

De 5 meest voorkomende dilemma's na 104 weken ziekte

Voor verzuimprofessionals en HR-adviseurs



Hier kan nog een titel van maximaal twee regels lang

Na 104 weken ziekte is de wachttijd voor de WIA voorbij. Dat betekent dat een WIA-uitkering aangevraagd kan worden. In de praktijk begint het hier vaak pas echt. Het eindigen van de wachttijd betekent niet dat jouw rol als adviseur stopt. Sterker nog: de situatie wordt vaak complexer en er moeten belangrijke keuzes gemaakt worden die zowel voor de werknemer als de werkgever grote (financiële) consequenties kunnen hebben.



Hier een titel

In deze whitepaper lees je wat de 5 meest voorkomende dilemma's zijn na 104 weken ziekte en wat jij daarin kunt betekenen. Met duidelijke uitleg over wet- en regelgeving zie je waar de risico's liggen en welke keuze het meest logisch is. Zo krijg je inzicht in de keuzes die je moet maken en de gevolgen daarvan.

Na het lezen van deze whitepaper heb je inzicht in hoe je onderstaande dilemma's kunt benaderen:

1. Doorgaan of stoppen met re-integratie?
 2. WIA aanvragen of niet?
 3. Oude of nieuwe arbeidsovereenkomst?
 4. Loon doorbetalen bij een nieuwe ziekmelding of alleen betalen voor feitelijk gewerkte uren?
 5. No-risk van toepassing of betaalt de werkgever alles?
-

Doorgaan of stoppen met re-integratie?

Na 104 weken ziekte denken veel werkgevers dat hun re-integratieverplichtingen zijn afgelopen. Dat is een misvatting die dure gevolgen kan hebben.

Wat eindigt er wél na 104 weken?

De re-integratieverplichting in spoor 2 eindigt na 104 weken ziekte (mits er geen loonsanctie is opgelegd). De werkgever hoeft na het einde van de wachttijd dus niet langer actief te zoeken naar werk bij een andere werkgever.

Wat loopt door?

De re-integratieverplichting in spoor 1 loopt echter door zolang het dienstverband duurt. Dat volgt direct uit [artikel 7:658a BW](#) en is ook expliciet opgenomen in de [Werkwijzer Poortwachter](#) (p. 11):

“Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de werkgever en werknemer alle hervattingsmogelijkheden binnen de eigen organisatie moeten blijven onderzoeken zolang het dienstverband duurt.”

In de rechtspraak is dit ook vaak bevestigd. Zo oordeelde de [rechtbank Amsterdam](#) dat wanneer de arbeidsovereenkomst niet wordt beëindigd na 104 weken ziekte, de re-integratieverplichting van de werkgever ook niet wordt beëindigd. Die verplichting blijft dus bestaan.

Wat betekent dit in de praktijk?

Meldt een werknemer op enig moment na 104 weken, maar vóór het einde van het dienstverband, dat hij beschikbaar is voor passende arbeid, dan moet de werkgever dat serieus nemen. Er moet (opnieuw) onderzoek gedaan worden naar de re-integratiemogelijkheden in spoor 1. Laat een werkgever dat na, dan riskeert hij een loonvordering bij de rechtbank.

Een recente uitspraak van de [rechtbank Noord-Holland](#) illustreert dat goed. De werknemer in deze zaak kreeg na 104 weken ziekte een WIA-uitkering toegekend op basis van 39,19% arbeidsongeschiktheid. De werkgever beëindigde het dienstverband niet maar werknemer was ook niet aan het werk. Het werd daarmee een slapend dienstverband.

Tot deze werknemer zich ineens hersteld meldde en zich bereid verklaarde het werk weer op te pakken. Maar ook nu deed de werkgever niets. Dat kwam hem duur te staan. Omdat hij het aanbod van de werknemer niet had laten onderzoeken (door een bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige), moest hij het loon betalen over de uren waarvoor de werknemer zich beschikbaar had gesteld.

Verskil in re-integratie na 104 weken

Spoor 1 (Binnen de organisatie)

De re-integratieverplichting loopt door. Zolang het dienstverband bestaat, moeten interne mogelijkheden onderzocht worden.

Spoor 2 (Buiten de organisatie)

De re-integratieverplichting stopt. De werkgever hoeft niet langer actief te zoeken naar passend werk elders.

Kortom

Spoor 2 stopt na 104 weken, spoor 1 loopt door. Zolang er een dienstverband is, is er een re-integratieverplichting in spoor 1. Meldt een werknemer zich na 104 weken ziekte met de

mededeling dat hij zijn eigen werk, of ander (aangepast) werk kan doen? Dan moet je die mogelijkheden serieus onderzoeken. Doe je dat niet en stuur je de werknemer weer weg? Dan kan hij een loonvordering indienen bij de rechtbank.

