

# Hier moet je aan denken bij passend werk

Als werkgever ben je, in het kader van de re-integratie, verplicht je in te spannen om de terugkeer van een zieke werknemer op de werkvloer mogelijk te maken. Ook de werknemer heeft in dit kader verplichtingen. De werknemer is onder meer verplicht mee te werken aan redelijke voorschriften en maatregelen die erop gericht zijn hem in staat te stellen passend werk te verrichten. Deze checklist vertelt je wat passend werk eigenlijk is, en waar je in die context aan moet denken.

## Verplicht of niet?

Wat ben je wel of niet verplicht als werknemer?

- Op grond van de norm goed werkgeverschap ben je verplicht passend werk aan te bieden aan zieke werknemers.
- Als de werknemer in staat en bereid is om passend werk te verrichten, is de werknemer verplicht zich in te spannen om dit mogelijk te maken.
- Je mag wel proberen aan te tonen dat het in alle redelijkheid niet van je kan worden gevraagd passend werk aan te bieden. Dit is een zware toets. In de praktijk komt het niet vaak voor dat een werkgever hierin slaagt.
- Van een werkgever wordt ook verwacht dat hij zijn organisatie – zo nodig – aanpast om de werknemer in staat te stellen passend werk te verrichten.

## Wanneer is er sprake van passend werk?

Passend werk is in principe alle arbeid waarvoor de werknemer geschikt is of waarvoor de werknemer binnen korte tijd geschikt kan zijn. De navolgende omstandigheden kunnen een rol spelen bij de vraag of arbeid passend is of niet:

- Het arbeidsverleden van de werknemer.
- Welke functie ligt het dichtst bij de functie waarvoor de werknemer (tijdelijk) niet meer geschikt is?
- Welke vaardigheden heeft de werknemer?
- Wat is het niveau van de passende functie?
- Wat is het arbeidspatroon van de werknemer?
- Wat voor opleiding heeft de werknemer?
- Wat is de beperking van de werknemer?

# Hier moet je aan denken bij passend werk

Een Functiemogelijkhedenlijst (FML) kan als leidraad dienen voor bepaling of arbeid passend is of niet. Naarmate de werknemer langer arbeidsongeschikt is, kan je sneller van hem verlangen dat hij een passende functie aanvaard, ook als deze passende functie zich op een lager functieniveau bevindt. Een redelijk aanbod van een werkgever om passend werk te verrichten mag de werknemer niet zomaar weigeren. De werknemer moet redelijke voorstellen van een werkgever aanvaarden.

## Wat is 'passend'?

Wat kan je verstaan onder passend werk?

- Als de werknemer zijn eigen werk nog wel kan uitvoeren, maar minder snel of met hulpmiddelen, dan zal een werkgever dit eigen werk in principe moeten aanpassen.
- Als de werknemer zijn eigen werk niet meer kan uitvoeren, maar hij is wel geschikt voor ander werk binnen de onderneming, dan zal je er in principe voor moeten zorgen dat je een passende functie binnen de onderneming voor de werknemer zoekt en/of creëert.
- Als binnen de organisatie geen passend werk beschikbaar is, maar de werknemer nog wel passend werk bij een andere onderneming zou kunnen verrichten, dan ben je verplicht je in te spannen om de werknemer bij een andere werkgever te plaatsen (re-integratie spoor 2). Houd er rekening mee dat een enkele reistijd van maximaal 1,5 tot 2 uur passend is.

## Mag de werknemer weigeren?

In welke gevallen mag een werknemer wel of niet weigeren?

- Als de arbo-arts oordeelt dat het aangeboden werk passend is, dan mag de werkgever er in principe vanuit gaan dat het werk passend is. Als de werknemer weigert om dat werk te verrichten, dan kan je de werknemer aanzeggen dat als hij de werkzaamheden niet verricht, je de loonbetaling zal staken (zie voorbeeldbrief waarschuwing staking loonbetaling). Als je overigens daadwerkelijk overgaat tot staking van de loonbetaling, dan moet je dat goed schriftelijk bevestigen aan de werknemer (zie voorbeeldbrief bevestiging staking loonbetaling).
- Het is raadzaam de werknemer te wijzen op zijn mogelijkheid om bij UWV een deskundigenoordeel (second opinion) te vragen als hij het niet eens is met het oordeel van de arbo-arts. Bij discussie of twijfels over de vraag of het aangeboden werk passend is, is het sowieso raadzaam om een deskundigenoordeel aan te vragen.

# Hier moet je aan denken bij passend werk

- Als UWV oordeelt dat het werk niet passend is, dan hoeft de werknemer dit werk niet te accepteren en moet een werkgever het loon van de werknemer wel doorbetalen. De werkgever gaat hierna binnen en/of buiten de onderneming op zoek naar passend werk.

**Wil je meer weten? Neem dan [contact](#) met ons op.**

**NED.**  
**PERSONEEL**