



15 meest gestelde vragen
2^e spoor traject door werknemer

Vraag en Antwoord op de meest gestelde vragen rondom spoor 2 en Wet Verbetering Poortwachter:

1) Als er sprake is van langdurig ziek zijn, wanneer dient het 2^e spoortraject te worden ingezet?



Wanneer blijkt dat een werknemer zijn eigen functie niet meer kan doen en het eigen werk niet meer passend is, niet meer passend te maken is en er ook geen andere passende functie binnen de organisatie/holding is, dan dient het 2e spoor worden ingezet, ongeacht hoelang iemand ziek is. Wanneer het nog niet duidelijk is of er mogelijkheden zijn binnen het eigen bedrijf, is het verstandig om toch al het 2e spoor in te zetten, ook al is het 1e ziektejaar nog niet verstreken.

2) Wat is een deskundigenoordeel?



Tijdens de loondoorbetalingsperiode kan er een geschil ontstaan over de vraag of de werknemer nog ziek is, en of er passend werk voorhanden is. Ook kan er een geschil ontstaan over de belastbaarheid van de zieke werknemer. Dan kan het UWV om een deskundigenoordeel worden gevraagd zowel door werkgever alsook door werknemer. Deze geeft richting, maar er kunnen bij de WIA-aanvraag geen rechten aan worden ontleend. Voor aanvullende informatie: www.uwv.nl

3) Zoekt het re-integratiebedrijf dat voor een zieke werknemer is ingeschakeld, een nieuwe baan?



Het is een samenwerking en het re-integratiebedrijf zal mee zoeken naar vacatures en het netwerk inzetten. Echter, het 2^e spoortraject is en blijft de verantwoordelijkheid van de werknemer en hij is dan ook verplicht om te solliciteren en er wordt van hem verwacht dat hij het eigen netwerk inzet en uitbreidt.

4) Kan een zieke werknemer ook een loonsanctie krijgen?



Ja, dat kan. Wanneer een werknemer niet meewerkt aan zijn eigen re-integratie, kan hij een loonsanctie krijgen. Werknemer wordt dan 'gekort' in de uitkering die hij na zijn dienstverband ontvangt van het UWV. Het is zelfs zo dat werkgever een werknemer mag ontslaan binnen de twee jaar ziekte. Dit is echter een uiterst middel en moet aangevraagd worden bij het UWV.

5) Mag een werkgever de langdurig zieke werknemer een salaris betalen wat onder het minimumloon ligt?



Als de werknemer in zijn 2e ziektejaar zit, mag de werkgever salaris betalen wat onder het minimumloon ligt. Wanneer de werknemer en diens partner onder het sociaal minimum komen, kan er mogelijk recht zijn op een toeslag van het UWV.

6) Op hoeveel loon heeft een werknemer recht als hij ziek is?



Als een werknemer (langdurig) ziek is, heeft hij volgens het Burgerlijke Wetboek gedurende een periode van twee jaar (104 weken) recht op doorbetaling van tenminste 70% van zijn loon. Zaken als vakantiegeld, een dertiende maand en ploegentoeslag mogen hierbij worden meegenomen. Aan deze hoofdregel is een maximum en een minimum verbonden.

7) Welke arts bepaalt uiteindelijk of een werknemer ziek is?



Als een werknemer zich ziek meldt, dan krijgt hij in eerste instantie vaak te maken met de bedrijfsarts die door de werkgever ingeschakeld wordt. Maar mogelijk heeft ook zijn huisarts en/of specialist een mening over zijn arbeidsongeschiktheid. In eerste instantie is het de bedrijfsarts die bevoegd is om een oordeel te geven over de vraag of een werknemer in staat is om zijn werkzaamheden te hervatten. Ook al vindt de huisarts bijvoorbeeld dat een werknemer (nog) niet aan het werk kan, het oordeel van de bedrijfsarts telt in het algemeen zwaarder.

Als een werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, dan kan hij bij het UWV een zogenaamd deskundigenoordeel aanvragen (ook wel 'second opinion' genoemd).

Als de huisarts of specialist bereid is om een schriftelijke verklaring af te geven of telefonisch inlichtingen te verschaffen aan de UWV arts, dan is het raadzaam dat werknemer dit dan bij het UWV onder de aandacht brengt.

In veel zaken is het deskundigenoordeel van het UWV doorslaggevend.

8) Heb ik ook recht op loon als er sprake is van een arbeidsconflict?



