



CHECKLIST ZIEKTE & WERK

Voor kortere of langere tijd ziek? In beide gevallen heb je zowel rechten als plichten op de werkvloer. In deze checklist lees je direct waar jij recht op hebt, wat van jou verwacht wordt en wanneer.

MAART 2023



**1****1**

IK BEN ZIEK, WAT NU?

Als je ziek bent, is dat om meerdere redenen vervelend. Maar ondanks je ziekte heb je verplichtingen richting je werkgever. Gelukkig heb je ook veel rechten die jou moeten beschermen. In deze checklist zetten we al jouw rechten en plichten in een handige tijdlijn voor je op een rij. Zo weet jij precies waar je aan toe bent, of je nu voor kortere of langere tijd ziek bent.

**2****2**

DAG 1 - MELD JE ZIEK BIJ JE WERKGEVER

Je mag je **ziekmelden** als je fysiek of geestelijk niet in staat bent om te werken. Je hoeft dan niet te werken en je leidinggevende kan je daar ook niet toe dwingen. Meld je ook ziek als je op vakantie ziek wordt. Je werkgever mag geen vakantiedagen inhouden over de dagen die je ziek bent. Tenzij daarover in je cao, contract of het bedrijfsreglement andere afspraken zijn gemaakt.

Je hoeft je werkgever vervolgens niet te vertellen wat de reden is dat je je ziek meldt. Wel mag je leidinggevende checken of je denkt dat het lang gaat duren, of je bij je huisarts bent geweest, wanneer en hoe je bereikbaar bent, of er iets gedaan kan worden om jouw arbeidsongeschiktheid te beperken en of je ziek bent (geworden) door een arbeids- of verkeersongeval.

Je werkgever mag naar aanleiding van je ziekmelding niet zelf beoordelen of je ziek bent of niet. Hij of zij mag wel via een arbodienst laten controleren of jij je terecht hebt ziekgemeld. Accepteert je werkgever je ziek- of betermelding niet? Neem dan contact op met je bedrijfsarts en ook met de **FNV**. Dan kunnen wij samen met jou bekijken wat de meest verstandige vervolgstap is.

Heb je een vast dienstverband? Dan moet jouw werkgever tijdens het ziekteverlof de eerste twee jaar minimaal 70 procent van je loon doorbetalen. Maar vaak heeft de FNV in cao's betere afspraken gemaakt. Zoals 100 procent doorbetaling in het eerste ziektejaar. Kijk in jouw **cao** welke specifieke afspraken er zijn gemaakt.

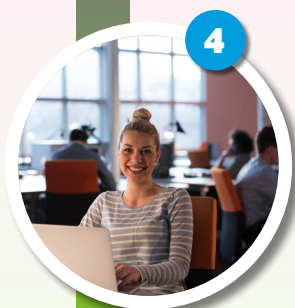
Pas als je je werkzaamheden weer volledig kan uitvoeren, ben je beter. Bij de één is dit al na enkele dagen, maar bij sommigen duurt dat langer. Duurt het meer dan 4 weken, dan ben je **langdurig ziek**.

**3****3**

DAG 7 - ZIEKMELDING BIJ DE ARBODIENST DOOR JE WERKGEVER

Jouw leidinggevende heeft een week de tijd om jouw ziekmelding door te geven aan de **bedrijfsarts**. Deze neemt daarop zelf contact met jou op. Met de bedrijfsarts kan je vervolgens vertrouwelijk in gesprek over jouw situatie en de oorzaak van je ziekte. Omdat de bedrijfsarts deskundige is op het gebied van arbeid en gezondheid, weegt zijn of haar advies over wanneer jij weer aan het werk kunt het zwaarste. De belangrijkste taken van de bedrijfsarts zijn: het stellen van een medische of

arbeidsgezondheidskundige diagnose; het bepalen of en hoe jouw werk aangepast moet worden op basis van de diagnose; het opstellen van de probleemanalyse die de basis vormt voor jouw re-integratietraject.



