



## FAQ Verplichtingen werkgever bij ziekte;

### **Ik ben ziek, maar mijn werkgever is het daar niet mee eens en zegt dat ik moet komen werken. Wat nu?**

De werkgever is geen arts. Hij moet advies inwinnen bij de arbodienst of bedrijfsarts. Die zal je oproepen voor een gesprek. Vervolgens geeft deze een advies aan de werkgever, over of je wel of niet in staat bent je eigen, of een aangepaste, functie uit te oefenen. Dit advies is niet bindend! De werkgever kan je nog steeds oproepen om te komen werken, ook al heeft de bedrijfsarts je aangeraden twee weken rust te houden.

Ben je het hiermee niet eens, dan kun je een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij [het UWV](#). Dat kan ook, als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts, of als je vindt dat de werkgever niet genoeg doet om je weer aan het werk te krijgen na een ziekteperiode. Andersom werkt het evengoed. De werkgever kan een second opinion willen, wanneer hij vindt dat jij niet genoeg inspanning verricht om weer aan de slag te gaan.

Het deskundigenoordeel kost 50 euro voor diegene die het aanvraagt. Ook dit is niet bindend. Je kunt geen bezwaar maken tegen de uitkomst.

Het is de bedoeling dat jij en je werkgever er na het deskundigenoordeel samen uitkomen. Lukt dat niet, dan is in principe alleen de gang naar de rechter mogelijk.

### **Moet ik reden van ziekmelding opgeven en mag mijn werkgever die reden dan opnemen in mijn dossier**

Als u zich ziek meldt, bent u niet verplicht om te melden wat de reden van uw ziekmelding is. Uw werkgever kan er echter wel naar vragen en wanneer u antwoord geeft, dan komen deze gegevens meestal in een dossier terecht. Wie vindt dat zijn/haar ziekte geen zaak van de werkgever is, kan aangeven een gesprek met de bedrijfsarts te wensen. Bij de bedrijfsarts moet een werknemer de oorzaak van de ziekmelding wel vermelden, die hiervan niets mag doorgeven aan de werkgever zonder toestemming.

Als werknemer bent u wel verplicht om mee te werken aan vragen die betrekking hebben op uw re-integratie. Uitgangspunt van de 'Wet verbetering Poortwachter', waarin de verantwoordelijkheden van werkgevers en -nemers zijn vastgelegd, is dat werknemers geen recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, voordat alle mogelijkheden tot re-integratie zijn uitgeput.

Werkgevers zijn dus niet verplicht om alle 'kwaaltjes' van hun werknemers te noteren in 'een dossier'. Maar de Wet verbetering Poortwachter eist wel van de werkgevers dat zij nauwkeurig omgaan met werknemers die (dreigend) langdurig ziek zijn. Wanneer de werknemer uiteindelijk een uitkering aanvraagt, toetst het UWV het doorlopen van het re-integratietraject via de zogenaamde Poortwachterstoets. Hierin staat onder andere dat de werkgever een re-integratiedossier moet aanleggen, een plan van aanpak en een re-integratieverslag moet opstellen. Als werkgever en werknemer zich onvoldoende hebben ingezet voor re-integratie, dan moet de werkgever het loon blijven doorbetalen gedurende een door het UWV te bepalen periode. Samen met de werknemer moet hij vervolgens alsnog alles op alles zetten om re-integratie mogelijk te maken.

Uit angst voor het onzorgvuldig naleven van de Poortwachterstoets leggen veel werkgevers daarom een 'dossier' aan voor iedereen die langer dan zes weken ziek is. Maar noodzakelijk is dit eigenlijk niet. Als er geen dreigend langdurig verzuim is, is de Wet verbetering Poortwachter namelijk niet van toepassing.