WIA aanvragen of niet?

Dit dilemma komt steeds vaker voor. Zeker bij (gedeeltelijke) werkhervatting en een verwachte afwijzing van de WIA-uitkering, komt de vraag op: is een WIA-aanvraag nog zinvol? Het korte antwoord: ja. Zowel werkgever als werknemer kunnen daar belang bij hebben.

Wat zegt de wet?

De werknemer kan tussen week 88 en week 93 een WIA-aanvraag indienen bij het UWV (de situatie van een vervroegde IVA-uitkering wordt hier buiten beschouwing gelaten). Doet de werknemer dat niet tijdig, dan moet de werkgever het loon langer doorbetalen! Dat zit zo:

- Artikel 7:629 lid 1 BW: werknemer heeft tijdens ziekte recht op 104 weken loondoorbetaling;
- Artikel 7:629 lid 11 sub a BW: de loonbetalingsverplichting wordt verlengd met de periode dat de WIA-aanvraag te laat is ingediend door de werknemer;
- Artikel 64 lid 3 Wet WIA: werknemer doet uiterlijk in week 93 de WIA-aanvraag;
- Artikel 7:629 lid 3 sub f BW: werknemer heeft geen recht op loon als hij zonder deugdelijke grond zijn WIA-aanvraag te laat indient.

Let op! Ben je van mening dat de werknemer zonder deugdelijke grond zijn WIA-aanvraag te laat indient en wil je de loonbetaling stoppen? Dan moet je eerst de werknemer waarschuwen voor deze loonstop. Een deugdelijke grond is er overigens niet snel. In de rechtspraak vinden we ook maar weinig voorbeelden, maar de [rechtbank Noord-Holland](#) oordeelde al eens eerder dat wanneer de arbodienst de documenten niet tijdig aanlevert, dat een deugdelijke grond kan zijn.

Welk belang heeft de werkgever bij een tijdige WIA-aanvraag?

Het belang van de werkgever is tweeledig: enerzijds wordt zijn loonbetalingsverplichting verlengd als de werknemer de WIA-aanvraag te laat doet en anderzijds blijft het risico van een loonsanctie boven zijn hoofd hangen. Niet veel werkgevers realiseren zich dit, maar wanneer de werknemer alsnog besluit een WIA-uitkering aan te vragen, doet het UWV eerst een RIV-toets. En daaruit kan een loonsanctie volgen, ook als

de 104 weken ziekte al voorbij zijn! De regel is namelijk dat het UWV de loonsanctie uiterlijk op de laatste dag van de wachttijd oplegt ([artikel 25 lid 11 Wet WIA](#)). Maar die wachttijd wordt nu juist verlengd met de tijd dat de werknemer te laat is met de WIA-aanvraag.

Dat blijkt ook uit een recente zaak bij de [rechtbank Zeeland-West-Brabant](#). In die zaak werd de WIA-aanvraag maar liefst 546 dagen te laat gedaan! Het UWV deed vervolgens een RIV-toets en legde een loonsanctie op aan de werkgever. De rechtbank liet die in stand. Hij was immers binnen de verlengde wachttijd opgelegd.

Welk belang heeft de werknemer bij een WIA-aanvraag?

Voor werknemers is het aanvragen van een WIA-uitkering ook belangrijk. Zelfs wanneer je een weigering verwacht. Dat heeft te maken met het volgende. Na een WIA-weigering heb je recht op:

1. Toekenning van een WIA-uitkering zonder opnieuw de wachttijd van 104 weken vol te maken als je toename van klachten hebt, binnen vijf jaar, met dezelfde oorzaak ([artikel 55 lid 1 Wet WIA](#));
2. Daarbij kan gebruik gemaakt worden van de maatmaninkomensgarantie ([artikel 6 lid 6 Schattingsbesluit](#));
3. Ook is er recht op de dagloongarantie ([artikel 21 Dagloonbesluit](#));
4. Bij een nieuwe werkgever breng je het voordeel van de no-riskpolis met je mee ([artikel 29b Ziektewet](#)).

Het gaat in het kader van deze whitepaper te ver om de maatmaninkomensgarantie en dagloongarantie volledig uit te werken, maar de essentie daarvan is dat het maatmanloon en het dagloon niet lager worden vastgesteld dan het loon zoals dat is berekend bij de WIA-weigering. Zeker voor mensen die minder uren gaan werken of lager betaald werk gaan doen na 104 weken ziekte, is dit heel relevant!

Kortom

Zowel werkgevers als werknemers hebben belang bij een (tijdige) WIA-aanvraag. De werkgever moet het loon doorbetalen gedurende de tijd dat de werknemer te

laat is met de WIA-aanvraag tenzij hij een loonstop kan opleggen. Bovendien kan bij een te late WIA-aanvraag alsnog een loonsanctie aan de werkgever opgelegd worden.

