



LOGBOEK ZIEKE WERKNEMERS

Voor de werknemer die langdurig ziek is of
arbeidsongeschikt dreigt te worden.

April 2015



INFORMATIE, ADVIESEN BEGELEIDING BIJ RE-INTEGRATIE

Veel werknemers zijn niet goed geïnformeerd over hun rechten en plichten tijdens ziekte. Als werknemer heb je rechten en plichten en dat geldt ook voor de werkgever. Het is belangrijk om je hierover goed voor te laten lichten. Daardoor kom je beter beslagen ten ijs en dat kan veel problemen voorkomen. Door een wirwar van regels, lastige termen en afkortingen is het hele traject erg ingewikkeld. Daar komt bij dat het soms lastig kan zijn, naast of tijdens je ziekte ook nog eens te verdiepen in je rechten, plichten, regelgeving enzovoort.

Het is dan heel fijn zijn dat je een beroep kunt doen op iemand die thuis is in de materie, zaken begrijpelijk uit kan leggen, je informatie kan verstrekken, waar nodig advies kan geven en je kan begeleiden waar dat gewenst is.

De FNV biedt haar leden die te maken krijgen met ziekte aan, gebruik te maken van een re-integratieconsulent. Dit zijn gecertificeerde vrijwilligers die leden informeren, adviseren en begeleiden tijdens de eerste twee jaar van hun ziekte.

Van groot belang is om je in een zo vroeg mogelijk stadium aan te melden bij een re-integratieconsulent. Wacht niet totdat je al een aantal maanden of langer ziek bent. Vooral in een vroegtijdig stadium van ziekte valt veel te verdienen en veel leed te voorkomen. En mochten er toch zaken niet zo lopen zoals het hoort, dan ben je er vroeg bij.

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

INHOUDSOPGAVE

WET- EN REGELGEVING	7
Algemene beschrijving	7
Regels bij de terugkeer naar werk	12
Schematisch overzicht rolverdeling op vaste momenten	12
Toelichting	13
TIJDBALK DAG 1 T/M WEEK 3	14
TIJDBALK WEEK 4 T/M WEEK 6	16
Verzuimbedrijven	18
PROBLEEMANALYSE ARBODIENST	19
Adviesaanvraag	20
Arbeidsomstandigheden	20
TIJDBALK VANAF WEEK 8	22
TOELICHTING	24
Plan van aanpak	24
Tussen 8 en 42 weken	25
Na 42 weken	25
TIJDBALK WEEK 20 T/M WEEK 42	26
1% Ziekteverzuim	28
Het tweede ziektejaar	29
Eerstejaarsevaluatie	29
TIJDBALK WEEK 52 T/M WEEK 86	30

TIJDBALK WEEK 89 T/M WEEK 104	32
ZIEKTE EN VAKANTIE, HOE ZIT DAT?	34
TOELICHTING	35
Tegen de 91 ^e week	35
Verplichte verlengde loondoorbetaling	36
Uitstel schatting	36
Aanvullingen	37
Begeleiding bij re-integratie	37
AANVULLENDE INFO	38
DE WIA	38
Vervroegde WIA-aanvraag	38
Drempel	38
De WGA-regeling	39
IVA	40
MEER OVER HET PLAN VAN AANPAK	40
ANDERE MOGELIJKHEDEN, RECHTEN EN PLICHTEN VOOR DE WERKNEMER	42
Deskundigenoordeel	42
Detachering bij een andere werkgever (tijdelijk of definitief)	43
Passend en aangepast werk	44
Zelf voorzieningen aanvragen	44
Inzage- en correctierecht	45
Privacy	45
Bescherming medische informatie	45
Recht op informatie	46
Bezwaar en beroep	46
ANDERE VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER	47
Risico-inventarisatie en -evaluatie	47
Informeren van de or	47
Andere acties	47
ZIEKTE EN WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)	48
BUREAU BEROEPSZIEKTEN FNV	48
GEEN VAST DIENSTVERBAND EN ZIEK	48
De ziekwet	49
Eén jaar ziekte in de ziekwet	49
Uitzendkrachten	49