4

4 IK GA RE-INTEGREREN, WAT STAAT ME TE WACHTEN?

Ben je langere tijd ziek, dan ga je met je werkgever kijken wat je mogelijkheden zijn om weer geheel of gedeeltelijk aan het werk te gaan. Hiervoor ga je een korter of langer **re-integratietraject** in. Als zieke werknemer ben je verplicht volledig mee te werken aan je re-integratie. Zo moet je onder andere bereikbaar zijn voor je werkgever en bedrijfsarts, verschijnen op ingeplande gesprekken met de bedrijfsarts en werkgever en zorgen dat je inzetbaar bent voor passend werk (in je huidige of een andere functie, binnen of buiten je organisatie).

Ook jouw werkgever is verplicht volledig mee te werken aan jouw re-integratie. Verder is in de Wet verbetering Poortwachter vastgelegd dat de werkgever jou in eerste instantie bij jouw eigen organisatie moet laten re-integreren. Pas als die mogelijkheid er helemaal niet is, wordt bekeken of jij je werk kan hervatten bij een andere werkgever. Dit heet **tweede spoor re-integratie**. Of je nu binnen of buiten je eigen organisatie re-integreert, je blijft in elk geval de eerste twee jaar van je ziekte-traject in dienst bij je eigen werkgever.

Hieronder lees je welke rechten en plichten je nog meer hebt tijdens het re-integratietraject en wanneer jij (of je werkgever) wat moet doen.



5

5 WEEK 6 - PROBLEEMANALYSE DOOR DE ARBODIENST

De probleemanalyse van de arbodienst vormt de basis van het Plan van aanpak voor jouw re-integratietraject. Deze analyse moet binnen zes weken na de eerste ziekte dag door de arbodienst gemaakt worden. De probleemanalyse moet helderheid geven over: de oorzaak van de ziekte (ligt het aan jou, het werk, 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; en wanneer je naar verwachting weer aan het werk kunt.

Als je het oneens bent met de analyse en het advies van jouw bedrijfsarts, dan kun je een **second opinion** aanvragen bij een andere bedrijfsarts. De FNV kan je hiermee helpen. Neem daarvoor **contact** met ons op.

Ook kun je, als je het oneens bent met beslissingen van je werkgever of bedrijfsarts, een deskundigenoordeel van het UWV aanvragen. Dat oordeel is meestal doorslaggevend bij de werkgever of rechter. Je kan dit deskundigenoordeel op meerdere momenten in het re-integratietraject aanvragen. 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 toestemming van de FNV nodig.



6

6

WEEK 8 - PLAN VAN AANPAK DOOR WERKGEVER EN WERKNEMER

Aan de hand van de probleemanalyse van de arbodienst moet je samen met je werkgever een plan opstellen over de aanpak van jouw werkhervatting. In dit Plan van aanpak maak je afspraken over drie soorten activiteiten:

- Aanpassingen op of van het werk;
- Trainingen en therapieën;
- 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**.



7

7

WEEK 8-42 - UITVOERING PLAN VAN AANPAK

Na acht weken moeten jij en je werkgever 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. Deze evaluatiemomenten leg je ook vooraf vast in het Plan van aanpak. Indien nodig kan het Plan van aanpak aangepast worden.

Heb jij het gevoel dat jouw werkgever niet of onvoldoende meewerkt aan jouw re-integratie? Dan kan je samen met ons de werkgever hierop aanspreken. Ook kun je in dit geval een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De FNV kan je **helpen** bij het aanvragen van een deskundigenoordeel.

Ook als werknemer kun je op de vingers getikt worden als je weigert mee te werken aan je herstel of aan werkhervatting. De werkgever mag dan soms de doorbetaling van je loon stoppen en zelfs ontslag aanvragen. Het **opzegverbod** dat normaal geldt, wordt dan dus opgeheven.



8

8

WEEK 42 - WERKGEVER GEEFT ZIEKMELDING DOOR AAN UWV

Na 42 weken ziekte moet de arbodienst de ziekmelding doorgeven aan het UWV. Ondertussen blijven jij en je werkgever doorwerken aan je re-integratie.