Oude of nieuwe arbeidsovereenkomst?

Dit dilemma speelt alleen wanneer na 104 weken de (re-integratie) werkzaamheden worden voort-gezet en komt in feite neer op de vraag of sprake is van passende arbeid of nieuw bedongen arbeid.

Wat is het belang voor werkgevers en werknemers?

Is na 104 weken ziekte sprake van passende arbeid en wordt de werknemer opnieuw ziek? Dan heeft hij geen recht op loon. Maar is die passende arbeid de nieuw bedongen arbeid geworden, dan is de werkgever opnieuw verplicht maximaal 104 weken het loon door te betalen bij ziekte.

Hoe wordt passende arbeid de nieuw bedongen arbeid?

Er zijn twee manieren waarop dat kan:

1. Het kan expliciet afgesproken worden door een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden; of
2. Het kan stilzwijgend ontstaan wanneer de werknemer werkzaamheden uitvoert zonder dat daarover schriftelijke afspraken zijn gemaakt.

Wanneer is sprake van stilzwijgende wijziging van de passende arbeid naar nieuw bedongen arbeid?

Uit de rechtspraak blijkt dat daarvoor een aantal criteria zijn. Zo werd er gekeken naar:

1. Is de vermeende nieuw bedongen arbeid gedurende een niet te korte periode verricht;
2. Staat de aard en omvang van de vermeende nieuw bedongen arbeid niet ter discussie tussen werkgever en werknemer
3. Mag de werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat de passende arbeid nieuwe bedongen arbeid is geworden.

De belangrijkste uitspraak die wij in dit kader hebben is [Kummeling/Oskam](#). Door de heer Kummeling wordt bijna tien jaar lang passende arbeid verricht zonder dat die werkzaamheden de nieuw bedongen arbeid werd.

Toen hij na bijna tien jaar opnieuw uitviel, had hij geen recht op loon van de werkgever! De rechtspraak over dit onderwerp is heel casuïstisch. Er geldt ook geen vaste termijn waarna de passende arbeid, de nieuw bedongen arbeid wordt. Soms kan dat al na een paar maanden of een jaar, terwijl in andere gevallen (zoals de heer Kummeling) na tien jaar nog geen nieuw bedongen arbeid was ontstaan.

Hoe voorkom je dat de passende arbeid, stilzwijgend de nieuw bedongen arbeid wordt?

Er is geen vast "recept" om dit te voorkomen, maar je kunt in ieder geval denken aan het volgende. Het is voor werkgevers in deze situatie belangrijk om geen nieuwe (schriftelijke) arbeidsovereenkomst aan te bieden. Communiceer schriftelijk dat geen sprake is van nieuw bedongen arbeid en dat de werkzaamheden uitsluitend worden verricht in het kader van de re-integratie. Blijf de werknemer begeleiden via de bedrijfsarts en maak concrete re-integratieafspraken. Plan ook periodiek evaluatiegesprekken in om te bespreken hoe de re-integratie verloopt. Waar nodig, pas je de werkzaamheden of werktijden aan. Tot slot geldt dat bij kortdurende ziekteperiodes géén loon wordt betaald.

Kortom

Een nieuwe arbeidsovereenkomst aanbieden na 104 weken ziekte is absoluut mogelijk. Daar hoort echter wel bij dat de werkgever opnieuw 104 weken het loon moet betalen als de werknemer ziek uitvalt.

Loon doorbetalen bij een nieuwe ziekmelding of alleen betalen voor feitelijk gewerkte uren?

Dit dilemma sluit naadloos aan op het vorige vraagstuk. Maar daarmee is nog niet alles gezegd.

Wanneer geldt opnieuw een loonbetalingsverplichting voor de werkgever?

In feite zijn er drie situaties waarin, na een eerdere periode van 104 weken ziekte, opnieuw recht bestaat op loon tijdens ziekte:

1. De werknemer verrichte werkzaamheden en die werkzaamheden zijn met een expliciete afspraak de nieuw bedongen arbeid geworden; of
2. De werknemer verrichte werkzaamheden en die werkzaamheden zijn stilzwijgend de nieuw bedongen arbeid geworden; of
3. De werknemer heeft zijn eigen, oude werk volledig hervat gedurende minimaal vier weken en is daarna opnieuw uitgevallen.

Moet de werkgever ook opnieuw het loon betalen als de werknemer weer uitvalt in zijn eigen werk?

Ja, dat moet inderdaad mits de werknemer het eigen werk minimaal vier weken weer heeft gedaan. Dit blijkt uit verschillende uitspraken. Zo oordeelde de [rechtbank Limburg](#) dat volledige werkhervatting in het eigen werk, inderdaad kan leiden tot een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken. Ook de [Centrale Raad van Beroep](#) heeft dat al verschillende keren uitgesproken.

