

Stap voor stap door het tweede en derde ziektejaar

Alles over re-integratie, loonsancties, ontslag en de WIA-aanvraag



CHECKLIST

Publicatiedatum:
19 november 2024

Een zieke werknemer heeft 104 weken recht op loondoorbetaling. In die periode is het de bedoeling dat zowel werknemer als werkgever werkt aan re-integratie. Lukt dat niet binnen de eigen organisatie, dan wordt ingezet op re-integratie bij een andere werkgever: het zogeheten tweede spoor.

Komt de werkgever de re-integratieverplichtingen niet na, dan kan UWV een loonsanctie opleggen. De werkgever moet dan nog maximaal een derde jaar loon doorbetalen. Ook kan sprake zijn van vrijwillige loondoorbetaling. Deze toolbox leidt u door alle stappen in het tweede en derde ziektejaar.

Deze toolbox bestaat uit de volgende stappen:

Re-integratie van zieke werknemers	p.2
Re-integratie tweede spoor	p.4
Regel de WIA-aanvraag op tijd	p.6
Ontslag na tweede ziektejaar	p.8
Derde ziektejaar: vrijwillige loondoorbetaling	p.9
Derde ziektejaar: omgaan met een loonsanctie	p.10
Derde ziektejaar: eigenrisicodragerschap	p.12

Stap voor stap door het tweede en derde ziektejaar

Alle organisaties krijgen te maken met werknemers die zich ziek melden. In verreweg de meeste gevallen gaat het om kortdurend verzuim: de werknemer wordt beter en keert al gauw terug op de werkvloer. Is de werknemer voor langere tijd afwezig, dan begint vroeg of laat het proces van re-integratie.

Verplichtingen

In alle gevallen van arbeidsongeschiktheid – kortdurend of voor langere tijd – is het zaak nauwkeurig de stappen uit de [Wet verbetering Poortwachter](#) te volgen. Vooral vanaf het tweede ziektejaar kan het ingewikkeld worden. Wat zijn de mogelijkheden tot re-integratie? Aan welke verplichtingen moeten werkgever en werknemer voldoen? Stopt de loondoorbetaling altijd na 104 weken ziekte? En hoe regelt u dan het ontslag? Op deze en andere vragen, onder meer over eigenrisicodragerschap, geeft deze toolbox het antwoord.

Stap 1 Download de interactieve inhoudsopgave



CHECKLIST

[Stap voor stap door het tweede en derde ziektejaar](#)

De interactieve inhoudsopgave heeft u nu voor u. Hierin staan alle onderdelen van deze toolbox benoemd. Elke titel bevat de link naar het betreffende onderdeel op Rendement Online. Deze inhoudsopgave is ook te gebruiken als checklist: u kunt items afvinken als u wilt bijhouden welke onderdelen u heeft afgerond.

Opmerkingen

Stap 2 Re-integratie van zieke werknemers



TOOLBOX

[Stap voor stap door de Wet verbetering poortwachter](#)

Bij arbeidsongeschiktheid is de Wet verbetering poortwachter van toepassing. In deze wet is geregeld welke stappen u moet ondernemen om uw werknemer te re-integreren in zijn eigen werk of ander werk. Voldoet u niet aan deze regels, dan kunt u een verhaalsanctie of een loonsanctie krijgen. Deze toolbox helpt u alle stappen uit de Wet verbetering poortwachter correct en succesvol te doorlopen.

Opmerkingen

**TOOLBOX**[Zo tackelt u problemen bij re-integratie zieke werknemer](#)

Tijdens het re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werknemer kunt u tegen verschillende problemen aanlopen. De werknemer werkt niet of onvoldoende mee, één van u beiden is het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts of de werknemer meldt zich alleen beter om te voorkomen dat na twee jaar uw loondoorbetalingsverplichting stopt. Ook is het mogelijk dat een werknemer uw organisatie aansprakelijk stelt, omdat hij vindt dat zijn werk de oorzaak is van zijn ziekte en dat u de schade moet betalen. Wat het probleem ook is: u moet snel en voortvarend handelen. Deze toolbox helpt u hierbij.

Opmerkingen**VIDEO**[Wie bepaalt wat passende arbeid is?](#)

Bij re-integratie moeten werkgever en werknemer samen bepalen welke taken haalbaar zijn. In deze video wordt in 1 minuut uitgelegd wat er gebeurt als u er niet samen uit komt.