9

9

WEEK 52 - 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 zit. Is er genoeg gedaan in het afgelopen jaar en met welke resultaten? Wat zijn de plannen voor het komende jaar en wat moeten jullie aanpassen aan het plan van aanpak? De formulieren voor je eerstejaarsevaluatie en het aanpassen van je Plan van aanpak vul je samen met je werkgever in. Je vindt ze **hier**. De eerstejaarsevaluatie wordt later ook onderdeel van je



10

10 IK BEN VOOR LANGERE TIJD ZIEK, WAT BETEKENT DIT VOOR MIJN WERK EN INKOMEN?

Je bent pas beter als je je oude werkzaamheden weer volledig kunt oppakken. Sommige mensen kunnen na enkele dagen alweer aan het werk, anderen pas na weken en sommige mensen zijn na twee jaar nog altijd niet hersteld. Dit laatste kan zijn in het geval van een **levensbedreigende ziekte** of **chronische aandoening**. Of als je door een ongeval of ziekte (gedeeltelijk) **arbeidsongeschikt** bent geworden. Dit heeft de nodige consequenties voor je werk en je inkomen. In punt 11 tot en met 14 hieronder lees je wat jouw rechten en plichten (en die van je werkgever) zijn als je voor langere tijd ziek bent en blijft.



11

11 WEEK 88 - EINDEVALUATIE

Na 88 weken ziekte krijg je een brief van het UWV. In deze brief staat tot wanneer je de WIA-uitkering uiterlijk kunt aanvragen. Je komt onder andere voor de WIA in aanmerking als je na twee jaar ziekte arbeidsongeschikt bent voor 35 procent of meer.

Voor de **WIA-aanvraag** vul je onder meer samen met je werkgever het formulier Eindevaluatie in. Zorg ervoor dat je een kopie krijgt. Deze eindevaluatie moet bijgevoegd worden als je je WIA-aanvraag doet. Je kunt het formulier Eindevaluatie ook downloaden via uwv.nl.



12

12 WEEK 93 - AANVRAGEN WIA-UITKERING DOOR WERKNEMER

De **WIA-aanvraag** doe je zelf online, uiterlijk in week 93. Voor de WIA-aanvraag moet je diverse documenten indienen, zodat het UWV kan beoordelen of jij en je werkgever zich aan de inspanningsverplichtingen hebben gehouden. De documenten die je moet meesturen zijn: het re-integratieverslag, wat je samen met je werkgever maakt en de Eindevaluatie. Alsmede de probleemanalyse van de arbodienst en het Plan van aanpak.



13

13 WEEK 104 - BEOORDELING WIA-AANVRAAG DOOR HET UWV & EINDE OPZEGVERBOD

Als jij je WIA-aanvraag indient, beoordeelt het UWV achteraf of er door jou en je werkgever wel alles aan gedaan is om ander of aangepast werk te vinden bij de eigen of een andere werkgever. Als de werkgever volgens het UWV te weinig heeft gedaan, dan kan het UWV de werkgever straffen. Denk aan het verlengen van de plicht tot doorbetaling van jouw loon tot maximaal een jaar extra.

Ook kijkt het UWV of je voldoet aan de voorwaarden voor een **WIA-aanvraag**. Zo moet je onder andere voor 35 procent of meer arbeidsongeschikt zijn. Kom je niet in aanmerking voor een WIA-uitkering, en je hebt nog geen nieuw werk, dan kun je een **WW-uitkering** aanvragen. De FNV kan je helpen bij het aanvragen van je **uitkering**.

Na twee ziektejaren (104 weken) mag je werkgever je contract opzeggen, dan vervalt naast het recht op loon over niet gewerkte uren wegens ziekte, ook het **opzegverbod** tijdens ziekte. Je bent dan niet direct ontslagen. Het dienstverband kan op globaal twee manieren beëindigd worden:

- Je werkgever kan een ontslagvergunning aanvragen. Vindt het UWV ook dat je na twee ziektejaren niet langer bij je werkgever kunt werken (ook niet in aangepaste vorm) en krijgt je werkgever een ontslagvergunning, dan kan je werkgever het dienstverband beëindigen.
- Maar nagenoeg alle werkgevers stellen voor met wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan. Jullie afspraken over je ontslag leg je met je werkgever vast in een **vaststellingsovereenkomst** (vso). Ook jouw recht op een ontslagvergoeding moet je bij een vso in de overeenkomst opnemen. Teken in elk geval nooit zomaar een vso. Anders breng je je uitkering in gevaar. Neem hiervoor altijd eerst **contact** op met FNV. Wij kunnen je helpen bij het nalopen van de vso.

