



E-BOOK LANGDURIG ZIEK

Ben jij voor langere tijd ziek? Of aan het re-integreren?
In dit e-book zetten de experts van de FNV zo
uitgebreid en compleet mogelijk jouw rechten en
plichten op een rij.

JANUARI 2025



INLEIDING

Als je door ziekte niet kunt werken, is dat een vervelende situatie. Natuurlijk vooral omdat je gezondheid je in de steek laat. Zeker als het wat langer duurt. Ook tijdens je ziekte heb je verplichtingen richting je werkgever. Maar je hebt ook rechten. En ook je werkgever heeft rechten én plichten. Het is belangrijk hiervan op de hoogte te zijn.

UITLEG OVER REGELS

Deze uitgave helpt jou als werknemer die langer ziek is door het hele proces. Je krijgt van week tot week uitleg over de regels, tips en andere hulpmiddelen, zowel voor werknemers met een vast als een tijdelijk dienstverband.

HULP EN ADVIES VAN DE FNV

Krijg je als FNV-lid te maken met ziekte? Dan biedt de vakbond jou een **re-integratieconsulent** en eventueel **WAO/WIA-begeleiding**. Het is van groot belang om je hiervoor in een zo vroeg mogelijk stadium aan te melden.

Indien nodig kun je gebruik maken van juridische ondersteuning, een **letselschadespecialist** en ondersteuning door een professional van **FNV Beroepsziekten**. Check wel altijd de algemene voorwaarden (in het bijzonder artikel 3.6 en 4.1.2) via fnv.nl/algemenevoorwaarden om te weten van welke FNV-diensten je direct gebruik kunt maken.

Hier vind je een handig **notitieboek** met alle belangrijke momenten tijdens ziekte en re-integratie. Gebruik dit notitieboek om je re-integratieactiviteiten bij te houden.

Kijk voor alle informatie en meer tips ook onder het kopje *Service van de FNV* in deze uitgave.

CONTACT EN MEER INFORMATIE

Wil je gebruik maken van de dienstverlening van de FNV? Neem dan contact op met het Contactcenter van de FNV via **088 - 368 0 368**.



VERANTWOORDING

Alle informatie in deze uitgave is gecontroleerd en zo compleet mogelijk. Maar de regels van de overheid zijn ingewikkeld en veranderen nogal eens. Bovendien is iedere situatie weer anders, met andere regels. Aan deze uitgave kun je dus geen rechten ontlelen. De FNV accepteert geen juridische aansprakelijkheid voor eventuele misverstanden, fouten of complicaties waar deze uitgave geen uitsluitsel over geeft. Laat je altijd informeren door een deskundige begeleider van de FNV.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2	AANVULLENDE INFORMATIE	17
Uitleg over regels	2	Detachering bij andere werkgever	17
Hulp en advies van de FNV	2	Passend en aangepast werk	17
Contact en meer informatie	2	Inzage- en correctierecht	17
Verantwoording	2	Privacy	17
		Bescherming medische informatie	18
RECHTEN EN PLICHTEN	4	Recht op informatie	18
Algemeen	4	Bezwaar en beroep	18
Ziek melden	4	Ontslag tijdens ziekte en recht op ontslagvergoeding	18
Wat betekent 'ziek'?	4	Ziek en vakantie, hoe zit dat?	19
Doorbetaling van je loon	5	Opbouw van vakantie tijdens ziekte	19
Wet verbetering poortwachter	5	Bovenwettelijke vakantiedagen	19
Toetsing door uwv	6		
Wie doet wat en wanneer?	7	Kort of langdurig ziek? De FNV is er ook voor jou!	20
Belangrijkste regels en instrumenten	7	Word lid of maak een ander lid:	
Deskundigenoordeel	9	samen staan we sterker!	20
Verzuimbedrijven	9		
Let op je recht op privacy	9		
EERSTE ZIEKTEJAAR	10		
Probleemanalyse arbodienst	10		
Niet eens met de bedrijfsarts.	10		
Adviesaanvraag	10		
Arbeidsomstandigheden	10		
WEEK 8 en daarna	11		
Plan Van Aanpak	11		
Uitvoering plan van week 8 tot 42	12		
Na 42 weken	12		
Administratief of 1% ziek melden	12		
NA HET EERSTE ZIEKTEJAAR	13		
Eerstejaarsevaluatie	13		
Vastleggen	13		
NA JAAR 2	13		
Wia komt in zicht	13		
Wia-aanvraag en re-integratieverslag	14		
Derde ziektejaar	14		
Verplichte verlengde loondoorbetaling	14		
Spoedig herstel	14		
De wia	15		
Drempel	15		
FNV-ondersteuning	15		
Wga-uitkering	15		
Vervolgperiode	15		
Tijdelijk dienstverband en ziek	16		
Ziektewet	16		
De ziektewet na één jaar ziekte	16		
Uitzendkrachten	16		

RECHTEN EN Plichten

ALGEMEEN

Zolang er een arbeidscontract is, zijn ziekteverzuim en re-integratie (terugkeer naar werk) een zaak van de werkgever en de zieke werknemer samen. Ze zijn er samen verantwoordelijk voor dat de werknemer weer aan het werk kan gaan. De begeleiding daarbij komt van een arbodienst in opdracht van de werkgever. Doel is dat de werknemer zo snel mogelijk weer terugkeert naar het (eigen) werk.



WAT BETEKENT 'ZIEK'?

Het woord 'ziek' betekent privé en bij de huisarts iets anders dan op het werk en bij de arbo- of bedrijfsarts. In relatie tot werk spreken we over 'arbeidsongeschikt'. Dit onderscheid is belangrijk, om verwarring en nare verrassingen in gesprek met de arboarts of werkgever te voorkomen.

Bij ziekte in relatie tot je werk, ben je door je ziekte niet in staat je eigen werk uit te voeren. Het eigen werk wordt ook wel de 'bedongen arbeid' genoemd: de taak die in je arbeidsovereenkomst of functiebeschrijving staat omschreven. De ziekte waardoor jij je hebt ziek gemeld, zorgt er dus voor dat je die taak (deels) niet kunt uitvoeren. Dan ben je (deels) arbeidsongeschikt.

Dit is duidelijk wanneer iemand bijvoorbeeld zijn arm breekt en zijn werk voornamelijk bestaat uit het bedienen van een toetsenbord. Breekt die persoon echter zijn been, dan wordt het een ander verhaal. Hij is dan wel ziek (want hij loopt met krukken of zit in een rolstoel), maar hij is niet arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid: hij kan immers nog prima typen op het toetsenbord.

Stel je hier goed op in: ga na wat je klachten zijn en leg die eens naast je dagelijkse activiteiten op het werk. Kun je de bedongen arbeid niet uitvoeren? Dan moet in het verdere verloop van de re-integratie gekeken worden naar 'passend werk'. Dit kan ook binnen de eigen functie zijn, maar dan in aangepaste vorm. De werkgever mag en zal je vragen naar wat je nog wel kunt doen. Bereid je hier op voor. Ook de arboarts neemt dit als uitgangspunt.

ZIEK MELDEN

- De werknemer moet zich op de eerste dag meteen ziek melden.

Tip! Bekijk de voorschriften van je werkgever. Daarin staat of je moet bellen met personeelszaken, je directe chef of iemand anders.

- Bij een ziekmelding kan gevraagd worden of je ziek bent als gevolg van je werk, hoe lang je denkt dat het gaat duren en of je ander, aangepast, werk kunt doen. Dit word je gevraagd zodat je werkgever kan inschatten of er een vervanger geregeld moet worden. Medische gegevens hoeft je nooit te delen.
- Een werkgever kan je ziekmelding niet weigeren. Wel kan snel een afspraak gemaakt worden met de arboarts. Die kan beoordelen of je ziekmelding terecht is.