Kortom

Bij nieuw bedongen arbeid of bij volledige werkhervatting in het eigen werk gedurende minimaal vier weken, is de werkgever verplicht het loon te betalen als de werknemer opnieuw ziek uitvalt. Ook als al eens eerder 104 weken het loon is betaald tijdens ziekte.

Betrokken factoren bij loonconflicten:



De werkgever

Staat voor het dilemma: alleen feitelijke uren betalen of opnieuw loon doorbetalen.



De werknemer

Heeft recht op loon als deze nieuw werk deed of minimaal vier weken hersteld was.



Rechtbank Limburg

Oordeelde dat volledige werkhervatting leidt tot een nieuwe betalingsperiode.



Centrale Raad van Beroep

De hoogste rechter die deze verplichting al verschillende keren heeft uitgesproken.

No-risk van toepassing of betaalt de werkgever alles?

De no-riskpolis is een van de meest waardevolle instrumenten na 104 weken ziekte, maar niet in alle situaties is deze van toepassing. De regels zijn onnodig complex en de zogenaamde vijf-jaarstermijn verschilt per no-risk categorie. Goed dus om te weten hoe dit precies zit.

Wat houdt de no-riskpolis in?

Is de no-riskpolis van toepassing, dan betaalt het UWV een Ziektewet-uitkering als de werknemer ziek uitvalt. De werkgever kan die uitkering

verrekenen met het loon dat hij moet doorbetalen (artikel 7:629 lid 5 BW). Dat beperkt het financiële risico voor de werkgever aanzienlijk.

Wanneer is de no-riskpolis van toepassing?

Categorie	Recht op no-risk	Criteria
35-minner die bij de eigen werkgever blijft	Nee	
35-minner die bij een nieuwe werkgever gaat werken	Ja	De arbeidsovereenkomst is aangevangen binnen vijf jaar na het einde van de wachttijd; en De werknemer wordt ziek binnen vijf jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst.
35-plusser die bij de eigen werkgever blijft	Ja	De werknemer wordt ziek binnen vijf jaar na vaststelling van het WIA-recht.
35-plusser die bij een nieuwe werkgever gaat werken	Ja	De werknemer wordt ziek binnen vijf jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld I

Gerard is lasser en valt in 2017 uit nadat hij een herseninfarct heeft gehad. Bij zijn WIA-beoordeling in 2019 blijkt hij minder dan 35% arbeidsongeschikt te zijn. In 2023 vindt hij een nieuwe baan als suppoost in een museum. Daar valt hij helaas in 2027 opnieuw ziek uit. De no-riskpolis is van

toepassing ook al is hij acht jaar na de WIA-beoordeling opnieuw ziek geworden. Het gaat erom dat hij ziek werd binnen vijf jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst en dat die arbeidsovereenkomst is gestart binnen vijf jaar na het einde van de wachttijd.

Voorbeeld 2

Samira is kinderarts in het ziekenhuis. Bij haar wordt MS geconstateerd bij haar en helaas kan zij dit werk niet meer doen.

Na twee jaar ziekte (in 2016) is zij 80% arbeidsongeschikt. Ze besluit het roer om te gooien en het rustiger aan te doen. In 2023 gaat ze part-time als administratief

medewerker aan de slag. Helaas valt ze in 2026 opnieuw ziek uit.

Ook in dit geval is de no-risk van toepassing. Voor de 35-plusser is het niet relevant wanneer de nieuwe arbeidsovereenkomst is aangevangen. Er wordt enkel gekeken of de ziekmelding plaatsvindt binnen vijf jaar na aanvang van die arbeidsovereenkomst.

Kortom

De no-risk biedt veel bescherming, maar is niet altijd van toepassing. Controleer per situatie of de no-risk aangevraagd kan worden, zodat de werkgever geen onnodig financieel risico loopt.

Tot slot

Na 104 weken ziekte houdt jouw rol als verzuimprofessional of HR-adviseur dus zeker niet op. Sterker nog: de periode ná de wachttijd vraagt extra kennis, een goede verslaglegging en een zorgvuldige afweging. De 5 meest voorkomende dilemma's in deze whitepaper laten zien dat elke situatie anders is en dat de verkeerde keuze, of juist het uitblijven van een keuze, grote financiële gevolgen kan hebben voor zowel werkgever als werknemer.

De juridische regels zijn complex, maar met de juiste kennis ben jij degene die het verschil maakt. Wil je nog dieper in de materie duiken en leren hoe je deze dilemma's in de praktijk oplost? Bij CS Opleidingen vind je gerichte opleidingen en masterclasses op het gebied van arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht, speciaal ontwikkeld voor verzuimprofessionals en HR-adviseurs. Daarmee ben je beter voorbereid op de situaties die in de praktijk ontstaan.

Kijk voor het actuele aanbod op de website van CS Opleidingen.

