

## Ziekte en verzuim

### Doorneweerd Assurantiën bv

- ✓ *Personeelsverzekeringen*
- ✓ *Ziekteverzuim en WGA & WIA*
- ✓ *Arbo-dienst*

Postbus 15179  
1001 MD Amsterdam  
Tel: 020-6200825  
[doorneweerd@doorneweerd.nl](mailto:doorneweerd@doorneweerd.nl)

Personeel



Een zieke werknemer?  
Dit moet u als werkgever  
in elk geval weten

# Inhoud

## 1. Ziekteverzuim en loondoorbetaling ..... 3



Ziekte van een werknemer is altijd vervelend. Voor de zieke zelf, maar ook voor uw bedrijfsvoering. Een zieke medewerker moet u doorbetalen, maar kent u de voorwaarden en plichten voor uzelf en uw

werknemer? En wat als de ziekte langere tijd duurt? Op pagina 3 en 4 leest u wanneer u moet betalen, hoeveel en hoelang. Ook leest u wat u kunt doen als u het niet eens bent met de ziekmelding of vindt dat uw werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn herstel.

## 2. Ziekte en ontslagrecht ..... 5



Werknemers in Nederland genieten een uitgebreide ontslagbescherming. Een zieke werknemer kunt u bijvoorbeeld niet zomaar ontslaan. Bij langdurige ziekte kan dit leiden tot organisatorische en ook

financiële problemen binnen uw organisatie. Kunt u daar niet onderuit? Soms wel. Er zijn uitzonderingen waardoor u onder bepaalde omstandigheden toch afscheid kunt nemen van een zieke werknemer. Waar u dan aan moet voldoen en hoe u moet handelen, leest u op pagina 5.

## 3. Re-integratie: rechten en plichten van werkgever en werknemer ..... 6



Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter bent u verplicht zich actief in te zetten voor het herstel van een medewerker die langer dan vier weken ziek is. Ook de werknemer zelf

moet hieraan meewerken. Voor beiden gelden strikte regels, zowel in rechten als in plichten. Op pagina 6 t/m 8 leest u over re-integratie eerste en tweede spoor, maar ook wat u kunt doen om ziekte te voorkomen. Een handig tijdslijnoverzicht geeft precies aan welke actie u in welke fase van de ziekteperiode van uw werknemer moet ondernemen.

# Intro

**Ziek thuis. Het overkomt ons allemaal weleens. De een wat vaker dan de ander. Uit onderzoek\*, uitgevoerd in opdracht van DAS, blijkt dat 45 procent van de werknemers twee of meerdere dagen per jaar ziek is. Maar ook dat werknemers zich minder snel ziek melden, uit vrees hun baan te verliezen.**

## Gevolgen en plichten

Hoe gaat u als werkgever om met een zieke werknemer? Als een medewerker een paar dagen ziek is, kan dat al gevolgen hebben voor de bedrijfsvoering. En wat als de werknemer langdurig ziek is? Moet u zijn of haar loon blijven doorbetalen? Worden er vakantiedagen opgebouwd? En wat als uw werknemer weer kan werken, maar nog niet volledig? In dat geval kunt u te maken krijgen met de re-integratieverplichting voor uw werknemer. Maar wat is re-integratie precies? Wat zijn de regels en waarop moet u zoal letten?

In deze DAS Wijzer leest u over ziekte en verzuim van uw werknemers en de rechten en plichten die voor u als werkgever hierbij van toepassing zijn.

\* Onderzoek Werk en financiën april 2013, uitgevoerd door Motivaction Amsterdam.

*Zieke werknemer?  
Wat zijn uw rechten  
en plichten als  
werkgever?*

# 1. Ziekteverzuim en loondoorbetaling



**U krijgt een ziekmelding van een werknemer. Dan kunt u ervan uitgaan dat uw werknemer ook echt ziek is. Na een ziekmelding kunt u de bedrijfsarts inschakelen. Die kan als enige vaststellen of uw werknemer zich terecht heeft ziek gemeld.**

## Loon doorbetalen, provisie niet

Tijdens de ziekte van uw werknemer moet u het loon doorbetalen. Provisies die uw werknemer misloopt omdat hij geen omzet kan maken, vallen hier echter niet onder. Die hoeft u dan ook niet uit te betalen. De werknemer heeft immers niet gewerkt, dus ook geen omzet behaald. Maar er gelden uitzonderingen. Overleg daarom altijd met een jurist.