Tip! Je kunt zelf ook stappen nemen als je werkgever de ziekmelding niet accepteert: laat schriftelijk weten dat je ziek bent en per welke datum. Vraag je werkgever om een (spoed)consulent bij de bedrijfs- of arboarts. En laat weten wat je verpleegadres is en op welk telefoonnummer je bereikbaar bent.

- Je kunt gevraagd worden naar je inschatting van de duur van je ziekte en afwezigheid: hoe lang gaat het duren? Dit is van belang voor de werkgever om de arbodienst goed aan te kunnen sturen en om te kunnen inschatten of er vervanging moet komen. Daarom is het redelijk dit van je te vragen.
- Als je er prijs op stelt dat de huisarts of specialist informatie inbrengt dan kun je dat zelf aan hem of haar vragen. Zorg ervoor dat deze informatie naar de bedrijfsarts gaat, niet naar de werkgever. Je werkgever mag de arts niet achter je rug om benaderen. Jouw toestemming daarvoor is noodzakelijk.
- Bij dreigend langdurig verzuim (langer dan zes weken) moet de arbodienst direct nagaan wat de oorzaak is en wat gedaan kan worden om indien mogelijk terugkeer naar werk te versnellen.



Let op: Een kortdurende ziekte die zich binnen een korte periode herhaalt, kan ook aanleiding zijn om na te gaan wat gedaan moet worden om langere uitval te voorkomen. Medische gegevens bespreek je met de bedrijfsarts, niet met je leidinggevende of wie dan ook vanuit je werkgever.

- De werkgever heeft een week de tijd om de ziekmelding door te geven aan de arbodienst. Laat hij dat na, dan kan hem dit worden verweten als dit de kans op herstel of op tijdig ingrijpen van de arbodienst vermindert. Het is niet wettelijk verplicht om zelf initiatief te nemen als het contact met de arbodienst uitblijft. Maar soms duurt het erg lang voor je iets van de arbodienst hoort. Dan is het alleen maar goed te laten zien dat je niet passief afwacht.

Tip! Kijk voor informatie over ziek melden op fnn.nl/ziek-melden. Bekijk daar ook de handige video.

DOORBETALING VAN JE LOON

De werkgever moet aan een zieke werknemer met een vast dienstverband de eerste twee jaar van ziekte in ieder geval 70% van diens loon doorbetalen. Maar vaak heeft de FNV met de werkgevers in cao's betere afspraken gemaakt. Meestal 100% doorbetaling in het eerste ziektejaar en vaak ook meer dan 70% in het tweede jaar. Bijvoorbeeld als je passende werkzaamheden verricht. Daarnaast moet een vakantiedag altijd tegen het volledige loon (100%) worden uitbetaald. Ook als je in het tweede ziektejaar zit en 70% van je loon ontvangt, moet een vakantiedag tegen het volledige loon uitbetaald worden. Kijk op fnn.nl/salaris-ziekte voor meer informatie. **Hier** vind je meer informatie over ziekte met een tijdelijke of uitzendbaan.

Sommige werkgevers hebben zich verzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte. Soms komt die verzekeraar in actie door de werkgever actief te ondersteunen bij zijn taken. Verzekeraars en werkgevers zijn er financieel bij gebaat dat de werknemer zo kort mogelijk ziek is.

WET VERBETERING POORTWACHTER

De samenwerking tussen werkgever en werknemer naar herstel en werkherleving in de eerste twee jaar van ziekte is geregeld in de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Hierin is vastgelegd dat altijd eerst gestreefd moet worden naar werkherleving bij de eigen werkgever in je eigen (aangepaste) functie dan wel in een andere functie. Pas als die mogelijkheden er helemaal niet zijn, wordt gekeken naar de mogelijkheid om het werk te hervatten bij een andere werkgever (tweede spoor re-integratie). Bijvoorbeeld als duidelijk is dat je niet in staat zult zijn je oude werk weer uit te voeren. Als je wel kunt werken, maar je werkgever geen ander passend werk heeft, dan is werkherleving bij een andere werkgever de oplossing. Veel werkgevers zullen je helpen bij het zoeken naar ander werk.

Vanaf het tweede ziekte jaar is de werkgever verplicht het tweede spoor in te zetten, ook al ben je deels aan het werk in je eigen functie. Hiervan kan zeer beperkt worden afgeweken.

Tip! Let heel goed op dat je je arbeidsovereenkomst niet verbreekt. Teken nooit voor ontslag voordat de periode van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte voorbij is. Dus ook niet als je bijvoorbeeld via detachering bij een andere werkgever werkt.

Je bent in die situatie wel verplicht mee te werken aan een werkaanbod bij een andere werkgever, maar je moet nooit zelf je arbeidsovereenkomst opzeggen! Een oplossing biedt in dit geval detachering. Kijk op fnv.nl/detachering voor meer informatie hierover.

TOETSING DOOR UWV

Als je na twee jaar nog ziek bent, beoordeelt UWV eerst of aan alle regels is voldaan. Het gaat dus om een beoordeling achteraf of er wel alles aan gedaan is om ander of aangepast werk te vinden bij de eigen of een andere werkgever. Zowel werkgever als werknemer worden gecontroleerd op hun acties om terugkeer naar werk (re-integratie) te laten plaatsvinden.

Ben je na twee jaar nog ziek, dan toetst het UWV of jij en je werkgever aan de re-integratieverplichtingen hebben voldaan. Daarop volgt de WIA-claimbeoordeling. Ben je voor 35% of meer arbeidsongeschikt, dan kom je in aanmerking voor de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA is de opvolger van de vroegere WAO. De toegang tot de WIA is beperkt: er geldt een scherp onderscheid tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Dit onderwerp komt uitgebreid aan de orde op de pagina over WIA.

Als er goede redenen zijn om af te wijken van de regels uit de Wet verbetering poortwachter, dan mag dat. Het resultaat staat voorop en dat is werkherhervatting. Is werkherhervatting niet mogelijk en komt er een WIA-aanvraag, dan moet heel precies worden aangegeven wat er tijdens de ziekteperiode is gedaan. Zijn de voorschriften daarbij niet gevolgd, dan zal UWV meer uitleg willen. Afwijken van de procedureregels mag dus, maar het is dan wel lastiger om te verklaren waarom werkherhervatting niet mogelijk is. Hier zitten dan ook grote risico's aan voor werknemer en werkgever.



Let op: Ook als wél aan alle voorschriften is voldaan, betekent dit nog niet dat UWV automatisch de poort naar een WIA-uitkering voor je opent. Je moet uiteraard ook aan de normale eisen voor de WIA-beoordeling voldoen.

WIE DOET WAT EN WANNEER?

Standaard is de gang van zaken tijdens de ziekteperiode als volgt:

dag 1	werknemer meldt zich ziek
uiterlijk dag 7	werkgever geeft melding door aan arbodienst
uiterlijk week 6	arbodienst maakt probleemanalyse
uiterlijk week 8	werkgever en werknemer stellen Plan van aanpak op
week 42	werkgever geeft ziekmelding door aan UWV
week 52	eerstejaarsevaluatie en mogelijke start tweede spoor
uiterlijk week 93	werknemer dient WIA-aanvraag in
voor week 104	eindevaluatie
week 104	UWV zorgt voor WIA-uitkering (of zet andere stappen)

Tip! Kijk hier voor een handig invulschema met alle belangrijke momenten tijdens ziekte en re-integratie. Dit kun je gebruiken als notitieboek om je re-integratieactiviteiten bij te houden.

