

Antwoorden op de

Tien meest gestelde vragen over een 2e spoor traject

+ een bonusvraag!



Vraag 1

Mag een 2e spoor traject eerder beginnen dan na het eerste ziektejaar?

Ja, je mag (moet) eerder starten met een spoor 2 traject, zodra er geen zicht (meer) is op een structurele werkhervatting bij het eigen bedrijf.

Vraag 2

Wanneer stopt een spoor 2 traject?

Het 2e spoor traject stopt als de werknemer 100% hersteld is gemeld door de werkgever en daarna minimaal 4 weken werkzaam is zonder (nieuwe) ziekmelding. En het traject stopt na 2 jaar ziekte als het UWV heeft beoordeeld dat er een adequaat traject is uitgevoerd en er geen loonsanctie is opgelegd.

Vraag 3

**Kun je een spoor 2 traject starten
zonder FML en/of
arbeidsdeskundig-rapport?**

*Ja, dat is mogelijk. Voor de uitvoering van
een goed traject is echter wel zo snel
mogelijk een actueel overzicht van de
belemmeringen en beperkingen én een
AD-rapport noodzakelijk.*

Vraag 4

Werknemer vindt na het eerste ziektejaar een spoor 2 traject niet nodig, want hij is bijna beter. Dus 2e spoor traject niet starten?

Nee, een spoor 2 traject kan alleen achterwege blijven als er binnen 3 maanden een concreet (en aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid) perspectief is op structurele werkhervatting bij de eigen werkgever. Dit op advies van de bedrijfsarts. De werkgever maakt de eindafweging tot wel of niet starten van het 2e spoor traject en niet de werknemer.

Vraag 5

Hoe ga je ermee om als de werknemer zegt dat hij van zijn psycholoog beter niet kan gaan solliciteren in spoor 2?

De werknemer moet dit bespreken met de bedrijfsarts en deze geeft aan of de werknemer wel of niet belastbaar is voor re-integratieactiviteiten.

Vraag 6

Werknemer werkt liever eerst aan zijn herstel, voordat hij start met het traject. Logisch toch?

Lijkt misschien logisch, maar ook tijdens het herstel kan al gestart worden met een spoor 2 traject. Tenzij de bedrijfsarts aangeeft dat starten met spoor 2 niet bevorderlijk is voor het herstel.

Vraag 7

Werknemer werkt in eigen werk voor 60% van zijn oorspronkelijke uren. Mag hij stoppen met spoor 2?

Nee, spoor 2 loopt door totdat werknemer volledig hersteld is gemeld door de werkgever of de 104 weken van verplichte loondoorbetaling zijn verstreken en er geen loonsanctie is opgelegd door het UWV.

Vraag 8

Werknemer wil zijn belastbaarheid gaan testen en gaat met zijn ZZP-buurman op karwei. Mag dit?

De werkgever moet hier toestemming voor geven en kan zich laten adviseren door de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige.

Vraag 9

Werknemer heeft een baan gevonden. Mag je als werkgever stoppen met betalen van het loon?

Nee, stoppen met loon betalen mag pas na 104 weken ziekte of wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Vraag 10

Moet de werknemer zijn werkgever informeren als hij vrijwilligerswerk gaat doen tijdens zijn ziekte?

Ja, zie ook vraag 8.



Bonusvraag + antwoord



Bonusvraag!

Hoe voorkom ik als werkgever een loonsanctie?

Door het tijdig en volledig voldoen aan de verplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter. En met name door als werkgever samen met je werknemer voldoende inspanningen te leveren om structureel en passend werk te vinden in spoor 1 of spoor 2. Meest voorkomende redenen waarom het UWV een loonsanctie oplegt:

- *te laat gestart met spoor 2*
- *niet compleet re-integratieverslag*
- *te laat of niet uitgevoerd: Probleemanalyse (week 6), Plan van Aanpak (week 8) of Eerstejaarsevaluatie (na 52 weken verzuim)*
- *onvoldoende onderzoek en onderbouwing van mogelijkheden in spoor 1*
- *onvoldoende inspanningen in spoor 2. Bijvoorbeeld: te weinig gesolliciteerd, geen beredeneerd Zoekprofiel, geen (goede) rapportages of geen onderzoek naar inzetten van scholing.*
- *niet ingegrepen bij signaleren van vertraging in de re-integratie door de werknemer*

Over MEPD

**Mens, werk, ontwikkeling en techniek;
dat is onze passie.**

MEPD helpt bedrijven en mensen (in de maakindustrie en techniek) om te ontwikkelen en mee te bewegen met de veranderende markt en omstandigheden.

Met dat doel voor ogen verzorgen we trajecten op gebied van **ontwikkeling, outplacement en inzetbaarheid.** Altijd gericht op de mens, continuïteit en groei.
Ofwel: Mensenwerk in de maak.

Kom in contact: paul.bongers@mepd.nl
www.mepd.nl
074 – 255 66 66

Aan de informatie in dit document kunnen geen rechten worden ontleend (maart 2024)