## Hoeveel loon moet ik doorbetalen?

Een arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende een periode van 104 weken recht op minimaal zeventig procent van zijn vastgestelde, laatstverdiende loon. Ligt het loon onder het minimumloon, dan heeft de werknemer gedurende de eerste 52 weken in ieder geval recht op het minimumloon. De tweede 52 weken geldt de minimumloongarantie niet. Dan ontvangt de werknemer dus zeventig procent van het minimumloon.

## Recht op aanvulling

In de meeste arbeidsovereenkomsten hebben werknemers de eerste 52 weken, of zelfs de eerste 104 weken, recht op volledige loondoorbetaling. Dit is het zogenoemde recht op aanvulling. Is dit niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomst? Dan kan wel in de cao zijn opgenomen dat een werknemer in het eerste en/of tweede jaar recht heeft op gedeeltelijke of volledige loondoorbetaling. Dit is afhankelijk van wat in die betreffende cao is vastgelegd.

## Moet ik altijd loon doorbetalen?

Op de verplichte loondoorbetaling bestaan ook uitzonderingen. U mag als werkgever de loonbetaling staken of opschorten als uw werknemer:

- de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt
- bij zijn aanstelling gebreken heeft verzwegen die wel van belang waren bij de beoordeling of de werknemer in staat is de werkzaamheden uit te voeren
- weigert mee te werken aan zijn herstel
- weigert passende arbeid te verrichten
- weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor re-integratie
- geen gegevens verstrekt om het recht op loon vast te stellen

## Let op!

**Bij een geschil over loondoorbetaling moet u uw werknemer eerst in de gelegenheid stellen om alsnog aan de regels te voldoen. Dit doet u schriftelijk. U stelt hierbij een datum vast waarvoor hij of zij alsnog de regels moet opvolgen. Weigert uw werknemer dit? Dan mag u de loonbetaling daadwerkelijk staken of opschorten.**



## Loonstaking of -opschorting. Wat zijn de regels?

### Staken of opschorten: wat is het verschil?

Bij staking van het loon heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling. Voldoet uw werknemer na staking alsnog aan de regels, dan hoeft u het niet-betaalde loon niet alsnog te betalen. Bij opschorting moet u het ingehouden loon wél uitbetalen. Staking van de loondoorbetaling is niet mogelijk als uw werknemer geen gegevens verstrekt om het recht op loon vast te stellen. In dat geval kan er alleen sprake zijn van opschorting.

### U moet rekening houden met de volgende regels.

#### Bij staking:

- Alleen na een voorafgaande schriftelijke waarschuwing.
- Alleen als een werknemer zijn verplichting(en) niet nakomt.
- U moet duidelijk omschrijven welke verplichting(en) de werknemer niet nakomt.
- U moet aangeven dat u tot **staking** van het loon overgaat.
- Geef ook aan dat een medewerker geen recht meer heeft op uitbetaling van het ingehouden loon zodra u tot loonstaking bent overgegaan.
- Staking van loon is **niet** mogelijk als de werknemer geen gegevens verstrekt om het recht op loon vast te stellen.
- Voldoet de werknemer weer aan zijn verplichting(en), dan moet u weer loon betalen. Over de tussenliggende periode hoeft u het loon niet alsnog uit te betalen.

#### Bij opschorting:

- Alleen na een voorafgaande schriftelijke waarschuwing.
- Alleen als een werknemer zijn verplichting(en) niet nakomt.
- U moet duidelijk omschrijven welke verplichting(en) de werknemer niet nakomt.
- U moet aangeven dat u tot **opschorting** van het loon overgaat.
- Opschorting van loon is **wel** mogelijk als de werknemer geen gegevens verstrekt om het recht op loon vast te stellen.
- Voldoet de werknemer weer aan zijn verplichting(en), dan moet u vanaf de eerste dag dat hij deze nakomt het loon weer betalen. Wanneer u dat loon had opgeschort, dan moet u ook het loon over de opschortingsperiode alsnog uitbetalen.