INFORMATIEBRONNEN	50
Internet	50
Speciale adressen	50
FNV	50
Bureau Beroepsziekten FNV	50
HANDLEIDING DETACHERING ZIEKE WERKNEMER	52
Waarom detachering bij andere werkgever?	52
Wat zijn de voordelen van detachering bij andere werkgever?	53
Wanneer re-integratie bij andere werkgever?	53
Hoe ziet de detachering eruit (duur, omvang, passendheid)?	54
Voorbeelden uit de praktijk	55
Goede communicatie met uw werkgever is belangrijk	55
Rechten en plichten bij detachering en re-integratie	56
Werkvoorziening en detachering	56
Wat gebeurt er na beëindiging van detachering?	56
Hoe ziet een detacheringsovereenkomst eruit?	56
BIJLAGE I	58
VOORBEELD DETACHERINGSOVEREENKOMST	58
BIJLAGE II	61
VOORBEELD BRIEF AAN WERKNEMER OVER DETACHERING	61
COLOFON	63



ZIEK

Het woord "ziek" betekent privé en bij de huisarts iets anders dan op het werk en bij de Arboarts. In relatie tot werk spreken we over arbeidsongeschikt. Het is belangrijk om dit onderscheid duidelijk te maken, dit voorkomt verwarring en nare verrassingen in gesprek met Arboarts of werkgever.

Wanneer je het hebt over ziek zijn in relatie tot je werk, gaat het er om dat je door je ziekte niet in staat bent je eigen werk uit te voeren. Het eigen werk wordt ook wel de "bedongen arbeid" genoemd, het is de taak die in je arbeidsovereenkomst of functiebeschrijving staat omschreven. De klacht op basis waarvan jij je hebt ziek gemeld, moet er dus voor zorgen dat je dit (deels) niet kunt uitvoeren. Dan ben je arbeidsongeschikt.

Dit is duidelijk wanneer iemand bijvoorbeeld zijn arm breekt en zijn werk voornamelijk bestaat uit het bedienen van een toetsenbord. Is het echter niet zijn arm maar z'n been dat gebroken is, dan wordt het een heel ander verhaal. Hij is dan weliswaar ziek (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. Wanneer je de bedongen arbeid niet kunt uitvoeren moet in het verdere verloop van de re-integratie gekeken worden naar passend werk. De werkgever mag en zal je bevragen over wat je nog wel kunt doen. Bereid je hier op voor.

NB: Alle informatie in dit boekje is meerdere keren gecontroleerd. Natuurlijk hebben we geprobeerd zo compleet mogelijk te zijn. Maar de regels van de overheid zijn erg ingewikkeld. Bovendien wijzigen ze op dit terrein nogal eens. En bijzondere situaties kunnen ook nog eens veel verschil uitmaken. Rechten kunt u aan dit boekje daarom niet ontleen en de FNV accepteert geen juridische aansprakelijkheid voor eventuele misverstanden, fouten of complicaties waar dit boekje geen uitsluitsel over geeft. Het is hoe dan ook verstandig u bij twijfel te laten informeren door een deskundige begeleider, bij voorkeur van de bond.

WET- EN REGELGEVING

De werkgever moet de eerste 2 jaar van ziekte het loon doorbetalen van de zieke werknemer. Gedurende deze periode moeten de werkgever en werknemer werken aan herstel en werkhervatting. Dit is geregeld in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Hierin is vastgelegd dat altijd eerst alles op alles moet worden gezet om werkhervatting bij de eigen werkgever te realiseren, daarna wordt gekeken naar mogelijkheden voor werkhervatting bij een andere werkgever.

Na de periode van 2 jaar ziekte volgt de WIA. De WIA is de opvolger van de WAO, die we voorheen kenden. De toegang tot de WIA is ingeperkt, er wordt een scherp onderscheid gemaakt tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In de aanvullende informatie achterin het boekje komt dit onderwerp uitgebreider aan de orde.

ALGEMENE BESCHRIJVING

De werkgever en de werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het verzuim en voor het oppakken van de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan. Voor de meeste werknemers geldt geen regeling meer zoals de Ziektewet. Zolang er sprake is van een arbeidscontract, is ziekteverzuim een zaak tussen werkgever en werknemer. De begeleiding daarbij door de arbodienst gebeurt in opdracht van de werkgever. Doel daarvan is dat de werknemer zo snel mogelijk weer terugkeert naar het (eigen) werk.