BELANGRIJKSTE REGELS EN INSTRUMENTEN

Dit zijn in volgorde de belangrijkste regels en instrumenten uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp):

- De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van een zieke werknemer, zowel in het eigen bedrijf als bij een andere werkgever. De werkgever kan een re-integratiebedrijf inschakelen maar blijft met werknemer verantwoordelijk voor de hele procedure is samen met de werknemer opdrachtgever voor een re-integratiebedrijf.
- **Probleemanalyse.** De arbodienst moet binnen zes weken na de eerste ziektedag een analyse maken van de situatie van de werknemer. De werkgever moet dus zorgen dat er een arbodienst beschikbaar is.
Dit is een schets van wat er aan de hand is. Hierbij komen de klachten, de relatie met de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden voor re-integratie aan de orde.
- **Plan van aanpak.** Aan de hand van de probleemanalyse van de arbodienst moet de werkgever een plan opstellen over zijn aanpak van de werkhervatting. Het is belangrijk dat de werknemer het ermee eens is, anders heeft het Plan van aanpak feitelijk geen betekenis. Ook is de werknemer verplicht mee te werken aan de uitvoering van het Plan van aanpak.

In het Plan van aanpak maak je afspraken over drie soorten activiteiten:

1. Aanpassingen op of van het werk;
2. Trainingen en therapieën;
3. Activiteiten die je begeleiden naar ander werk.

De afspraken die je in het Plan van aanpak maakt, ben je verplicht na te komen. Ben je het niet eens met het Plan van aanpak? Neem dan contact op met de FNV en vraag om ondersteuning van een re-integratieconsulent. Er moet namelijk wel een Plan van aanpak komen met jouw handtekening.

Tip! Op de website van UWV kun je het formulier Plan van aanpak downloaden om te zien wat er precies gevraagd wordt. Zoek op uwv.nl naar Plan van aanpak.

- **Eerstejaarsevaluatie.** De eerstejaarsevaluatie is verplicht na één jaar ziekte. Uiterlijk na 52 weken bespreek je samen met je werkgever of je op de goede weg naar re-integratie bent. Is er genoeg gedaan in het afgelopen jaar? Wat waren de resultaten? Je spreekt ook af wat je het komende jaar gaat doen. Wijkt dit af van het Plan van aanpak, dan moet het plan gewijzigd worden. Het formulier Eerstejaarsevaluatie vul je samen met je werkgever in.

Tip! Zorg ervoor dat je een kopie krijgt, die is nodig voor de eventuele WIA-aanvraag. De formulieren Eerstejaars-evaluatie en Bijstelling Plan van aanpak kun je downloaden van de UWV-website. Kijk daarvoor op uwv.nl.

- **Eindevaluatie.** Na 88 weken ziekte ontvang je van het UWV een brief. In deze brief staat tot wanneer je de WIA-uitkering uiterlijk kunt aanvragen. Als je een uitkering wilt aanvragen, moet je dat zelf online doen. Houd je aan de gestelde termijn, want een te late aanvraag kan ertoe leiden dat een eventuele uitkering wordt opgeschort. UWV beoordeelt dan ook het re-integratieverslag. Dit verslag maak je samen met je werkgever. Het is een bundeling van documenten, zoals het Plan van aanpak en de probleemanalyse. Hieruit blijkt wat jij en je werkgever hebben gedaan zodat je weer aan het werk kunt. Ook vul je samen met de werkgever het formulier Eindevaluatie in. Dit moet twee weken voor je WIA-aanvraag bij UWV ingediend worden. Je werkgever ontvangt dat document. Zorg ervoor dat je een kopie krijgt voor je aanvraag. Je kunt het formulier Eindevaluatie ook downloaden op uwv.nl.
- **Uitstel schatting.** De WIA hoeft niet per se na twee jaar ziekte in te gaan. Als werkgever en werknemer het daarover samen eens zijn, kan op verzoek van de werkgever voor bepaalde periode (tot een jaar) uitstel van de WIA-beoordeling aangevraagd worden. Dit uitstel kunnen zij telkens opnieuw aanvragen. Is werkhervatting alleen nog een kwestie van tijd, dan kun je zo tijd besparen. Ook is er de mogelijkheid om de eerder een aanvraag te doen, dat kan alleen als heel zeker is dat iemand duurzaam en volledig Arbeidsongeschikt is en daarom een IVA uitkering krijgt. Let op: als werknemer heb je meestal geen direct belang bij zo een vervroegde IVA-aanvraag. Ga daar daarom niet zomaar mee akkoord. Neem contact op met de FNV.
- **Verlengde loondoorbetaling.** Als de werkgever naar het oordeel van UWV te weinig heeft gedaan om WIA te voorkomen, bijvoorbeeld door helemaal geen moeite te doen om aangepast werk te vinden, dan kan UWV de werkgever straffen. De straf bestaat uit het verlengen van de plicht tot doorbetaling van het loon tot maximaal een jaar extra. In totaal gaat het dan dus om drie jaar.
- **Geen loon en wel ontslag.** Ook als werknemer kun je fors bestraft worden als je ten onrechte weigert mee te werken aan je herstel of aan werkhervatting. De werkgever mag de doorbetaling van je loon stoppen en zelfs ontslag aanvragen. Het ontslagverbod dat normaal geldt in de eerste twee jaar van ziekte wordt dan dus opzij gezet. Als werknemer heb je extra bescherming tijdens ziekte maar je moet je wel aan de regels houden.

Tip! Dreigt je werkgever met stopzetten van de loondoorbetaling of ontslag? Neem dan gelijk **contact** op met de FNV.

- **Deskundigenoordeel.** Werkgever en/of werknemer kunnen zelf breken met de regel dat UWV in de eerste twee ziektejaren op afstand blijft en alleen achteraf beoordeelt. Zij vragen dan een deskundigenoordeel (voorheen second opinion) aan bij UWV. Dit kan op verschillende momenten (zie kader *Deskundigenoordeel*). UWV moet het deskundigenoordeel in principe binnen drie weken afgeven.
- **Detachering of 're-integratie in het tweede spoor'.** De werkgever heeft de mogelijkheid om een werknemer tijdelijk bij een andere werkgever te plaatsen (te detacheren). De werknemer is in het kader van de re-integratie verplicht daaraan mee te werken. Lees meer over detachering onder *Aanvullende informatie*.

DESKUNDIGENOORDEEL

Op verschillende momenten in het hele proces van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer (net als de werkgever) de mogelijkheid een oordeel te vragen aan UWV. Dat geeft dan een tweede oordeel: een deskundigenoordeel.

Dit kan al meteen aan de orde zijn bij een ziekmelding: als de arbodienst vindt dat je wel weer aan de slag kunt en de werkgever weigert het loon nog langer door te betalen. Als UWV je wel degelijk te ziek vindt om je werk te doen, is dat in de praktijk doorslaggevend. Waarschijnlijk meteen en anders wel in een procedure bij de rechter.

Bij alle belangrijke beslissingen van werkgever of arbodienst, en in ieder geval bij alle conflictsituaties, heb je de mogelijkheid van het deskundigenoordeel. Dat geldt in elk geval voor deze situaties:

- Als een concreet aanbod voor aangepast werk aan de orde is, ook wanneer dit bij een andere werkgever is.
- Als er twijfel is of iemand op een bepaald moment echt ongeschikt is om te werken. Dit kan ook het geval zijn als de bedrijfsarts in zijn advies afwijkt van de huisarts en jij het daar niet mee eens bent. Het oordeel van de bedrijfsarts is leidend.
- Bij de toetsing op re-integratie-inspanningen. Je kunt altijd wel een verband leggen met de genoemde situaties. Aarzel dus niet om gebruik te maken van je recht op een deskundigenoordeel. Houd wel rekening met kosten: 100 euro voor de werknemer en 400 euro voor de werkgever. Als FNV-lid kun je de kosten vergoed krijgen. Hiervoor is vooraf akkoord van de FNV nodig. Vraag ernaar bij de FNV.