## Blessuregevoelige chauffeur

Jasper Willems\* werkt als chauffeur bij een middelgroot transportbedrijf. Als fervent zaalvoetballer trapt hij in zijn vrije tijd graag een balletje. Echter, keer op keer nadat hij in het weekend een wedstrijd heeft gespeeld, meldt hij zich op maandagochtend ziek met een

blessure. Zijn leidinggevende spreekt hem hier diverse malen op aan, maar Jasper blijkt een bijzonder blessuregevoelige speler. Op zekere dag besluit zijn werkgever dat de maat vol is. Die stopt met betaling van de aanvulling op Jaspers loon, als hij zich voor de zoveelste keer heeft ziek gemeld. Jasper is het hier niet mee eens en legt de kwestie voor aan de rechter. Met een verwijzing naar de geldende cao wordt de werkgever in het gelijk gesteld. Jasper had moeten beseffen dat hij door het zaalvoetbal bewust het risico op blessures aanvaardde, met de ziekmeldingen als gevolg. De rechter vindt dat hij passende actie had moeten ondernemen om die blessures te voorkomen. Dit heeft hij nagelaten. Daarom mag zijn werkgever weigeren de aanvulling op het loon uit te betalen.

\*De naam is gefingeerd.

## Ziekte en vakantiedagen

Een zieke werknemer bouwt over de dagen dat hij ziek is wel vakantiedagen of -uren op. Tot 1 januari 2012 was dit niet het geval. Toen gold dit alleen voor de laatste zes maanden dat de werknemer ziek was. Deze regeling was echter niet in overeenstemming met de Europese richtlijn en is daarom gewijzigd. Is uw werknemer gedeeltelijk ziek? Ook dan bouwt hij - anders dan voor 2012 - gewoon vakantiedagen of -uren op. Voorheen bouwde een werknemer alleen vakantiedagen of -uren op over de tijd dat hij of zij daadwerkelijk werkte.

## Wettelijk en bovenwettelijk

Met de opbouw van vakantiedagen worden de wettelijke vakantiedagen of -uren bedoeld. Soms heeft uw werknemer ook nog recht op bovenwettelijke dagen of uren. Dit is afhankelijk van wat u hierover met uw werknemer hebt afgesproken (en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst) of van wat er in de cao staat. De wettelijke vakantie-uren zijn viermaal het aantal uren dat een werknemer per week werkt. Daarbovenop kunt u bovenwettelijke vakantieuren verstreken, wanneer dit in de arbeidsovereenkomst of cao zo is vastgelegd.

## 2. Ziekte en ontslagrecht



**Tijdens ziekte geniet uw werknemer volgens de wet ontslagbescherming. Dit betekent dat u een zieke werknemer niet tijdens ziekte mag ontslaan, maar ook niet vanwege die ziekte. Er geldt een opzegverbod voor de eerste twee jaar dat uw werknemer ziek is. Tijdens zwangerschaps- of bevalingsverlof kunt u een werknemer nooit ontslaan.**

### Zijn er uitzonderingen?

Ja, tijdens de proefperiode mag u een zieke werknemer wél ontslaan. Ook kunt u het arbeidscontract laten ontbinden. Hiervoor moet u wel naar de kantonrechter en die moet het ontbindingsverzoek dan uiteraard wel toewijzen. Dit zal hij niet snel doen, tenzij er aantoonbare bedrijfseconomische redenen zijn of er sprake is van bedrijfsbeëindiging. In het laatste geval kan de arbeidsovereenkomst ook worden opgezegd nadat hiervoor toestemming is verkregen van het UWV. Denk niet te lichtvaardig over een verzoek aan de kantonrechter voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Die kijkt hier altijd bijzonder kritisch naar wanneer het een zieke werknemer betreft.

### Ontslag via het UWV

Is uw werknemer regelmatig ziek en komt hierdoor de bedrijfsvoering in gevaar? Dan kunt u toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst aanvragen bij het UWV. Dit kan ook wanneer uw werknemer geen medewerking verleent aan het re-integratieplan of als uw werknemer langer dan twee jaar ziek is.

### Let op!

Tijdens een zogeheten loonsanctie mag u als werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Wat een loonsanctie is, leest u op pagina 7 en 8 van deze DAS Wijzer.

### Uit onze praktijk: dansfoto's

Uw werknemer heeft zich ziek gemeld. Bij toeval hoort u dat deze zieke werknemer naar Lowlands is geweest. U krijgt ook nog foto's en filmpjes van zijn Facebookpagina onder ogen. Daarop staat hij vrolijk te dansen. U wordt kwaad en wilt de werknemer ontslag aanzeggen. Dan moet u wel aannemelijk maken dat uw werknemer op de dag van ziekmelding echt niet ziek was en er dus sprake is van werkweigering. Een heel lastige situatie. Ons advies: stuur deze werknemer een schriftelijke waarschuwing en voeg deze ook aan het personeelsdossier toe.

