

De ziekmelding *beslisboom*

Waar moet je aan denken als een medewerker zich ziekmeldt?
In deze beslisboom lees je welke stappen je kunt doorlopen.

Werknemer meldt zich ziek. Vraag en noteer het volgende:

- De datum van ziekmelding.
 - De gegevens waarop je de werknemer kunt bereiken.
- Wat de verwachte duur is van de ziekte.
 - Of sprake is van een verkeersongeval/arbeidsongeval.
 - Of de werknemer valt onder de vangnetbepalingen van de Ziektewet (zo ja: meld de werknemer ziek bij UWV).
 - Of voor de werknemer een no-riskpolis geldt (zo ja: meld de werknemer ziek bij UWV).

Let op! Je mag de werknemer niet vragen wat de aard of oorzaak van de ziekte is.

Tip!

Heb jij vragen over ziekmelding en verzuim? TOP HR desk is beschikbaar voor HR-advies

Betaal minimaal 70% van het loon door. De arbeidsovereenkomst, een cao of een personeelsreglement kan een bepaling bevatten dat de hoogte van de loondoorbetaling meer is dan 70%. Ook kan daarin bepaald zijn dat wachtdagen gelden, of dat bovenwettelijke vakantiedagen mogen worden ingehouden.

Geef de ziekmelding binnen vier dagen door aan je verzuimverzekeraar.

Informeer de werknemer over loonbetaling tijdens ziekte, tenzij dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek (dan is dat niet nodig). Wijs de werknemer op de controlevoorschriften bij verzuim.

Meld de werknemer ziek bij de arbodienst of bedrijfsarts binnen 1 week na ziekmelding bij bedrijf.

Twijfel je aan de ziekmelding?

JA

NEE

Is de verwachting dat de werknemer langere tijd ziek is (keert hij niet op korte termijn terug)? Laat de bedrijfsarts/arbodienst een probleemanalyse opstellen vóór week 6. Start de aanleg van een re-integratiedossier en volg de stappen uit de Wet verbetering poortwachter.

Vraag de bedrijfsarts of arbodienst om een spoedcontrole te doen. Wordt er vastgesteld dat werknemer arbeidsongeschikt is?

JA

NEE

Roep de werknemer op om weer aan het werk te gaan. Verschijnt de werknemer niet op het werk? Neem contact op met de werknemer. Waarschuw de werknemer dat de loonbetaling gestaakt zal worden, als werknemer niet meewerkt aan re-integratie.

TOP HR desk

Full-service personeels- en salarisbureau.

Wilt u meer nieuws ontvangen over ontwikkelingen binnen HR? Dan kan jij je [hier](#) inschrijven voor onze nieuwsbrief!

Bron: XpertHR