Sommige werkgevers hebben zich verzekerd tegen loondoorbetaling bij ziekte. Soms komen deze verzekeraars in actie wanneer de werknemer naar hun mening te lang ziek blijft. Verzekeraars en werkgevers zijn er financieel bij gebaat dat de werknemer zo kort mogelijk ziek is. Pas als het niet lukt dat de werknemer weer aan het werk gaat (in eigen of ander werk) voordat 2 jaar ziekte om zijn, kan er een WIA-aanvraag ingediend worden. Een WIA-uitkering kan alleen worden aangevraagd bij het UWV.

Soms is het al snel duidelijk dat u niet in staat zult zijn om uw oude werk weer uit te voeren. Als uw werkgever geen ander passend werk heeft, en u bent wel in staat om te werken, dan is werkhervatting bij een andere werkgever de oplossing. Veel werkgevers zullen deze mogelijkheid aangrijpen en voor u ander werk zoeken.

Let in dit geval heel goed op dat u uw arbeidsovereenkomst niet verbreekt. Teken niet voor ontslag voordat de periode van 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte voorbij is.

U bent verplicht mee te werken met een werkaanbod bij een andere werkgever, maar u bent niet verplicht uw arbeidsovereenkomst op te zeggen! Een oplossing biedt in dit geval de detacheringsovereenkomst (zie achterin dit boekje).

Het UWV beoordeelt of de WIA-aanvraag terecht is. Het gaat om een beoordeling die achteraf plaatsvindt. Er wordt gekeken of er wel alles aan gedaan is om ander of aangepast werk te vinden. Daarnaast is het belangrijk te weten dat niet alleen gekeken wordt naar mogelijkheden om het werk bij de eigen werkgever te hervatten, maar ook bij een andere werkgever. Zowel werkgever als werknemer worden gecontroleerd op hun acties om terugkeer naar werk (re-integratie) te laten plaatsvinden.

Om die beoordeling te kunnen doen, en om de verschillende partijen in staat te stellen hun rol te spelen, zijn diverse instrumenten ontwikkeld die wij hierna kort behandelen. Dit moet gezien worden als een soort handvat voor de praktijk en niet als wettelijke regels waar meteen gevolgen aan vastzitten.

Als er goede redenen zijn om af te wijken van deze regels, dan mag dat. Het resultaat staat voorop en dat is werkherleving. Als het uiteindelijk niet tot een WIA-aanvraag komt, zal het UWV nergens naar vragen. Maar als het wél tot een WIA-aanvraag komt, moet heel precies worden aangegeven wat er is gedaan tijdens de periode van ziekte. Als de voorschriften daarbij niet opgevolgd zijn, zal er meer uitleg nodig zijn. Afwijken van deze regels mag dus, maar het maakt de situatie wel snel lastiger en er kunnen grote risico's aan vastzitten voor de werknemer en de werkgever.

Let op: Als wél aan alle voorschriften is voldaan, betekent dit nog niet dat het UWV automatisch de poort voor een WIA-uitkering voor u opent. U moet uiteraard ook aan de normale eisen voor de WIA-beoordeling voldoen.

Dit zijn de belangrijkste regels en instrumenten die gelden bij ziekte, toegespitst op de werknemer:

- **Probleemanalyse.** In die gevallen waar dat nuttig is, moet de arbodienst een analyse maken van de situatie van de werknemer.

In feite een plaatje 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. Zo'n analyse is niet nuttig als er geen sprake is van langdurig verzuim (de werknemer zal snel weer terug kunnen naar het eigen werk) en als er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie (de werknemer is zodanig gehandicapt dat een WIA-aanvraag niet te vermijden is). U kunt op de website van het UWV het formulier Probleemanalyse downloaden om te zien wat er precies gevraagd wordt.

- **Plan van aanpak.** In het begin van de ziekteperiode moet door de werkgever een plan worden opgesteld over de aanpak van de werkhervatting. In de probleemanalyse wordt vastgesteld wat er aan de hand is en in het plan van aanpak hoe dit aangepakt of opgelost kan worden. Het is belangrijk dat dit in overeenstemming gebeurt met de werknemer. U moet het er als werknemer dus mee eens zijn, anders heeft het feitelijk geen betekenis. Onderdeel van het plan van aanpak is dat wordt vastgelegd wie de casemanager is. De rol van de casemanager is voornamelijk het in de gaten houden van de termijnen en noodzakelijke stappen.