Opmerkingen**ARTIKEL**[Wat houden bedongen arbeid en passende arbeid in?](#)

Als een werknemer twee jaar arbeidsongeschikt is, kunt u hem ontslaan. Althans, als u zich aan alle regels heeft gehouden. Een uitwerking van die regels staat in de 'UWV Uitvoeringsregels ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid'. Hierin staan ook de definities van termen die belangrijk zijn voor een succesvolle ontslagaanvraag. Wat houden (langdurige) arbeidsongeschiktheid, (nieuw) bedongen arbeid en passende arbeid nu precies in? Lees het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**V & A**

[Welke verplichtingen bij zieke tijdelijke arbeidskrachten?](#)

Naast vaste werknemers werken er in uw organisatie misschien ook werknemers met een tijdelijk contract en/of uitzendkrachten. Heeft de werkgever re-integratieverplichtingen als zij ziek worden? En hoe zit het met de loondoorbetalingsverplichting? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen

Stap 3 Re-integratie tweede spoor

**V & A**

[Wat is re-integratie eerste en tweede spoor?](#)

In deze Vraag & Antwoord leest u het antwoord op de vraag: 'We hebben een werknemer die arbeidsongeschikt is. Het ziet er naar uit dat hij zijn eigen werk niet meer kan doen. Nu horen we dat we 're-integratie tweede spoor' in moeten zetten. Wat is dat: re-integratie tweede spoor? En wat is dan het eerste spoor?'

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Het 'tweede spoor' bij re-integratie goed volbrengen](#)

Soms is er voor een langdurig zieke werknemer geen uitzicht meer op werk bij de eigen werkgever. Dan moet werkhervatting bij een andere werkgever geprobeerd worden. Zo'n 'tweede spoor' is een lastige, maar geen onmogelijke opgave. Wat moet de arboadviseur erover weten? Lees het in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen



CHECKLIST

[Re-integratietraject tweede spoor inzetten](#)

Soms zijn er geen mogelijkheden meer om een zieke werknemer te laten terugkeren in de eigen organisatie, bijvoorbeeld bij een kleine werkgever of als de arbeidsrelatie zo verstoord is dat terugkeer niet wenselijk is. Wat u in dat geval kunt doen, leest u in deze tool. De werkgever is in deze situatie verplicht om buiten de organisatie een passende functie te zoeken. Dit wordt re-integratie tweede spoor genoemd. Bij dit traject geldt dat de werknemer genoeg tijd en ruimte moet krijgen om zich te oriënteren, bijvoorbeeld via een loopbaanonderzoek of stage. Op die manier kan hij wennen aan het nieuwe werk bij een andere werkgever.

Opmerkingen



OVEREENKOMST

[Detacheringsovereenkomst re-integratie tweede spoor](#)

Een werkgever en werknemer zijn verplicht te voldoen aan de re-integratieverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Als re-integratie van de werknemer bij de eigen werkgever (re-integratie eerste spoor) niet lukt, moet gekeken worden naar re-integratie tweede spoor (bij een andere organisatie). Als de werknemer in het kader van re-integratie tweede spoor – op detacheringsbasis – bij een andere organisatie gaat werken, moeten de werkgever (de uitlener) en de inlenende organisatie hier afspraken over maken. Hiervoor kunt u deze detacheringsovereenkomst gebruiken.

Opmerkingen



V & A

[Re-integratie tweede spoor: einde arbeidsovereenkomst?](#)

U heeft met uw langdurig arbeidsongeschikte werknemer naar werk bij een andere werkgever gezocht (re-integratie tweede spoor). Dit is gelukt: de werknemer treedt in dienst bij een nieuwe werkgever. Wat betekent dit voor de arbeidsovereenkomst die de werknemer met uw organisatie heeft? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Opleidingskosten bij re-integratie tweede spoor](#)

Of u in het kader van re-integratie tweede spoor opdraait voor de studiekosten van een arbeidsongeschikte medewerker hangt onder meer af van de vraag of de opleiding bijdraagt aan werkhervatting. Als werkgever moet u in ieder geval zo veel mogelijk doen om de medewerker weer aan het werk te krijgen. Dit kan dus ook betekenen dat u zijn studie- en reiskosten moet betalen, zo blijkt uit een rechtszaak.

