



Loonsanctie door UWV?

26 april 2012

Een van mijn medewerkers is al lange tijd ziek. Zijn langdurige afwezigheid op de zaak heeft over en weer nogal wat toestanden gegeven. Hij verwijt mij dat er tijdens zijn ziekteperiode nimmer een adequate begeleiding is geweest, ik heb mijn twijfels over zijn ziek-zijn (ook wel eens uitgesproken). Ik krijg nu bericht van het UWV dat ze gaan bekijken of mij een loonsanctie moet worden opgelegd. Kunt u mij zeggen wat dat inhoudt? En hoe kan ik mij daartegen verweren?

Antwoord

De wet bepaalt dat een zieke werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon gedurende twee jaar. Tijdens die periode moeten de werkgever én de werknemer zich aan een aantal verplichtingen houden. Die zijn er op gericht om de zieke werknemer weer snel in het arbeidsproces te laten terugkeren. Een en ander is geregeld in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De werkgever moet zorgen voor een reïntegratieplan. Dat is een plan van aanpak, om de zieke werknemer weer in het arbeidsproces te laten terugkeren. Hij moet een dossier bijhouden over het ziekte- en reïntegratieverloop, het plan van aanpak uitvoeren, regelmatig evalueren en dat zo nodig bijstellen, een reïntegratieverslag opstellen, en bij dreigend langdurig ziekteverzuim een probleemanalyse en reïntegratieadvies laten opstellen. Daarbij is begeleiding en ondersteuning door een Arbodienst of bedrijfsarts verplicht.

De werknemer op zijn beurt moet meewerken aan de uitvoering van het reïntegratieplan. Verder moet hij, als hij daartoe in staat is, passende arbeid verrichten bij de werkgever of bij een ander bedrijf. Of een aangepaste opleiding of cursus volgen om weer te kunnen gaan werken. Doet hij dat niet, dan kan de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. Natuurlijk moet de werknemer van tevoren voor zo'n loonstop gewaarschuwd worden; hij heeft dan nog de kans om zijn leven te beteren.

Als de werknemer zolang ziek is dat hij een aanvraag indient voor een uitkering krachtens de WIA, beoordeelt het UWV niet alleen of hij arbeidsongeschikt is, maar ook of de reïntegratieverplichtingen correct zijn nagekomen. Als het UWV van oordeel is dat de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, zonder deugdelijke redenen, dan kan het UWV het tijdvak van de loondoorbetaling verlengen. Met maximaal 52 weken. Dat is de loonsanctie. Hoe lang de loondoorbetaling wordt verlengd, hangt af van de mate van nalatigheid en de vertraging die bij de reïntegratie is opgelopen. In die verlengingsperiode moet de werkgever de tekortkomingen aan de reïntegratie herstellen.

U kunt als werkgever bezwaar maken tegen de beslissing van het UWV om u een loonsanctie op te leggen. Dat bezwaarschrift moet u binnen zes weken indienen. Zodra u van mening bent dat de mankementen in het reïntegratietraject hersteld zijn, moet u dat melden bij het UWV. Het UWV moet dan binnen drie weken een beslissing nemen of de tekortkomingen al dan niet hersteld zijn, en of de loonsanctie al dan niet gecontinueerd wordt. Hoe sneller u het verzuim herstelt, des te korter de periode dat u het loon van de zieke werknemer moet doorbetalen.