14



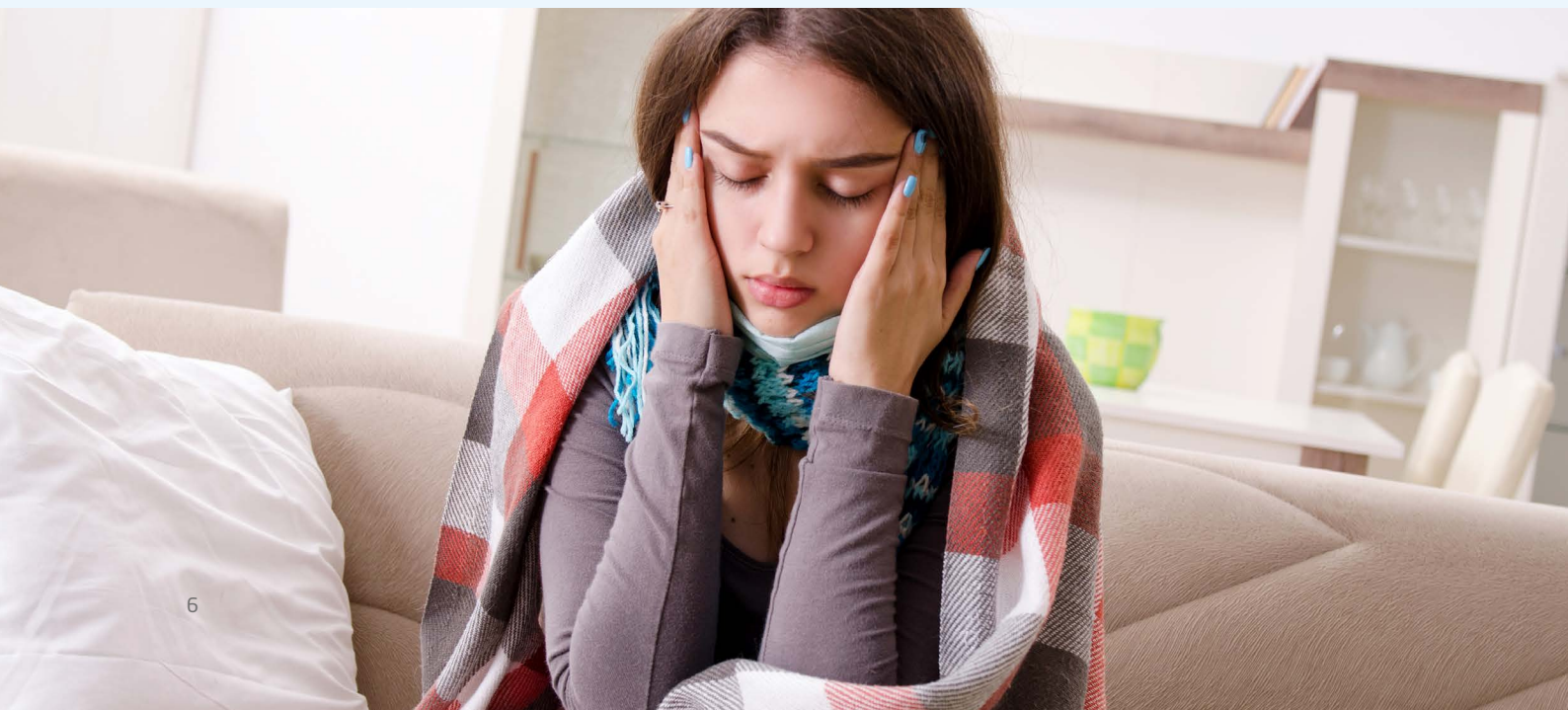
14

WEEK 105 - DERDE ZIEKTEJAAR

Meestal is er geen derde ziektejaar. Er zijn echter twee mogelijkheden voor een doorloop naar het derde jaar:

- bij 'verplichte verlengde loondoorbetaling' die door het UWV is opgelegd aan de werkgever als deze niet genoeg gedaan heeft aan jouw re-integratie.
- Bij een spoedig verwacht herstel. In dat laatste geval heeft je werkgever besloten dat de WIA-keuring (de 'schatting') uitgesteld moet worden, 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 gelden dezelfde rechten en plichten als aan het einde van het tweede ziektejaar.





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