Opmerkingen

Stap 4 Regel de WIA-aanvraag op tijd

**INFOGRAPHIC**

[Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen \(WIA\)](#)

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) omvat meerdere regelingen: WGA (onderverdeeld in drie verschillende uitkeringen) en IVA. Het verschil wordt helder uitgelegd in deze infographic.

Opmerkingen

**V & A**

[Hoe beoordeelt UWV een WIA-aanvraag?](#)

In deze Vraag & Antwoord leest u het antwoord op de vraag: 'Een van onze werknemers is bijna twee jaar ziek en gaat een WIA-aanvraag indienen. Wat kunnen we verwachten van de beoordeling door UWV? Zijn er nog zaken waar wij op moeten letten?'

Opmerkingen



STAPPENPLAN

[Werknemer helpen bij aanvragen WIA-uitkering](#)

De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt verlengd met de periode dat de WIA-uitkering te laat wordt aangevraagd. U heeft als werkgever dus belang bij een tijdige aanvraag. De werknemer heeft alleen geen recht op loondoorbetaling voor de tijd dat hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag te laat indient.

De werknemer moet uiterlijk de 93ste week een uitkering in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aanvragen. Bij een verlengde wachttijd moet de WIA-uitkering uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd gedaan worden. Gebruik dit stappenplan om uw werknemer te helpen bij het aanvragen van een WIA-uitkering.

Opmerkingen



V & A

[Wat is een re-integratieverslag en wat moet erin staan?](#)

Bij uw arbeidsongeschikte werknemers wilt u nauwgezet aan de verplichtingen uit de Wet poortwachter voldoen. Alle re-integratie-inspanningen moeten in een re-integratieverslag staan. Maar wat is een re-integratieverslag precies en wat moet er allemaal in staan? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



V & A

[Te late aanvraag WIA: consequentie voor de werkgever?](#)

In deze Vraag & Antwoord leest u het antwoord op de vraag: 'We hebben een arbeidsongeschikte werknemer die bijna aan het einde van zijn wachttijd van 104 weken zit. Hij moet nu een WIA-uitkering aanvragen, maar neemt daartoe nog geen actie. Kan dit gevolgen hebben voor ons, als werkgever?'

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Schenk na langdurige ziekte ook aandacht aan WIA-keuring](#)

Veel werkgevers weten (met externe hulp) wel wat zij moeten doen tijdens de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid. Als zij zich in die jaren goed hebben ingezet voor re-integratie, eindigt daarna de loondoorbetalingsplicht. Wat er vervolgens tijdens de WIA-keuring gebeurt, is minder bekend. Beschikkingen van UWV worden vaak voor kennisgeving aangenomen. Terwijl het altijd loont om na te gaan of die beschikking wel klopt. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

Stap 5 Ontslag na tweede ziektejaar

**TOOLBOX**

[Zo regelt u ontslag van een zieke werknemer](#)

Het opzegverbod bij ziekte staat eraan in de weg om een werknemer te ontslaan vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. Dat neemt niet weg dat een ontslag om andere redenen wel mogelijk is, ook al is de werknemer ziek. Er gelden dan wel strengere eisen voor het ontslag. Deze toolbox helpt u om een ontslag om andere redenen dan arbeidsongeschiktheid goed voor te bereiden.

Opmerkingen

**ARTIKEL**

[Tips voor een soepel arbeidsongeschiktheidsontslag bij UWV](#)

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid vervalt meestal het opzegverbod voor zieke werknemers. Na dit moment kan uw organisatie een arbeidsongeschikte werknemer ontslaan. Dat mag ze echter niet zomaar doen; hiervoor is een ontslagvergunning nodig van UWV. Op de website van UWV staat een formulier waarmee het ontslag is aan te vragen. Wat mag niet over het hoofd gezien worden? En waar gaat het nog weleens mis? Lees het in dit verdiepingsartikel.

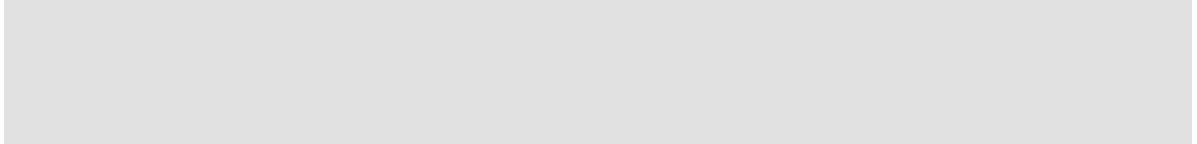
Opmerkingen

**INFOGRAPHIC**

[Compensatie voor de transitievergoeding](#)

Een werkgever die een werknemer na twee jaar ziekte ontslaat, moet een (transitie)vergoeding aan hem betalen. De werkgever kan een compensatie aanvragen bij UWV voor deze (transitie)vergoeding. Deze infographic laat de opties zien.