Als u bijvoorbeeld niet wilt dat uw chef de casemanager wordt, kan dat niet tegen uw zin in doorgezet worden. In het plan van aanpak kunt u afspraken maken over drie soorten activiteiten:

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

De afspraken die u in het plan van aanpak maakt, bent u verplicht na te komen. U kunt op de website van het UWV het formulier Plan van aanpak downloaden om te zien wat er precies gevraagd wordt.

- **Eerstejaarsevaluatie.** De eerstejaarsevaluatie is verplicht na 1 jaar ziekte. Uiterlijk na 52 weken bespreekt u samen met uw werkgever of u op de goede weg zit om te re-integreren. Is er genoeg gedaan het afgelopen jaar? Wat waren de resultaten? U spreekt ook af wat u het komende jaar gaat doen. Als dit afwijkt van het plan van aanpak, dan dient het plan gewijzigd te worden. Het eerstejaarsevaluatieformulier vult u samen in. Zorg ervoor dat u er een kopie van krijgt. Dit is noodzakelijk voor de WIA-aanvraag. De formulieren Eerstejaarsevaluatie en Bijstelling plan van aanpak kunt u downloaden van de website UWV.

- **Eindevaluatie.** Na 20 maanden ziekte (86 weken) ontvangt u van het UWV automatisch een aanvraagformulier voor een WIA-uitkering. Als u de WIA-uitkering wilt aanvragen, moet u het aanvraagformulier binnen 4 weken terugsturen. UWV beoordeelt dan ook het re-integratieverslag. Dit verslag maakt u samen met uw werkgever. Het is een bundeling van documenten, zoals het plan van aanpak en de probleemanalyse. Hieruit blijkt wat u en uw werkgever hebben gedaan zodat u weer aan het werk kunt. Ook vult u samen met de werkgever het eindevaluatieformulier in. Dit dient 2 weken voor uw WIA-aanvraag bij het UWV ingediend te worden. Uw werkgever ontvangt dat document, maar u kunt het inzien op de website van het UWV. Zorg ervoor dat u een kopie krijgt.
- **Uitstel schatting.** De WIA hoeft niet per se na 2 jaar ziekte in te gaan. Als werkgever en werknemer het daarover samen echt eens zijn, kan uitstel van de WIA-beoordeling worden aangevraagd voor een jaar. Dit kan telkens opnieuw aangevraagd worden. Als werkhervatting alleen nog maar een kwestie van tijd is, kan iedereen zich op deze manier het hele gedoe van de WIA-keuring en het bijbehorende 'stempel' besparen.
- **Verlengde loondoorbetaling.** Als de werkgever naar het oordeel van het UWV te weinig heeft gedaan om WIA te voorkomen, bijvoorbeeld door helemaal geen moeite te doen om aangepast werk te vinden, kan het UWV de werkgever bestraffen. De straf bestaat uit het verlengen van de plicht om het loon door te betalen tot maximaal een jaar extra. In totaal gaat het dan dus om 3 jaar.
- **Geen loon en ontslag.** Ook u als werknemer kunt fors bestraft worden als u ten onrechte weigert mee te werken aan uw herstel of aan werkhervatting. De werkgever mag stoppen met het doorbetalen van loon en zelfs ontslag aanvragen. Het ontslagverbod dat normaal geldt in de eerste 2 jaar van ziekte wordt dan dus opzij gezet. Echter, ontslag mag pas na een beoordeling van de situatie door het UWV. Dat wil zeggen dat de werkgever een ontslagvergunning aanvraagt bij het UWV WERKbedrijf.
- **Deskundigenoordeel.** Met de regel dat het UWV op afstand blijft in de eerste 2 ziektejaren en alleen achteraf een beoordeling geeft, kan door werkgever en/of werknemer zélf gebroken worden.



Zij vragen dan een deskundigenoordeel (voorheen second opinion) aan bij het UWV. Dit kan op verschillende momenten, zie pagina 42.

Het UWV moet het deskundigenoordeel in principe binnen 3 weken afgeven.

Let op: Er zijn wel kosten aan verbonden. De kosten voor het deskundigenoordeel zijn 100 euro voor de werknemer en 400 euro voor de werkgever.