VERZUIMBEDRIJVEN

Verzuimbedrijven bieden zich aan bij werkgevers om de begeleiding van zieke werknemers over te nemen. Deze begeleiding is gewoonlijk de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende of van personeelszaken. Krijg je te maken met een verzuimbedrijf dan zijn er diverse zaken waar je op moet letten.

Verzuimbedrijven beloven vaak dat zij het verzuim bij de opdrachtgever zullen verlagen. Het is belangrijk te weten dat een verzuimbedrijf niet per definitie een gecertificeerde arbodienst is. Officieel is de taak van het verzuimbedrijf de uitvoering en registratie van de administratieve verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter. Houdt het verzuimbedrijf zich aan deze taakomschrijving dan is deze praktijk niet illegaal: de werkgever mag een verzuimbedrijf inschakelen. Maar dit ontslaat de werkgever niet van verdere inspanningen voor de re-integratie. In de praktijk bestaat er spanning tussen wat een verzuimbedrijf mag doen en wat het daadwerkelijk doet: dat gaat soms veel verder. Dit kan kwalijke gevolgen hebben:

- een casemanager zonder medische achtergrond gaat op de stoel van de dokter zitten;
- privacy van werknemers wordt geschonden;
- de arboarts wordt te laat of niet ingeschakeld.

LET OP JE RECHT OP PRIVACY

Na de ziekmelding (bij werkgever of verzuimbedrijf), neemt een medewerker van het verzuimbedrijf contact met je op. Dit is een casemanager:

hij of zij registreert de ziekmelding. De mensen van het verzuimbedrijf hebben geen medische achtergrond en ook geen beroepsgeheim. Toch informeren zij nog wel eens naar aard en achtergrond van de ziekte. Wanneer deze informatie wordt vastgelegd, schendt het verzuimbedrijf de privacy van de werknemer. Verzuimbedrijven menen dit te mogen doen vanwege de 'verlengde armconstructie', waardoor zij een vergelijkbare positie innemen als bijvoorbeeld een dokters-assistent van een huisarts. Dit is echter alleen het geval wanneer de casemanager onder de directe aansturing van een arboarts functioneert.

Een verzuimbedrijf is vaak geen arbodienst; de taak is puur registratie. Je bent niet verplicht het verzuimbedrijf te informeren over je arbeidsongeschiktheid, pas daar dus mee op.

Tip! Dring in ieder geval aan op een gesprek met de arboarts. Schakel bij twijfel een re-integratieconsulent van de FNV in.

EERSTE ZIEKTEJAAR

PROBLEEMANALYSE ARBODIENST

Verwacht de arbodienst (dreigend) langdurig ziekteverzuim, dan moet de dienst een oordeel geven aan de werkgever. De arbodienst moet zijn verwachtingen over het verdere verloop vastleggen en aangeven wat werkgever en werknemer moeten doen. Dit oordeel wordt ook wel 'probleemanalyse' genoemd. Deze analyse moet de arbodienst uiterlijk in week zes van de ziekte aan de werkgever geven.

NIET EENS MET DE BEDRIJFSARTS.

Heb je twijfels over het oordeel van de bedrijfsarts dan kun je een second opinion aanvragen. Een andere bedrijfsarts kijkt dan nog een keer naar je situatie. Elke arbodienst is verplicht een second-opinionprocedure aan te bieden. Het hoeft ook niet perse om een conflict met de bedrijfsarts te gaan. Het kan ook zijn dat je in goed overleg besluit een andere bedrijfsarts ook nog eens een oordeel te laten geven. Je mag zelf weten wat je met de uitslag van zo een second opinion doet. Je mag het delen met je werkgever en het in het re-integratieverslag laten opnemen. Maar dat hoeft niet.

Als de arbodienst eerst te optimistisch was en je er dan achter komt dat het verzuim toch langer gaat duren, moet hij op dat latere moment meteen zijn oordeel geven. De probleemanalyse van de arbodienst is een belangrijk document, omdat het als vertrekpunt dient voor het vervolg, te beginnen met het Plan van aanpak. Je hebt als werknemer recht op het volledige Plan van aanpak. Het kan zijn dat de arbodienst ervan uitgaat dat een samenvatting voldoende is. Maar als je er echt in wil duiken, dan is een samenvatting niet genoeg. Als je het met bepaalde onderdelen niet eens bent, is het verstandig dat meteen te laten weten en niet pas in een later stadium.

ADVIESAANVRAAG

In de Wet verbetering poortwachter (Wvp) is de probleemanalyse van de arbodienst (uiterlijk in week 6) het startpunt voor alles wat moet gebeuren bij langdurige uitval. Maar zo hoeft het niet te gaan. Er is geen reden te wachten tot de arbo-dienst in actie komt.

Het kan zelfs heel verstandig zijn als de werkgever een gerichte adviesaanvraag aan de arbodienst stuurt. Met name als daar al in staat wat er volgens werkgever en werknemer aan de hand is. Je kunt daar eventueel zelf op aandringen bij je werkgever.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Zijn de arbeidsomstandigheden mede oorzaak van je ziekte? Let er dan op dat de arbodienst daar ook aandacht aan geeft in de probleemanalyse en dit vastlegt.

Let ook op je eigen stappen. Heb je op de een of andere manier aan de bel getrokken? Heb je bijvoorbeeld voordat je ziek werd een arbospreekuur bezocht? En heb je daar gesproken over arbeidsomstandigheden die niet in orde zijn? Laat dit dan vast leggen.

De probleemanalyse van de arbodienst moet helderheid geven over:

- de oorzaak van de ziekte: ligt het aan de persoon, aan het werk, aan de omstandigheden thuis of op het werk?
- wat je wel of niet nog kunt doen;
- de mogelijke belasting in je eigen werk en of ander werk mogelijk is;
- wanneer je naar verwachting weer aan het werk kunt.



Let op: Denk je dat je ziek bent geworden van je werk, dan kan er sprake zijn van een 'beroepsziekte'. Als je denkt dat dit het geval is, raadpleeg dan de arbodienst daarover. Ook **Bureau beroepsziekten** van de FNV kan je informeren en helpen met vervolgstappen.

WEEK 8 EN DAARNA

PLAN VAN AANPAK

Uiterlijk twee weken na de probleemanalyse van de arbodienst moet de werkgever (of arbodienst) een Plan van aanpak opstellen. Als vaststaat dat re-integratie niet mogelijk is kan volstaan worden met die conclusie. Dit plan moet de werkgever opstellen in goed overleg en in overeenstemming met de werknemer. Je moet het er dus mee eens zijn, want anders is het niet geldig.

Het plan beschrijft welke stappen en activiteiten werkgever en werknemer gaan ondernemen zodat jij weer aan de slag kunt. Die afspraken over re-integratie-activiteiten kunnen heel divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan over het (tijdelijk) aanpassen van de werktijden, het aanpassen van je werkplek, of je ondersteuning kunt krijgen bij je revalidatie en of er een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld.