Een arbeidsconflict heeft nog wel eens tot gevolg dat een werknemer zich ziek moet melden. De kans is groot dat de werkgever de werknemer dan op laat roepen bij de bedrijfsarts die dan tot de volgende conclusie kan komen:

1. Een werknemer is 'echt ziek' en medisch gezien dus niet in staat om te werken. In dit geval zal de werkgever het loon (voor minimaal 70%) moeten blijven doorbetalen. Als werkgever het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, kan hij een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

2. Een werknemer is volgens de bedrijfsarts op medische gronden wel in staat om te werken, maar de bedrijfsarts stelt een 'time-out' voor (meestal twee weken) of raadt beide partijen bijvoorbeeld aan om het conflict via mediation (bemiddeling door een onafhankelijke derde) op te lossen.

Het feit dat de bedrijfsarts vaststelt dat er geen medische beperkingen zijn, wil niet automatisch zeggen dat een werknemer per direct weer aan het werk moet. De werkgever is namelijk ook verplicht om het loon door te betalen als een werknemer niet kan werken vanwege een oorzaak die in de risicosfeer ligt.

9) Als een werknemer een baan vindt tijdens 2 jaar wachttijd, blijft werknemer dan nog in dienst bij huidige werkgever?



Wanneer werknemer elders kan gaan werken, bestaat er de mogelijkheid om dit in de vorm van een detachering te doen. Dit houdt in dat de nieuwe werkgever met huidige werkgever een overeenkomst afsluit. Werknemer ontvangt dan gewoon nog zijn huidige loon en sociale zekerheden en nieuwe werkgever loopt geen financieel risico mocht werknemer toch nog uitvallen. Ook bestaat er de mogelijkheid voor werknemer, om bij het aanvaarden van een nieuwe baan, er voor te kiezen om ontslag bij huidige werkgever te nemen. Werknemer dient zich dan wel 100% beter te melden.

10) Wanneer moet de WIA aanvraag worden gedaan en wie vult deze in?



Het is belangrijk dat de WIA-uitkering op tijd wordt aangevraagd namelijk uiterlijk in de 93e week dat een werknemer ziek is. Werknemer vraagt de WIA uitkering aan via www.uwv.nl met het formulier "Aanvraag WIA uitkering". Werknemer stuurt per post de gevraagde documenten op naar UWV zoals:

- Rapportages van de arbodienst, waaronder: - Medische informatie (dit wordt rechtstreeks naar de werknemer gestuurd) - Probleemanalyse en eventuele Bijstellingen van de probleemanalyse - Actueel oordeel bij de probleemanalyse - Plan van Aanpak. Als een bijstelling Plan van Aanpak is gemaakt, moet deze worden bijgesloten - Eerstejaarsevaluatie van het Plan van Aanpak - Eindevaluatie van het Plan van Aanpak. - Oordeel van de werknemer. Op basis van deze documenten/informatie beoordeelt UWV de WIA aanvraag

12) Moet een werkgever aan de zieke werknemer aangepaste werkzaamheden aanbieden?



Lukt het werknemer niet om terug te keren in zijn oude functie, dan moet werkgever hem passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan de werkgever werknemer een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weigert werknemer dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van het loon en zelfs tot ontslag.

13) Werknemer is aan het opbouwen in eigen werk, moet hij dan nog een 2^e spoor traject volgen?



Een volledig herstel voor het eigen werk wordt op termijn wel verwacht. Volgens de huidige richtlijnen dient wel een 2e spoor traject, gericht op het vinden van ander werk bij een andere werkgever, opgestart te worden. UWV is van mening dat het inzetten van het 2^e spoor nu al verplicht is en uitstel niet aan de orde is, ondanks dat er zicht is op verder herstel.

14) Wat als werknemer tijdens een 2^e spoor traject een medische ingreep moet ondergaan of revalidatie volgt, wordt het 2^e spoor traject dan (tijdelijk) stop gezet?



Of het 2^e spoor traject tijdelijk kan worden stopgezet of met minimale inspanningen dient te worden vervolgd, zal op advies van de bedrijfsarts gebeuren. Ook het moment waarop het 2^e spoor traject weer kan worden voortgezet dient dit met de bedrijfsarts te worden afgestemd.

15) Heb ik als zieke werknemer recht op vakantiedagen?



Werknemers die langdurig ziek zijn behouden recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. De volledige vakantieopbouw bij ziekte geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. In een arbeidsovereenkomst of cao kunnen andere afspraken staan over eventuele extra vakantiedagen. Die worden ook wel bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Voor arbeidsongeschikte werknemers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) kunnen verrichten, zullen bij het opnemen van de minimumvakantie de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur, en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht kunnen worden op de minimum vakantieaanspraken.