- **Detachering.** Er bestaat ook de mogelijkheid voor de werkgever om iemand tijdelijk bij een andere werkgever te plaatsen (detacheren). De werknemer is verplicht daaraan mee te werken in het kader van de re-integratie. In de aanvullende informatie achterin dit boekje komt dit onderwerp uitgebreider aan de orde onder de kop 'Re-integratie bij een andere werkgever'. Ook bij uw bond heeft men informatie over detacheren tijdens ziekte. Kortom, er zijn nogal wat regels en verplichtingen bij langdurige ziekte. Een aantal bonden hebben (re-integratie) consulenten die u kunnen ondersteunen in dit proces.

REGELS BIJ DE TERUGKEER NAAR WERK

De werkgever is verantwoordelijk voor zowel de re-integratie van een zieke werknemer in het eigen bedrijf, als voor re-integratie bij een andere werkgever. Werkgevers zijn, samen met hun werknemers, opdrachtgever voor de re-integratiebedrijven. De rol van de werknemers is wel of niet in te stemmen met het contract.

Volgens de wet is dit een instemmingsrecht voor de ondernemingsraad (or), net als bij de arbodiensten. Als de instemming van de or (bij kleine bedrijven: personeelsvertegenwoordiging, de pvt) ontbreekt, bijvoorbeeld omdat er geen or is, moet de werkgever aan de betrokken werknemers goedkeuring vragen. Als er in de cao afspraken gemaakt worden over het opdrachtgeverschap voor re-integratie, dan gaan die voor op de afspraken per bedrijf. De vakbond kan dan medeopdrachtgever worden, of regels vastleggen waar re-integratiebedrijven aan moeten voldoen.

Tip: Op de website blikopwerk.nl vindt u veel informatie over gecertificeerde re-integratiebedrijven. FNV adviseert re-integratiebedrijven met keurmerk.

SCHEMATISCH OVERZICHT ROLVERDELING OP VASTE MOMENTEN

De standaard gang van zaken gedurende de ziekteperiode ziet er als volgt uit.

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 met werknemers stellen plan van aanpak op
week 42	werkgever geeft ziekmelding door aan het UWV
week 52	eerstejaarsevaluatie
uiterlijk week 91	werknemer dient WIA-aanvraag in
voor week 104	eindevaluatie
week 104	UWV zorgt voor WIA-uitkering (of zet andere stappen)

Na deze algemene informatie volgt nu het deel waarin u notities kunt bijhouden over het verloop van het verzuim en van de re-integratie-inspanningen.

TOELICHTING

- Ziekmelding: de werknemer moet zich op de eerste dag meteen ziek melden.
Tip: Let op de voorschriften van de werkgever. Daarin staat of u moet bellen met personeelszaken of met de directe chef, et cetera. U hoeft niet precies aan te geven wat u mankeert. Voor de verhoudingen kan het gunstig zijn dat wel te doen. De werkgever heeft in ieder geval recht op informatie over de beperkingen voor het uitvoeren van uw werk (wat kunt u niet), los van de precieze klachten.
- Bereidt u erop voor dat gevraagd wordt wat uw inschatting is hoe lang uw ziekte/afwezigheid gaat duren. Dit is van belang voor de werkgever om de arbodienst goed aan te kunnen sturen. Daarom is het redelijk dit van u te vragen.
- Als u prijs stelt op het inbrengen van informatie door de huisarts of specialist, kunt u dat zelf aan hem/haar vragen. Men mag hem of haar niet achter uw rug om benaderen. Uw toestemming is noodzakelijk.
- Bij dreigend langdurig verzuim (langer dan 6 weken) moet de arbodienst direct nagaan wat de oorzaak is en wat gedaan kan worden om terugkeer naar werk te versnellen.

Let op: Kortdurende ziekte die zich herhaalt binnen een korte periode kan ook aanleiding zijn om na te gaan wat er gedaan moet worden om langere uitval te voorkomen.

- De werkgever heeft een week de tijd om de ziekmelding door te geven aan de arbodienst. Als hij dat nalaat, kan hem dat worden verweten als daardoor de kans op herstel of op tijdig ingrijpen van de arbodienst wordt verminderd.
- Zelf initiatief nemen als het contact met de arbodienst uitblijft, de suggestie die wij doen bij week 3, is niet wettelijk verplicht. Maar soms duurt het allemaal erg lang voor u wat hoort, en het is dan alleen maar goed te laten zien dat u niet passief afwacht.