Verder moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal ten minste iedere zes weken plaats vinden. In het Plan van aanpak moet verder staan wie de contactpersoon is voor de werknemer binnen het bedrijf (de zogenaamde 'casemanager'). Die begeleidt de afgesproken activiteiten en fungeert vooral als contactpersoon tussen jou, je werkgever, de arbodienst en eventueel het re-integratiebedrijf. Op zich kan iedereen als casemanager optreden, ook iemand van buiten het bedrijf. Om zijn rol echt goed te kunnen vervullen, moet de casemanager wel de weg weten in het bedrijf. Het moet iemand zijn die jij in die rol vertrouwt, maar die daarnaast bevoegdheden heeft om op te treden als dat nodig is. Hoe eerder er een case-manager is, hoe beter. Dat kan ook al voor het Plan van aanpak er ligt.



Tip! Jouw chef of de bedrijfsarts kan zelf ook als casemanager worden aangewezen. Je chef als casemanager ligt niet voor de hand als er een arbeidsconflict speelt. Je kunt dat dan ook weigeren. Als je zonder goede reden een casemanager weigert, kan dat uitgelegd worden als niet meewerken aan re-integratie.

Tip! De arbodienst zal in veel gevallen de werkgever adviseren over het Plan van aanpak en de tekst ook opstellen. In zo'n geval kun je als werknemer een beetje alleen komen te staan. Dring er zo nodig op aan dat je het voorgestelde plan mee kunt nemen voor advies door de FNV.

UITVOERING PLAN VAN WEEK 8 TOT 42

Na acht weken moeten werkgever en werknemer starten met het uitvoeren van de activiteiten die in het Plan van aanpak staan. Minstens eens in de zes weken bespreek je samen met je werkgever of de arbodienst hoe het gaat. Indien nodig kan het Plan van aanpak aangepast worden.

Tip! Vraag elke keer een kopie van het aangepaste Plan van aanpak aan de bedrijfsarts.

NA 42 WEKEN

Na 42 weken ziekte moet de arbodienst de ziekmelding doorgeven aan UWV.

Tip! de arbodienst geeft de verklaring 'Hersteld' pas als je terugkeert naar je eigen werk. Je arbeidsovereenkomst kan alleen worden aangepast als je daarmee zelf akkoord gaat. Zo'n aanpassing houdt meestal een verslechtering in van je loon of andere arbeidsvoorwaarden. Ga daar niet mee akkoord zonder overleg met de FNV!

ADMINISTRATIEF OF 1% ZIEK MELDEN

Het komt steeds vaker voor dat werknemers na een periode van ziekte weer voltijd aan de slag gaan, maar toch door de werkgever voor 1% of een heel klein percentage ziek gemeld blijven. Vaak weet de werknemer dit niet eens. Het is een administratieve truc van de werkgever.

Als werknemer heb je een taakomschrijving en een aantal contracturen. Volgens de wet ben je arbeidsongeschikt als je deze taak en/of deze uren niet voor 100% kunt uitvoeren.

Voor UWV bestaat gedeeltelijk arbeidsongeschikt in deze context echter niet: voor UWV ben je arbeidsongeschikt of niet. De twee jaar van de Wet verbetering poortwachter tellen dus gewoon door. Volgens de wet mag deze constructie alleen als je niet 100% van je eigen werk verricht. Ben je weer volledig aan de slag, maar heb je nog wel fysieke of geestelijke klachten, dan mag het niet. Gebeurt dit zonder medeweten van de werknemer dan houdt het zeker geen stand voor de rechter. Maar ben je nog niet in staat je volledige taak te hervatten, dan kun je akkoord gaan met deze vorm van ziekmelden.

Het kan natuurlijk ook zijn dat je met de werkgever van mening verschilt over deze 1%.

In dat geval adviseert de FNV het volgende:

1. Neem contact op met je vakbond voor advies.
2. Teken protest aan bij de werkgever.
3. Vraag, liefst in samenwerking met je vakbond, een deskundigenoordeel aan bij UWV. Dit deskundigenoordeel moet antwoord geven op de vraag of je het werk weer voor 100% hebt hervat en of de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende zijn geweest.

Kijk voor meer informatie en een voorbeeldbrief om bezwaar te maken op fnp.nl/onterecht-ziek

NA HET EERSTE ZIEKTEJAAR

EERSTEJAARSEVALUATIE

Bij de overgang van het eerste naar het tweede jaar ziekte zijn werkgever en werknemer verplicht de situatie nog eens heel goed door te nemen. Ze moeten bezien of ze alsnog activiteiten kunnen ondernemen die gericht zijn op behandeling van de klachten of op re-integratie. De regels zijn vastgelegd in de wet.

Om de partijen attent te maken op deze verplichtingen informeert UWV per brief een werknemer die bijna een jaar ziek is en diens werkgever over deze

verplichte evaluatie. Dit heet de eerstejaarsevaluatie. Het formulier van UWV hiervoor kun je downloaden op de UWV-website [uwv.nl](https://www.uwv.nl). De arbodienst of je werkgever maakt een verslag in het kader van de eerstejaarsevaluatie. Het verslag wordt ook onderdeel van het re-integratieverslag (kijk ook onder *WIA komt in zicht* en het kader *De WIA*). Je mag ook zelf een verslag maken en dat meesturen bij de WIA-aanvraag.

VASTLEGGEN

De werkgever is verplicht bij ziekte het loon twee jaar door te betalen. Gevolg is wel dat de toetsing van UWV op de re-integratie-inspanningen pas heel laat gebeurt. Voor jou als werknemer kan dat een risico zijn. Als de re-integratie niet goed loopt, is aan het eind van het tweede ziektejaar lastig vast te stellen waaraan dat lag. Bovendien is de situatie dan niet meer goed te repareren. Het is dan ook des te belangrijker voor jou als werknemer om goed vast te leggen wat allemaal is gebeurd en welke stappen je zelf hebt gezet.



NA JAAR 2

WIA KOMT IN ZICHT

Tegen het einde van het tweede ziektejaar komt de WIA in zicht: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. In week 86 of 87 van je ziekte ontvang je van UWV een aanvraagformulier WIA. De WIA-aanvraag moet je uiterlijk in week 91 indienen. Als al eerder duidelijk is dat werkhervatting niet meer mogelijk is door je ziekte bestaat de mogelijkheid een vervroegde IVA-aanvraag in te dienen. Dit kan tussen week 3 en 68.

WIA-AANVRAAG EN RE-INTEGRATIEVERSLAG

Om een WIA-uitkering aan te vragen, moet de werknemer een compleet re-integratieverslag bij UWV indienen dat aan de eisen voldoet. Naast een aantal feitelijke gegevens over het verloop moet er een inhoudelijk verslag in staan over alle stappen die gezet zijn. En jouw mening daarover. Ook de visie van de werkgever en de (medische) informatie van de arbodienst moeten er allemaal in staan. Van de arbodienst wordt verwacht dat deze de balans opmaakt van de hele ziekte-periode en daarmee een 'actueel oordeel' levert. Om de werknemer in staat te stellen zijn eigen verhaal op tijd toe te voegen, moet de werkgever zijn voorzet (het deel van de werkgever zelf én dat van de arbodienst) uiterlijk twee weken voor week 89 aan de werknemer verstrekken. De zuiver medische informatie van de arbodienst moet in een afzonderlijk onderdeel zitten, dat de werkgever niet kan inzien.

Voldoet het verslag niet aan de eisen, dan kan dat vervelende gevolgen hebben voor de WIA-aanvraag. Maak goed duidelijk waarom bepaalde gegevens ontbreken. Als dat aan de werkgever of de arbodienst ligt, kun je daar niet op worden aangesproken. Wel kan de WIA-beoordeling hierdoor uitgesteld worden en kan er een derde ziektejaar volgen waarin jouw loon gewoon doorbetaald moet worden door de werkgever.

