

De regels van het

Iedereen is wel eens ziek. Dit kan betekenen dat je niet in staat bent om naar je werk te gaan en dat het nodig is om je ziek te melden. Er gelden dan bepaalde regels waaraan je als werknemer moet houden.

TEKST: RENÉE SMID

De werkgever is verplicht zorg te dragen voor een ziekteverzuimbeleid en de werknemer moet zich op zijn beurt houden aan de regels met betrekking tot het ziekmelden. Meestal wordt van de werknemer verwacht dat hij voor een bepaald tijdstip zijn leidinggevende telefonisch informeert over zijn arbeidsongeschiktheid. Wellicht is het nodig om bepaalde taken aan collega's over te dragen. Tijdens de ziekte houdt de werknemer zijn werkgever op de hoogte en als hij is hersteld, laat hij dit weten.

Voor de werkgever bestaat de mogelijkheid om het verzuimbeleid uit te besteden aan een arbodienst. Aan een dergelijke dienst zijn bedrijfsartsen verbonden. Met de werkgever kan zijn afgesproken dat de zieke werknemer een bezoek moet brengen aan de bedrijfsarts.

Re-integratie

In de Wet Verbetering Poortwachter is een aantal verplichtingen voor werkgever en werknemer vastgelegd. De werkgever en de zieke werknemer hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Beiden moeten hun best doen om te zorgen dat de ziekte zo kort mogelijk duurt.

Maar is iemand langer ziek? Dan is er sprake van langdurend ziekteverzuim en moet er een re-integratietraject worden gevolgd. De bedoeling hiervan is te voorkomen dat de werknemer permanent arbeidsongeschikt wordt. Het is mogelijk dat een werknemer niet meer hetzelfde werk kan verrichten. In dat geval wordt gekeken naar de mogelijkheden van aangepast

werk of een andere functie bij dezelfde werkgever. Als deze opties niet aanwezig zijn, wordt gekeken naar een functie bij een andere werkgever. De werkgever speelt hierin ook een actieve rol.

Dossieropbouw

Bij langdurend ziekteverzuim, is de werkgever gedurende twee jaar verplicht om een re-integratiedossier op te bouwen. De rol van de bedrijfsarts is hierin essentieel. Dit dossier kent een vaste opbouw. Na zes weken moet er een probleemanalyse zijn gemaakt, met daarin de reden van arbeidsongeschiktheid, de kansen op herstel, en de verwachting wanneer de medewerker weer aan het werk kan. Na acht weken moeten werkgever en werknemer zorgen dat er een plan van aanpak klaarligt. Hierin beschrijven zij welke stappen zij nemen om ervoor te zorgen dat het werk kan worden hervat. Als de werknemer in week 44 nog steeds ziek is, moet hij worden aangemeld bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen). Belangrijk is te weten dat beide partijen om de zes weken de voortgang van de re-integratie moeten bespreken. Deze voortgang wordt in het re-integratiedossier opgenomen.

Financiën

De werkgever moet de eerste twee jaar minimaal zeventig procent van het loon doorbetalen. Na twee jaar ziekte vervalt deze verplichting en wordt het dossier voorgelegd aan het UWV. Daar kan de werknemer een WIA-aanvraag doen (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen). Het UWV beoordeelt of de werkgever en de werknemer zich voldoende hebben ingespannen.

ziekteverzuim

Lees meer over
schildklier en werk
op

[www.schildklier.nl/
dagelijksleven](http://www.schildklier.nl/dagelijksleven)