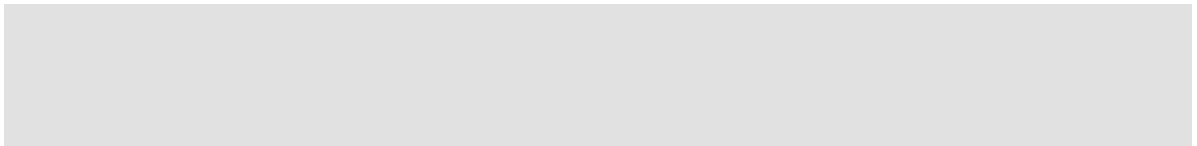
Opmerkingen

**NIEUWS**

[Beperking van compensatie transitievergoeding bij ziekte](#)

Vanaf 1 juli 2026 hebben alleen nog kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) recht op compensatie van de transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Grotere werkgevers draaien vanaf dan zelf op voor de transitievergoeding, blijkt ook uit de Rijksbegroting SZW op Prinsjesdag.

Opmerkingen



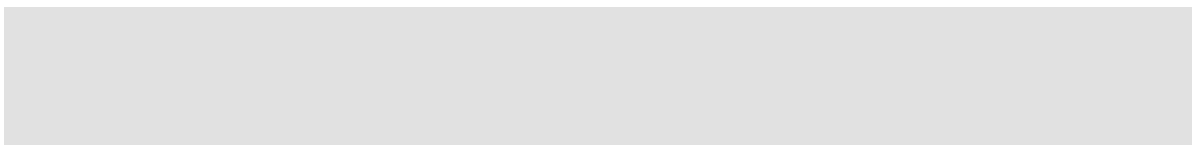
Stap 6 Derde ziektejaar: vrijwillige loondoorbetaling

**NIEUWS**

[Vrijwillige verlenging loondoorbetaling bij ziekte](#)

De hoofdregel is dat een werkgever een zieke werknemer 104 weken het loon doorbetaalt. Daarna kan de werknemer in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Maar er kunnen redenen zijn om het loon langer door te betalen, bijvoorbeeld als de werknemer bijna weer beter is.

Opmerkingen



**ARTIKEL**

[WIA-uitkering na twee jaar ziekte vrijwillig uitstellen](#)

Na 104 weken arbeidsongeschiktheid komt een werknemer in aanmerking voor een WIA-uitkering en vervalt de loondoorbetalingsplicht van uw organisatie. Heeft u zich als werkgever echter niet voldoende ingezet voor de re-integratie van de werknemer, dan kan UWV uw organisatie met een loonsanctie verplichten het loon maximaal één jaar langer door te betalen. Maar u kunt de loondoorbetaling ook vrijwillig verlengen, bijvoorbeeld als de werknemer bijna hersteld is. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

Stap 7 Derde ziektejaar: omgaan met een loonsanctie

**ARTIKEL**

[Het derde ziektejaar van werknemers goed begeleiden](#)

Na twee jaar lang het loon te hebben doorbetaald bij ziekte, wordt een werkgever soms geconfronteerd met nóg een schok: een verplicht derde jaar loondoorbetaling. UWV is dan tot het oordeel gekomen dat de werkgever steken heeft laten vallen bij de re-integratie van de werknemer en daarvoor moet boeten. Welke aanpak kunt u het beste kiezen voor dit derde ziektejaar? U kunt het lezen in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

**V & A**

[Welke rechten heeft de werknemer in zijn derde ziektejaar?](#)

In deze Vraag & Antwoord leest u het antwoord op de vraag: 'Onze organisatie heeft een loonsanctie opgelegd gekregen van het UWV, en we hebben ook nog een werknemer in dienst die vanwege arbeidsongeschiktheid niet kan werken in zijn derde ziektejaar en dus geen loon krijgt. Nu zijn we benieuwd wat de rechten en plichten van de werknemer en werkgever zijn in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid. Kunt u hier meer duidelijkheid over geven?'