Tip! Ga voor jezelf heel goed na of alle noodzakelijke stappen zijn gezet in de zeven verstreken kwartalen. Is dat niet het geval, ga dan na waarom dat zo is.

DERDE ZIEKTEJAAR

Meestal is er geen derde ziektejaar. Vaak worden de 2 jaren niet volgemaakt en is voor het einde van het tweede ziektejaar al een oplossing gevonden in de zin van ander werk. Of het is mogelijk gebleken het oude werk weer op te pakken, al dan niet met aanpassingen. Er zijn twee mogelijkheden voor een doorloop naar het derde jaar: bij 'verplichte verlengde loondoorbetaling' en bij een spoedig verwacht herstel.

VERPLICHTE VERLENGDE LOONDOORBETALING

Verplichte verlengde loondoorbetaling is van toepassing als de werkgever volgens UWV tekortgeschoten is in zijn verplichtingen om passend werk te zoeken of te maken. Je staat dan in principe sterk: de bal ligt bij de werkgever. Maar dat kan veranderen. UWV verlengt de plicht tot loondoorbetaling voor een bepaalde periode. Aan het eind van die periode wordt alles opnieuw beoordeeld en kan de conclusie anders zijn. De loondoorbetaling kan verlengd worden tot maximaal een jaar. In totaal gaat het dan dus om drie jaar.

Tip! Let ook in deze fase goed op alle afspraken die van belang kunnen zijn. Houd de afgesproken einddatum voor de verlengde loondoorbetaling goed in de gaten, zodat je niet voor verrassingen komt te staan.

SPOEDIG HERSTEL

Je hebt samen met de werkgever besloten dat de WIA-keuring (de 'schatting') uitgesteld moet worden, bijvoorbeeld omdat spoedig herstel te verwachten is. Je verspeelt hiermee NIET je recht op WIA, alleen het moment verschuift. Mocht er toch een WIA-aanvraag volgen, dan kunnen details weer erg belangrijk zijn. Alles wat aan het eind van het tweede jaar geldt, is ook nu van toepassing. Het is belangrijk heldere afspraken te maken over het loon. Volgens de wet hoeft de werkgever namelijk niet meer dan 70 procent van het loon door te betalen. Hierna wordt nog ingegaan op mogelijke aanvullingen.



Let op: ook als je het samen met je werkgever eens was over uitstel, met als gevolg langere loondoorbetaling, dan kun jij (maar ook je werkgever) dit elk moment veranderen. Bijvoorbeeld omdat je ziekte tegen de verwachting in verslechtert. Houd er rekening mee dat de termijn tussen de aanvraag van de (WIA-)uitkering en de beslissing van UWV altijd 13 weken in beslag mag nemen.

DE WIA

Sinds 2006 is de arbeidsongeschiktheidswet WAO vervangen door een nieuw stelsel, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Dit stelsel is strenger dan de WAO en daardoor voor minder mensen toegankelijk. Er wordt ook gekeken wat er in de eerste twee jaar van de ziekte is gebeurd. Daarmee is het nog belangrijker geworden om de voorschriften van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) goed na te leven en alles op alles te zetten om te komen tot een succesvolle re-integratie.

DREMPEL

Je komt in aanmerking voor de WIA als je voor 35% of meer arbeidsongeschikt bent. Het is de bedoeling dat je in dienst blijft bij je oude werkgever als je voor meer dan 35% arbeidsongeschikt bent. In de praktijk wordt echter meer dan de helft van de werknemers met een WIA-beoordeling ontslagen omdat er geen passende werkzaamheden zijn, ook in de groep die minder dan 35% arbeidsongeschikt is.

FNV-ONDERSTEUNING

De regelgeving en de procedure rond de WIA is ingewikkeld. De FNV helpt leden hierbij met advies en juridische ondersteuning, en vooral door individuele hulp. Hiervoor heeft de FNV de zogenaamde WIA-begeleiders. Zij helpen leden door de hele procedure en gaan vaak mee naar de keuring.

Tip! Ga je een aanvraag voor een WIA-uitkering doen? Neem dan contact op met de FNV en vraag naar een WIA-begeleider (zie ook onder *Service van de FNV*).

De WIA kent twee regelingen:

- De WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschiktenregeling voor gedeeltelijk en volledig arbeidsongeschikten met uitzicht op herstel mogelijkheden.
- De IVA: Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten voor mensen die minstens 80% arbeidsongeschikt zijn met geen of geringe kans op herstel. UWV heeft dan beoordeeld dat je niet meer dan 20% van je oude loon kan verdienen. De uitkeringshoogte bedraagt globaal 75% van het laatstverdiende loon.

WGA-UITKERING

Met een WGA-uitkering heb je de eerste twee maanden recht op een uitkering van 75% van het laatst verdiende loon, gevolgd door een uitkering van 70%. De duur van deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de eerste WGA-dag en het arbeidsverleden. De uitkering duurt minimaal drie en maximaal 24 maanden. Er wordt ook vakantiegeld opgebouwd.

Er geldt een maximum dagloon: er is een maximum voor het loon op basis waarvan de WGA-uitkering wordt berekend. Dit maximum bedrag wordt jaarlijks aangepast; voor een actueel maximum dagloon verwijzen we je naar **de website van het UWV**. Het kan zijn dat er sprake is van een aanvullende verzekering die het loon vergoed dat boven maximale dagloon zit. Lag je oude loon hoger, dan berekent UWV je uitkering met dit maximumbedrag. Wanneer je werkt en gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, ontvang je bovenop je salaris een uitkering van 70% van het bedrag dat je verdiende in vergelijking met het vroegere loon.

VERVOLGPERIODE

De arbeidsongeschiktheidsuitkering in de vervolgperiode (na afloop van de loongerelateerde uitkering) is afhankelijk van de vraag of je als arbeidsongeschikte wel of niet in voldoende mate aan het werk bent. In voldoende mate wil zeggen dat je ten minste de helft verdient van wat je theoretisch kan verdienen.

- Als je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent en niet of niet 'voldoende' werkt (dus volgens het vastgestelde percentage), heb je recht op een vervolguutkering van 70% van het minimumloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- Wanneer je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent en voldoende werkt, ontvang je een aanvulling op je loon tot 70%. Het loonverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt dan voor 70% aangevuld.

De WIA is een ingewikkelde wet. Laat je altijd goed ondersteunen door een WAO/WIA begeleider van de FNV.

TIJDELIJK DIENSTVERBAND EN ZIEK

In dit boekje gaan we meestal uit van werknemers met een vast dienstverband. Deze werknemers hebben recht op twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. Maar bijna een op de drie werknemers heeft een ander contract, bijvoorbeeld een tijdelijke arbeidsovereenkomst, een uitzend- of een nul-urencontract. Loopt je contract binnen twee jaar na de eerste ziektedag af, dan vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij het einde van het contract.

ZIEKTEWET

In plaats van loondoorbetaling ontvangt een zieke werknemer met een tijdelijk contract na afloop van het contract een Ziektewetuitkering. Deze uitkering is 70% van het dagloon. Het dagloon is ongeveer het loon dat je verdiende voordat je ziek werd. Deze uitkering ontvang je zo lang je ziek bent, tot maximaal twee jaar na je eerste ziektedag. UWV laat binnen vier weken weten of je in aanmerking komt voor een Ziektewetuitkering en hoe hoog deze zal zijn. Je eerste uitkering krijg je binnen vier weken na je ziekmelding.