### Let op!

Als u een werknemer wilt ontslaan, kunt u op dit moment naar het UWV of naar de kantonrechter (naast de mogelijkheid om samen een vaststellingsovereenkomst te sluiten). Vanaf 1 juli 2015 blijven die twee mogelijk-heden bestaan, maar hangt het van de reden van het ontslag af of u naar de kantonrechter of naar het UWV moet gaan. Juristen spreken dan van een vast voorgeschreven ontslagroute. Ontslag om bedrijfseconomische reden en ontslag in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV en ontslag om persoonlijke redenen beoordeelt de kantonrechter.

*Zieke werknemer geniet ontslagbescherming, maar er zijn uitzonderingen.*

# 3. Re-integratie: rechten en plichten van werkgever en werknemer



**Als werkgever moet u er alles aan doen om uw werknemer weer binnen uw eigen organisatie aan het werk te krijgen. Dit wordt 're-integratie eerste spoor' genoemd. Wat houdt dit precies in en wat moet u hiervoor als werkgever doen?**

## Niet vrijblijvend

Binnen uw organisatie moet alles erop gericht zijn om ziekte van werknemers te voorkomen. U moet als werkgever zorgen voor een gezonde werkomgeving. Desondanks kan iedereen weleens ziek worden. Iedere zieke werknemer moet u aanmelden bij de bedrijfsarts of arbodienst. Uw werknemer moet adviezen en oproepen van de bedrijfsarts opvolgen. Er is dus geen vrijblijvendheid.

## Let op!

Rond ziekmelding en re-integratie gelden voor werkgever en werknemer strikte regels, volgens een vaste tijdlijn. Hieronder zetten wij de belangrijkste ijkpunten voor u op een rijtje.

<b>Dag 1</b>	Uw werknemer meldt zich officieel ziek bij uw bedrijf.
<b>Na week 4</b>	Start re-integratietraject volgens Wet verbetering poortwachter.
<b>Na week 6</b>	Probleemanalyse door een arboarts.
<b>Na week 42</b>	U meldt uw werknemer ziek bij het UWV voor aanspraak op een latere WIA-uitkering.
<b>T/m week 52</b>	Uw werknemer heeft recht op 70% van het vastgestelde, laatstverdiende loon, al dan niet door u aangevuld tot 100% of het minimumloon.
<b>Week 91</b>	U verstrekt uw werknemer de noodzakelijke documenten uit het re-integratieverslag voor de aanvraag van zijn WIA-uitkering.
<b>Week 93</b>	Uw werknemer vraagt een WIA-uitkering aan bij het UWV. Wijs uw werknemer schriftelijk op het feit dat hij de aanvraag moet doen, zodat u niets verweten kan worden.
<b>T/m week 104</b>	Uw werknemer heeft recht op 70% van het vastgestelde, laatstverdiende loon, al dan niet door u aangevuld tot 100%.
<b>Na week 104</b>	Uw loondoorbetalingsverplichting vervalt en uw werknemer ontvangt een WIA-uitkering, mits u beiden aan alle voorwaarden hebt voldaan.

## Wanneer start ik een re-integratietraject?

Zodra het ziekteverzuim van een werknemer langer duurt dan vier weken, spreekt men van 'langdurig ziek'. U moet dan diverse stappen ondernemen om uw werknemer weer aan het werk te krijgen met behulp van een re-integratietraject volgens de Wet verbetering poortwachter. Werkt uw werknemer niet mee aan zijn re-integratie, dan kan dit voor hem gevolgen hebben. Bijvoorbeeld voor de betaling van het aanvullend loon. Het kan zelfs een reden zijn voor ontslag.

## Plan van aanpak

Is uw werknemer langer dan zes weken ziek, dan zal de arboarts een probleemanalyse opstellen. Hierin staat welke werkzaamheden uw werknemer wel en niet kan verrichten. Samen met uw werknemer maakt u een plan van aanpak voor re-integratie. Aan de hand van dit plan werkt u nauw samen met uw werknemer aan diens volledige terugkeer op de werkvloer. U kunt zich hierbij laten bijstaan door een arbodienst of re-integratiebedrijf.