Opmerkingen

**V & A**

[Kunnen we de periode van een loonsanctie verkorten?](#)

Stel, uw onderneming heeft een loonsanctie opgelegd gekregen door UWV. Zijn er mogelijkheden om die periode te verkorten? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Stop re-integratie niet zomaar na herstel zieke werknemer](#)

Zelfs als de bedrijfsarts een langdurig zieke werknemer hersteld meldt, doet de werkgever er goed aan de re-integratie-inspanningen niet zomaar te stoppen. Een foutief oordeel van de bedrijfsarts kan namelijk voor het risico van de werkgever komen. In dit nieuwsartikel leest u er meer over.

Opmerkingen

**NIEUWS**

[Loondoorbetaling bij loonsanctie UWV: 70% volstaat](#)

Een werkgever die vanwege een gebrek aan re-integratie-inspanningen het loon van een zieke werknemer langer dan twee jaar moet doorbetalen, kan na de eerste twee jaar volstaan met 70% van het loon. Dat heeft het gerechtshof in Den Haag bepaald. Dit nieuwsartikel legt het uit.

Opmerkingen

**V & A**

[Is de bedrijfsarts aansprakelijk als UWV een loonsanctie oplegt?](#)

Het UWV kan uw organisatie een loonsanctie opleggen. Wat als dit het gevolg is van een foutief oordeel van de bedrijfsarts? Is het dan mogelijk om de bedrijfsarts hiervoor aansprakelijk te stellen? U leest het in deze Vraag & Antwoord.

Opmerkingen



ARTIKEL

[Loonsanctie door verkeerd oordeel bedrijfsarts voorkomen](#)

Is een werknemer langdurig ziek, dan is uw doel als werkgever om hem zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Voor de werknemer zelf, maar natuurlijk ook voor uw organisatie. Kan de werknemer volgens de bedrijfsarts (nog) niet werken, dan kunt u niet achteroverleunen. Ook de bedrijfsarts kan er namelijk naast zitten, en dat kan u zomaar eens een loonsanctie opleveren. Lees er meer over in dit verdiepingsartikel.

Opmerkingen

Stap 8 Derde ziektejaar: eigenrisicodragerschap



TOOLBOX

[Kiezen voor eigenrisicodragerschap in zeven stappen](#)

Uw organisatie kan eigenrisicodrager (ERD) worden voor de Ziektewet en de WGA. U hoeft dan minder premies werknemersverzekeringen aan de Belastingdienst af te dragen, maar draait wel op voor de re-integratie-inspanningen en de uitkering als (ex-)werknemers daarvoor in aanmerking komen. Bij de keuze voor het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet of de WGA moet uw organisatie niet over één nacht ijs gaan. Er zijn veel rechten en plichten om rekening mee te houden. Bijvoorbeeld het feit dat de OR moet meebeslissen over deze keus. Deze toolbox loodst u langs alle aandachtspunten.

Opmerkingen

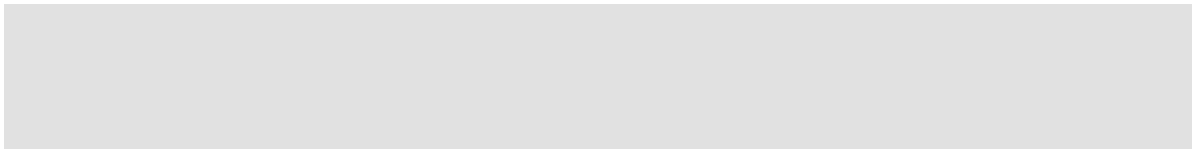


V & A

Blijft eigenrisicodrager verantwoordelijk voor re-integratie?

In deze Vraag & Antwoord leest u het antwoord op de vraag: 'Onze organisatie is eigenrisicodrager voor de WGA. Een van onze werknemers is na twee jaar ziekte ontslagen en heeft een WGA-uitkering. We weten dat we als eigenrisicodrager nog tien jaar verantwoordelijk zijn voor de uitkering. Maar hoe zit het met de re-integratie van deze ex-werknemer? Wie is daarvoor verantwoordelijk?'

Opmerkingen



Toch nog vragen?

Als u na het bestuderen van deze toolbox nog vragen heeft over het tweede of derde ziektejaar, kunt u die voorleggen aan de adviseurs van de adviesdesk. Stel als abonnee gratis uw vraag via rendement.nl/adviesdesk en ontvang binnen vijf werkdagen een antwoord.