Dus: heb je bijvoorbeeld een jaarcontract en word je na een half jaar werken ziek, dan heb je nog een half jaar recht op loondoorbetaling bij ziekte en daarna nog anderhalf jaar Ziektewetuitkering. UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Ziektewet en voor de re-integratie. Ook als je langdurig ziek wordt vanuit de WW heb je recht op een ziektewetuitkering. Ben je weer beter? Meld dit dan binnen 48 uur aan UWV.

Let op: als je na afloop van je contract in de Ziektewet komt en je wordt weer beter, wil dat niet zeggen dat je je oude baan weer terug krijgt. Beter melden betekent dan vaak werkloosheid. Maar omdat je laatste werkgever er via allerlei ingewikkelde regels wel een financieel belang bij heeft dat je snel aan het werk gaat, kun je daar soms wel om een re-integratieplek vragen. Ook mag je laatste werkgever jou vragen hem op de hoogte te houden van je re-integratie.

DE ZIEKTEWET NA ÉÉN JAAR ZIEKTE

Zit je in de Ziektewet en ben je één jaar ziek, dan zal UWV je oproepen voor een keuring. Dit lijkt op een WIA-keuring. Word je voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden, dan verlies je de Ziektewetuitkering. De WAO/WIA-begeleiders van de FNV ondersteunen ook leden die de eerstejaars Ziektewetkeuring moeten ondergaan. Neem contact op met de FNV voor (juridische) ondersteuning!

UITZENDKRACHTEN

Ben je uitzendkracht, dan eindigt je arbeidscontract meestal op het moment van je ziekmelding. Tenzij je geen oproepcontract maar een ander contract hebt. Soms is er recht op een korte periode van loondoorbetaling op basis van cao-afspraken, maar meestal kom je snel in de Ziektewet terecht. Ook dan is UWV verantwoordelijk voor de uitkering en re-integratie, maar heeft je laatste werkgever (in dit geval het uitzendbureau) een financieel belang bij re-integratie.



AANVULLENDE INFORMATIE

DETACHERING BIJ ANDERE WERKGEVER

Kun je wel werken, maar niet bij je oude werkgever? Dan is plaatsing bij een andere werkgever een optie. Dit kan een tijdelijke situatie zijn om je herstel te bevorderen. Je houdt dan je arbeidsovereenkomst en wordt in feite gedetacheerd bij die andere werkgever totdat je zo ver bent hersteld dat je je eigen werk weer kunt doen. Als het een 'redelijk aanbod' is (zie hierna), moet je hieraan zo goed mogelijk meewerken. Een werknemer definitief onderbrengen bij een andere werkgever hoort ook tot de re-integratietaken van de werkgever. Dan ga je dus in feite een nieuwe arbeidsovereenkomst aan. Dat is een belangrijke stap, waarbij je goed op je rechten moet letten en zeker niet alles hoeft te accepteren. Sowieso moet je dit pas doen na twee ziektejaren.

Tip! Ga in je cao na of op dit punt iets geregeld is. De FNV probeert met werkgevers afspraken te maken, bijvoorbeeld over de mogelijkheid voor werknemers om bij een mislukte werkhervatting weer terug te keren bij de oude werkgever, of over het meenemen van bepaalde opgebouwde rechten (aanvullingen, pensioen, etcetera). Kijk voor meer informatie over detachering en een standaard detacheringsovereenkomst op fnv.nl/detachering.

PASSEND EN AANGEPAST WERK

Welk werk passend is en wat je dus moet accepteren, ligt niet precies vast. Het gaat in wezen om redelijkheid. De werkgever moet alles doen wat in redelijkheid van hem verwacht kan worden om aangepast werk te organiseren (werktijden aanpassen, taakverdeling met collega's en dergelijke). De werknemer moet werk accepteren dat als redelijk aanbod kan gelden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hanteert als leidraad dat het moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de reisafstand tot het werk, het loon en datgene waartoe hij nog in staat is.

De regelgeving voorziet in de mogelijkheid van een deskundigenoordeel (via UWV, zie het kader *Deskundigenoordeel*) over de vraag of sprake is van passende arbeid. Hiervoor heeft UWV een toetsingskader opgesteld. Maar waar de grenzen liggen, wordt in het uiterste geval in een rechtszaak uitgemaakt. Herplaatsingsverplichtingen van de werkgever voor passend werk gaan vrij ver: van grotere bedrijven wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze een nieuwe functie kunnen maken. Meestal komt het niet zover.

Tip! Laat geen tijd verloren gaan. Niet alleen omdat de kansen op de arbeids-markt verminderen als je er langer uit bent. Maar ook omdat de opvattingen over wat 'passend' is steeds ruimer worden naarmate de tijd verstrijkt. Je moet dan dus eerder werk accepteren.

INZAGE- EN CORRECTIERECHT

Op verschillende plekken in dit boekje staat wanneer je als werknemer het recht hebt om betrokken te worden bij het schrijven van bepaalde stukken of je goedkeuring moet geven (Plan van aanpak, re-integratieverslag). Er is ook een algemeen recht op inzage in dossiers die over jou worden aangelegd als werknemer of patiënt. Ben je het met bepaalde onderdelen niet eens, dan kun je jouw mening apart laten opnemen. Dat is het inzage- en correctierecht. Dat geldt zowel bij de arbodienst en UWV als bijvoorbeeld bij een ziekenhuis.

PRIVACY

Je moet meewerken aan het proces dat leidt tot herstel. Je kunt er moeilijk bezwaar tegen hebben dat allerlei gegevens worden genoteerd en in dossiers worden vastgelegd. Maar dat betekent nog niet dat alle gegevens zomaar voor iedereen beschikbaar zijn. Wat een arbodienst vastlegt, is onder andere bedoeld voor de directe chef of bijvoorbeeld de afdeling P&O. Maar medische gegevens mag de arbodienst niet aan je chef of afdeling P&O verstrekken. Andere collega's hebben daar niets mee te maken. Je recht op privacy betekent dat deze dossiers goed opgeborgen moeten worden. Als ze beschikbaar moeten worden gesteld voor andere instanties, is daar in principe jouw toestemming voor nodig.

Tip! Stem nooit zomaar toe in het doorgeven van je dossier aan anderen. Teken daar niet voor. Laat je eerst goed informeren voor wie dat dan is en waarom.

BESCHERMING MEDISCHE INFORMATIE

De privacywetgeving is heel scherp bij medische gegevens. Jouw medische gegevens zijn alleen in te zien door artsen die direct bij de situatie betrokken zijn (arbodienst, UWV). Niet-artsen mogen daar geen toegang toe hebben. Doorgeven aan andere artsen mag alleen met jouw toestemming. Dat geldt ook voor jouw dossiers bij de huisarts of de specialist.

Tip! Werkgevers willen je weigering om precies te vertellen wat eraan schort nog wel eens opvatten als een weigering mee te werken. Maar het is niet verplicht dit te melden. Het is natuurlijk niet verboden om te zeggen wat je mankeert. Je kunt overwegen dit gewoon te doen. Ook kun je de aandoening zelf niet benoemen, maar zo precies mogelijk aangeven wat wel of niet mogelijk is als het gaat om je werk.

RECHT OP INFORMATIE

Los van alle specifieke momenten die in deze uitgave genoemd staan, heb je als werknemer een algemeen recht op informatie. Men mag je niet zomaar afschepen als je bijvoorbeeld op een bepaald moment van de arbodienst wilt weten wat de stand van zaken is en of men bepaalde stappen al gezet heeft. Alles overigens wel weer binnen redelijke grenzen. Als je net een week eerder helemaal bijgepraat bent, hoeft men je niet opnieuw te informeren.