## Let op!

Als werkgever blijft u verantwoordelijk voor een goede uitvoering van het plan van aanpak. Ook als u een arbodienst of re-integratiebedrijf hebt ingeschakeld. Laat uw begeleiding te wensen over? Dan kunt u daarvoor als werkgever gestraft worden. Maak dus goede afspraken met de arbodienst of het re-integratiebedrijf over de rapportage.

## Mijn werknemer is het niet eens met de werkwijze. Wat nu?

Tijdens het re-integratieproces kunnen misverstanden of meningsverschillen ontstaan tussen u en uw werknemer. Zijn die niet overbrugbaar, zelfs niet met tussenkomst van het re-integratiebedrijf of de arbodienst, dan kunt u een deskundigenoordeel vragen bij het UWV. Ook uw werknemer kan dit doen. Het deskundigenoordeel stelt vast hoe de re-integratie tot dan toe is verlopen. U kunt het deskundigenoordeel niet zomaar in de wind slaan. U moet op basis van dit oordeel de re-integratie voortzetten. Doet u dit niet, dan kan dat bij de beoordeling van het re-integratieverslag in uw nadeel werken. Andersom geldt dit overigens ook. Ook uw werknemer doet er verstandig aan zich te houden aan het deskundigenoordeel.

## 42ste-weekmelding UWV

Blijft uw werknemer lange tijd ziek, dan moet u hem of haar ziek melden bij het UWV. U doet dit op de eerste werkdag na de 42ste week vanaf ziekmelding. Pas dan kan uw werknemer in aanmerking komen voor een WIA-uitkering, nadat hij of zij langer dan twee jaar ziek is geweest.

## Herplaatsing binnen of buiten uw organisatie

Uw werknemer gaat weer aan het werk in uw bedrijf of organisatie. Daar werkt u samen naartoe. Als het maar enigszins mogelijk is, gebeurt dit op de plek en onder de voorwaarden die golden toen u de medewerker in dienst nam. Wanneer dit niet mogelijk is, moet u zoeken naar vervangende arbeid binnen uw organisatie, tenzij dit geen reële optie is. In dat geval moet u eraan meewerken dat uw werknemer ergens anders geheel of gedeeltelijk aan de slag kan.

## Re-integratieverslag

Alle stappen in het re-integratieproces moeten worden vastgelegd. Achteraf moet er volledig inzicht zijn in wat er gedaan is om tot re-integratie te komen. Deze vastlegging vindt plaats in het re-integratieverslag.

## Wat is mijn taak rondom het re-integratieverslag?

Uiterlijk in de 93e week dat uw werknemer ziek is, vraagt hij of zij een WIA-uitkering aan. U moet ervoor zorgen dat uw werknemer uiterlijk in week 91 kopieën ontvangt van de volgende documenten uit het re-integratieverslag:

- probleemanalyse WIA en eventuele bijstellingen (bijstelling probleemanalyse WIA)
- plan van aanpak WIA en eventuele bijstellingen (bijstelling plan van aanpak WIA)
- verslagen van voortgangsgesprekken met de werknemer
- eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA
- actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA
- eindevaluatie plan van aanpak WIA

Uw werknemer voegt zelf de medische informatie WIA toe, die hij van de bedrijfsarts of arbodienst heeft ontvangen. Tot slot vult uw werknemer het formulier Oordeel werknemer in.

## Wat is re-integratie tweede spoor?

Mogelijk slaagt u er niet in uw werknemer binnen uw organisatie te herplaatsen in zijn bestaande functie of met andere passende arbeid. Dan moet u zich inspannen om uw werknemer bij een ander bedrijf aan het werk te krijgen. Ook dit kan in een vergelijkbare functie zijn of via passende arbeid. Dit noemen we re-integratie tweede spoor.

## Loondoorbetalingsverplichting en loonsanctie

Is uw werknemer langer dan twee jaar ziek, dan vervalt de loondoorbetalingsverplichting. Maar eerst controleert het UWV of u als werkgever wel voldaan hebt aan uw re-integratieverplichtingen. Vindt het UWV van niet, dan kan deze instantie bepalen dat u het loon tijdens ziekte gedurende maximaal 52 weken moet doorbetalen aan uw werknemer. Dit wordt een loonsanctie genoemd. U betaalt dan dus maximaal nog een derde jaar loon aan uw zieke werknemer.

