziekteverzuim van mijn werknemer.
- Wat zijn jullie ervaringen met het Deskundigenoordeel?



Loonopschorting (artikel 7:629 lid 6 BW)

- Voorwaarden:
 - Indien de werknemer zich niet houdt aan schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft op het recht op loon vast te stellen.
 - Belangrijk dat werknemer weet wat van hem verwacht wordt (denk aan verzuimreglement)
 - Eerst schriftelijk waarschuwen
 - Schriftelijke bevestiging van de opschorting (tijdig, dus niet wachten tot het moment van loondoorbetaling)



Loonopschorting (artikel 7:629 lid 6 BW)

- Wanneer de werknemer wel aan de voorschriften voldoet betaal je het loon met terugwerkende kracht
- In welke situatie gebruiken jullie een loonopschorting?



Loonstop (artikel 7:629 lid 3 BW)

- Wie van jullie heeft wel eens een loonstop toegepast?
- Voorwaarden:
 - Eerst schriftelijk waarschuwen voor een loonstop
 - Schriftelijk mededelen dat het loon is stopgezet
 - In de mededeling staat ook dat de werknemer het recht heeft om een deskundigenoordeel aan te vragen indien hij het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts



Loonstop (artikel 7:629 lid 3 BW)

- Wanneer de werknemer ervoor kiest dit deskundigenoordeel aan te vragen, is de werkgever verplicht om het loon bij ziekte door te betalen gedurende de doorlooptijd van de aanvraag, met een maximum van twee weken (zie Bijlage V cao BGV, protocol arbeidsongeschiktheid)
- Belangrijk dat deze sanctiemogelijkheden juist en tijdig worden toegepast



Ontslag?

- Niet zomaar mogelijk, je kan immers al loonsancties inzetten
- Opzegverbod nog van toepassing? (7:670a lid 1 BW)
- In uiterste gevallen kan je ontbinding vragen bij de kantonrechter (verwijtbaar handelen of nalaten), mits:
 - Oordeel van de bedrijfsarts
 - Recent deskundigenoordeel UWV
 - Bewijs stopzetting loondoorbetaling
 - Evt. andere dossieropbouw
- Ontslag op staande voet?



WIA-aanvraag

- Wat als de werknemer weigert een WIA-aanvraag te doen?
- Na 104 weken ziekte:
 - Vaststellingsovereenkomst
 - Ontslagvergunning UWV
 - Dienstverband blijft bestaan
- Wat te doen als het UWV te laat is met de WIA-beoordeling?



Vragen?



Contact

Voor vragen omtrent verzuim kunt u terecht bij:

➤ Adviseurs Afdeling Arbeidsrecht:
Richard Peute, Joyce van Schaik, Nora Nerwa en Lisette de Kroon

Wij beantwoorden vragen, geven advies en bieden ondersteuning in geschillen met werknemers op de gebieden: CAO, arbeidsrecht, sociale zekerheid, rijtijden, code 95 etc.

Telefoonnummer: 088-4567567
E-mail: info@tln.nl





**Bedankt voor
uw inbreng en aandacht**

