

## Tijdpad langdurig zieke werknemer

In dit whitepaper wordt kort en bondig een tijdlijn geschetst, die aangeeft op welk moment jij als werkgever bepaalde re-integratieverplichtingen hebt. Zorg ervoor dat je stipt aan deze verplichtingen voldoet, om sancties door het UWV te voorkomen. Uitgebreide informatie over hoe te handelen in geval van een zieke werknemer, vind je in de blogartikelen op [www.mrcuijten.nl](http://www.mrcuijten.nl).

### Ziekteweek

### Taak

1

#### Stap 1 - werknemer ziek melden

Binnen zes weken na de ziekmelding, dien jij als werkgever de ziekte bij de bedrijfsarts of arbodienst te melden. Het verdient de voorkeur om de ziekte binnen vier dagen na de ziekmelding aan de bedrijfsarts of arbodienst te melden.



6

#### Stap 2 - probleemanalyse

Uiterlijk in de zesde ziekte week, stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Hierin geeft hij aan wat de beperkingen van de werknemer zijn en hoe deze het (toekomstige) werk en de mogelijkheid tot werkherhvatting kunnen belemmeren.



6

#### Stap 3 - re-integratieverslag

Het is belangrijk dat je als werkgever alle afspraken die gemaakt worden in het kader van de re-integratie vastlegt in het zogenaamde re-integratieverslag. Geef de werknemer telkens kopieën van dit re-integratieverslag.



*Indien het einde van de termijn van twee jaar ziekte nadert, toetst het UWV aan de hand van dit re-integratieverslag of je als werkgever aan al jouw re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Als het re-integratieverslag incompleet is, legt het UWV mogelijk een loonsanctie op, waardoor je ook na twee jaar ziekte nog het loon van de werknemer moet doorbetalen.*

8

#### Stap 4 - plan van aanpak

Uiterlijk in de achtste week, stel je, op basis van het advies van de bedrijfsarts, samen met de werknemer een plan van aanpak op. Je kunt voor dit plan van aanpak het model van het UWV gebruiken (via de website te downloaden).



42

#### Stap 5 - 42e-weekmelding

Indien de werknemer na (bijna) 42 weken nog steeds niet volledig aan het werk is, meld je de ziekte bij het UWV. Dit doe je digitaal, via het Werkgeversplatform van het UWV. Verder blijven jullie werken aan re-integratie.



52

### Stap 6 - Eerstejaarsevaluatie

Als de werknemer bijna één jaar (52 weken) ziek is, stel je samen met hem/haar de eerstejaarsevaluatie op. Hierin evalueer je het plan van aanpak en kijk je vooruit naar de komende periode. Indien na dit eerste jaar nog niet duidelijk is of de werknemer binnen jouw bedrijf terug aan het werk kan, moet je vanaf dit moment ook actief gaan zoeken naar werk buiten jouw bedrijf (re-integratie tweede spoor). Ook voor deze evaluatie is op de website van het UWV formulier te vinden.



91

### Stap 7 - WIA aanvraag en eindevaluatie

De werknemer kan tussen de 88e en 93e ziekteweek een WIA uitkering aanvragen. Als werkgever dien je uiterlijk in de 91e ziekteweek de eindevaluatie te maken. Deze eindevaluatie beschrijft de stand van zaken van de re-integratie op het moment dat de werknemer een uitkering aanvraagt. De eindevaluatie vormt het sluitstuk van het re-integratiedossier.



104

### Stap 8 - re-integratiedossier aanleveren

Nu de eindevaluatie is gemaakt, is het re-integratiedossier compleet. Het bevat nu: probleemanalyse, plan van aanpak, (eerstejaars)evaluatie, actueel oordeel bedrijfsarts of arbodienst en de eindevaluatie



#### Let op!

*Dit whitepaper bevat slechts een eerste en beknopte indruk van de verplichtingen die je als werkgever hebt, in geval van een arbeidsongeschikte werknemer. Raadpleeg altijd een arbeidsrechtsspecialist om er zeker van te zijn dat je aan alle re-integratieverplichtingen voldoet. Bel ons gerust voor een eerste gratis en vrijblijvend gesprek!*

mr. Cuijten Advocatuur  
Kerkhofstraat 21  
5554 HG Valkenswaard  
040-2089240