BEZWAAR EN BEROEP

Tegen alle belangrijke beslissingen over je situatie kun je iets ondernemen. Dit kan wel per situatie verschillen. Als je het niet eens bent met een beslissing over bijvoorbeeld passend werk of het bijbehorende loon van werkgever of arbodienst, kun je meestal een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Daarna kun je eventueel naar de kantonrechter, die ook ontslagzaken behandelt.

Tegen alle beslissingen van UWV (bijvoorbeeld over de Ziektewet, WIA of voorzieningen) kan je eerst bezwaar maken bij het UWV zelf. Als je dan nog niet tevreden gesteld bent, kan je in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. En daarna is nog de weg open naar de Centrale Raad van Beroep. UWV informeert je bij deze 'voor beroep vatbare beslissingen' over welke stappen je kunt zetten (wat, hoe, wanneer). Als dit niet in de beslissing vermeld staat, kan het gaan om een voorlopige beslissing. De echte beslissing volgt dan nog. De juristen van de FNV kunnen je bijstaan in een procedure. Meld je op tijd bij ons aan.

ONTSLAG TIJDENS ZIEKTE EN RECHT OP ONTSLAGVERGOEDING

Sinds 1 juli 2015 zijn de ontslagregels gewijzigd door de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Ook voor zieke werknemers veranderde de rechtspositie. Zieke werknemers kunnen na twee jaar ziekte ontslagen worden, indien er geen mogelijkheden zijn tot passend werk. Zij hebben eventueel recht op een 'transitievergoeding'. Dit wordt ook wel een ontslagvergoeding genoemd. Of je hier recht op hebt en hoe hoog het bedrag is, hangt af van hoe lang je werkt bij je werkgever en de hoogte van je loon.

Ook zieke werknemers met tijdelijke contracten hebben vaak gevallen na afloop van hun contract recht op een transitievergoeding. Het is ingewikkeld en voor elk individueel geval anders.

Als je ziek bent heb je extra bescherming tegen ontslag. Je kunt bijvoorbeeld niet ontslagen worden vanwege je ziekte. Echter als een zieke werknemer zich niet aan de regels houdt kan ontslag ook de ultieme consequentie zijn.

Tip! Dreigt voor jou ontslag of stopzetting van loondoorbetaling bij ziekte? Neem dan **contact** op met de FNV.

ZIEK EN VAKANTIE, HOE ZIT DAT?

Word je ziek tijdens of voor je vakantie? Volg dan de procedure van ziekmelding bij de werkgever. Er is dan namelijk geen sprake van vakantiedagen, maar van ziekte-dagen. Je werkgever kan je ter controle naar de arboarts doorverwijzen. De uitzondering hierop is als je daarover andere afspraken hebt staan in bijvoorbeeld je cao of contract. Ben je op dat moment in het buitenland, dan is controle moeilijker. Vaak hebben werkgevers hiervoor een speciale procedure, raadpleeg daarvoor het verzuimreglement van de werkgever. Mogelijk moet je een verklaring van een arts in het buitenland opsturen. Je kunt nooit verplicht worden precies aan te geven wat je mankeert. Het is ook mogelijk je ziekte na de vakantie aan te tonen.



OPBOUW VAN VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE

Sinds 1 januari 2012 bouwen arbeidsongeschikte werknemers dezelfde vakantierechten op als arbeidsgeschikte. Dit geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. De Nederlandse wet bepaalt dat een werknemer minimaal recht heeft op vier weken vakantie per jaar: de wettelijke vakantiedagen.

Arbeidsongeschikte werknemers die tijdens hun re-integratie bijvoorbeeld halve dagen werken, nemen bij het opnemen van de wettelijke vakantie wel hele vakantiedagen op.

BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN

Veel werknemers hebben recht op meer vakantie door bijvoorbeeld cao-afspraken. Dit zijn bovenwettelijke vakantiedagen. Die kunnen vervallen bij ziekteverzuim, mits dit is opgenomen in een schriftelijke (arbeids)overeenkomst en niet in strijd is met de cao. Controleer dit dus goed!

Kijk voor informatie over ziekte en vakantie ook op onze [website](#).



KORT OF LANGDURIG ZIEK? DE FNV IS ER OOK VOOR JOU!

De FNV is er ook voor mensen die voor kortere of langere tijd niet kunnen werken door een ziekte of ongeval. Hieronder zetten we alle diensten op een rij waar jij als FNV-lid in geval van ziekte gebruik van kan maken:

- Ons **Contactcenter** beantwoordt al jouw vragen over ziekte, werk, inkomen en ontslag. Wil jij hulp bij het aanvragen van een second opinion bij een andere bedrijfsarts? Of een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV? Of wil je advies over het wel of niet tekenen van een vaststellingsovereenkomst? Neem dan ook contact op met ons Contactcenter. We zijn telefonisch bereikbaar op **088 - 368 0 368** (ma t/m vrij, 08.30 - 17.30 uur).
- Ook kun je bij ons aankloppen als je juridisch advies of ondersteuning nodig hebt bij een conflict met je werkgever over bijvoorbeeld uitbetaling van ziektegeld of ontslag tijdens ziekte. Onze **deskundige en gespecialiseerde juristen** helpen je graag!
- Ben jij aan het re-integreren? En wil je advies en coaching tijdens dit traject? Onze **re-integratieconsulenten** staan voor je klaar!
- **Loopbaan FNV** kan je helpen om richting te geven aan je verdere loopbaan met loopbaanadvies, trainingen en workshops.
- Voor hulp bij het aanvragen van een WIA-uitkering kun je aankloppen bij onze **WIA-begeleiding**.
- Meer tips en advies over de WIA vind je op de pagina van de sector **FNV Uitkeringsgerechtigden**.
- Ook helpen we bij het aanvragen van andere **uitkeringen**, zoals de ziektewetuitkering of een WW-uitkering.
- Wil je weten of je aanspraak kan maken op gemeentelijke regelingen en toeslagen? Onze **Adviseurs Sociale Voorzieningen** hebben het antwoord.
- Ook kunnen we je adviseren over je **ontslagvergoeding**.
- Heb jij vragen over gezond en veilig werk? Of aanpassingen aan je werkplek? Stel ze aan ons **Arbo-Adviespunt**.
- Ben jij ziek geworden door je werk? Dan kan ons **Bureau Beroepsziekten** je helpen met het verhalen van de schade op jouw werkgever.
- Een ongeluk gehad op je werk, in het verkeer of in een andere situatie? Onze **letselschade specialisten** bekijken of je in aanmerking komt voor een schadevergoeding.



WORD LID OF MAAK EEN ANDER LID: SAMEN STAAN WE STERKER!

Wil jij profiteren van de vele voordelen van het FNV-lidmaatschap, maar ben je nog geen lid? Ga dan voor meer informatie of direct lid worden naar fnv.nl/lidworden. Jonger dan 23 jaar of een lager inkomen? Dan ontvang je korting op je contributie.

Ben je al lid, maar ken je collega's, vrienden of familie die ook kunnen profiteren van de voordelen van het FNV-lidmaatschap? En wil je bijdragen aan een grotere, sterkere vakbond? Nodig ze dan uit om ook lid te worden via fnv.nl/anderlidmaken. En mooi meegenomen: wordt de ander lid, dan ontvang jij als dank 10 euro van ons!



To translate this flyer, see fnv.nl/translate
Aby przetłumaczyć tę ulotkę, zobacz fnv.nl/translate

Hoewel deze folder met de grootste zorg is samengesteld, kan het zijn dat bepaalde informatie niet (meer) correct is. Er kunnen dan ook geen rechten worden ontleend aan de inhoud van de folder. De FNV aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit het gebruik van gegevens uit deze uitgave. © FNV 2025