*Re-integratie vereist een actieve rol van de werkgever.*



### Let op!

Denk niet te licht over de beoordeling door het UWV, maar neem deze serieus. U kunt zelf vinden dat u zich als een goed werkgever hebt gedragen ten opzichte van uw zieke werknemer, maar het UWV kan daar heel andere gedachten over hebben. Met een loonsanctie en dus extra kosten voor u als gevolg.

### Wees niet te vriendelijk

Aan de andere kant kan het UWV oordelen dat u als werkgever te vriendelijk bent geweest ten opzichte van uw zieke werknemer. Denk bijvoorbeeld aan een ziekmelding terwijl er eigenlijk sprake is van een arbeidsconflict. Laat het er niet zomaar bij zitten als u denkt dat de ziekmelding van uw werknemer een onderliggende reden heeft. Alleen dan kunt u maatregelen treffen om onvrede weg te nemen.

### Oneigenlijke ziekmelding? Neem de oorzaak weg

Als uw werknemer écht ziek is, krijgt u geen inzage in zijn medisch dossier. Echter, bij een ziekmelding vanwege onvrede op het werk is er geen medische grond, maar een andere oorzaak. Dan mag u uw werknemer wél naar de reden van zijn ziekmelding vragen en ligt er voor u een taak om de oorzaak weg te nemen.

### Onderzoek alternatieven

Ga bij een conflict altijd op zoek naar alternatieven. Ook als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Uw werknemer moet al dan niet aangepast blijven werken, terwijl u probeert het conflict op te lossen. Onderzoek of er passende werkzaamheden beschikbaar zijn, waardoor uw werknemer snel kan re-integreren. Denk hierbij ook aan mediation om de oorzaak van het conflict bloot te leggen en er samen een oplossing voor te vinden, of samen de oorzaak weg te nemen.

### Doorneweerd Assurantiën bv

- ✓ Personeelsverzekeringen
- ✓ Ziekteverzuim en WGA & WIA
- ✓ Arbo-dienst

Postbus 15179  
1001 MD Amsterdam  
Tel: 020-6200825  
[doorneweerd@doorneweerd.nl](mailto:doorneweerd@doorneweerd.nl)

### Tip!

Bij ziekte of tijdelijke arbeidsongeschiktheid is het in uw belang én dat van uw zieke werknemer dat hij of zij weer snel aan het werk kan. Hiervoor adviseren wij vier belangrijke stappen:

- Vraag uw werknemer schriftelijk (of per e-mail) wat er aan de hand is.
- Is de ziekte werkgerelateerd, neem dan de oorzaak weg.
- Onderzoek of er binnen uw organisatie passende werkzaamheden mogelijk zijn.
- Ga in overleg met uw werknemer en bied hem passende werkzaamheden aan.

### Voorkom een loonsanctie door het UWV, maak gebruik van uw recht op loonstaking



Zoals hiervoor beschreven, kan het UWV u als werkgever een loonsanctie opleggen. Dat wil zeggen dat u langer dan de wettelijke twee jaar het loon moet doorbetalen aan uw zieke werknemer. Dit doet het UWV wanneer

het oordeelt dat u niet alles hebt gedaan om uw zieke werknemer weer aan het werk te krijgen.

Daartegenover beschikt u als werkgever ook over een drukmiddel naar uw zieke werknemer. Bijvoorbeeld wanneer deze in gebreke blijft in het gekozen traject naar herstel. In dat geval kunt u besluiten tot staking van de loonbetaling (zie pagina 4). Dit lijkt een streng middel en wordt in de praktijk ook weinig toegepast. Toch adviseert DAS werkgevers dit drukmiddel in voorkomende gevallen wel te gebruiken, om de werknemer te stimuleren mee te werken aan zijn of haar herstel.

**Beluister via onderstaande link een discussie over de loonsanctie op internet. Het betreft een radiogesprek tussen Heiko van Es, senior arbeidsjurist bij DAS, en Maarten van Gelderen, advocaat arbeidsrecht, dat op 12 november 2013 werd uitgezonden op BNR Juridische Zaken.**

[www.bnr.nl/?service=player&type=fragment&audioid=2069879](http://www.bnr.nl/?service=player&type=fragment&audioid=2069879)