TIJDBALK **DAG 1 T/M WEEK 3**

	DAG 1 Ziekmelding werknemer
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?	
Tip van de week	Let op de voorschriften van uw werkgever
Contact met werkgever / chef	
• Met wie?	
• Wanneer?	
• Wat is besproken?	
• Is gevraagd naar uw inschatting hoelang het gaat duren?	
Contact met de arbodienst	
• Met wie?	
• Hoe? Telefonisch, of bezoek aan huis?	
• Wat is afgesproken voor vervolg?	
Contact met huisarts / specialist	
• Heeft u zelf contact gezocht?	
• Is een behandeling afgesproken?	
• Is u toestemming gevraagd voor het raadplegen van huisarts/specialist?	
• Heeft u die gegeven?	
Contact met de uitvoerder (UWV)	
In dit stadium alleen aan de orde bij mensen van wie het contract af is gelopen	
Verdere stappen / bijzonderheden	

	DAG 2, 3, 4, 5, 6, 7 Melding aan arbodienst	WEEK 3
	Laat van u horen!	Als er nog geen contact is geweest met de arbodienst, neem dan zelf het initiatief

TIJDBALK WEEK 4 T/M WEEK 6

	WEEK 4 Ziekmelding werknemer
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?	
Tip van de week	
Uw oordeel telt	
Contact met werkgever / chef <ul style="list-style-type: none"> • Benadert uw werkgever de arbodienst actief? 	
Contact met de arbodienst <ul style="list-style-type: none"> • Wat zegt de arbodienst over de relatie tussen u en uw werkgever? • Wat zegt de arbodienst over de relatie met de arbeidsomstandigheden? 	
Contact met huisarts / specialist	
Contact met de uitvoerder (UWV) <ul style="list-style-type: none"> • Bent u het niet eens met het plan? • Voorkom conflict: vraag om advies of oordeel van UWV 	
Verdere stappen / bijzonderheden	

VERZUIMBEDRIJVEN

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

Verzuimbedrijven beloven vaak dat zij het verzuim bij de opdrachtgever zullen verlagen. Het is belangrijk om te weten dat een verzuimbedrijf niet per definitie een gecertificeerde arbodienst is. De taak van het verzuimbedrijf is de uitvoering en registratie van de administratieve verplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter. Als het verzuimbedrijf zich aan deze taakomschrijving houdt, is deze praktijk niet illegaal, het inschakelen van een verzuimbedrijf mag. Maar dit ontslaat de werkgever niet van verdere re-integratie inspanningen. In de praktijk bestaat er een spanning tussen wat een verzuimbedrijf mag doen en wat ze daadwerkelijk doen. Officieel is de taak van een verzuimbedrijf dus registratie, maar in de praktijk gaan ze 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
- Te laat of niet inschakelen van de Arboarts

Na de ziekmelding (bij de werkgever of het verzuimbedrijf), wordt er contact met je opgenomen door een callcenter van het verzuimbedrijf. Dit is een casemanager, hij/zij registreert de ziekmelding. Hoewel de mensen van het verzuimbedrijf geen medische achtergrond hebben en ook geen beroepsgeheim, willen zij nog wel eens gaan informeren naar aard en achtergrond van de ziekte. Wanneer deze informatie wordt gedocumenteerd schendt het verzuimbedrijf de privacy van de werknemer. Verzuimbedrijven menen dit te mogen doen, vanwege de verlengde arm constructie, waardoor zij een vergelijkbare positie innemen als bijvoorbeeld de doktersassistent van de huisarts. Dat moet dan betekenen dat de casemanager onder de directe aansturing van een Arboarts functioneert.

Het kan gebeuren dat de werkgever inzicht krijgt in dit dossier. Na zes weken moet het verzuimbedrijf de werknemer doorverwijzen naar een Arboarts. Dit gebeurt niet altijd en het kan zijn dat de casemanager zelf advies gaat geven ten einde de werknemer weer aan het werk te krijgen. Ook in dit geval gaat een verzuimbedrijf haar boekje te buiten.

Een verzuimbedrijf is vaak geen arbodienst, haar taak is registratie, je bent niet verplicht het verzuimbedrijf te informeren over je arbeidsongeschiktheid, pas daar dus mee op. Vaak is er geen Arboarts bij het verzuimbedrijf, in andere gevallen wel, dring in ieder geval aan op een gesprek met de Arboarts. Schakel bij twijfel een re-integratie consultant van de FNV in.

PROBLEEMANALYSE ARBODIENST

Als de arbodienst verwacht dat er sprake zal zijn van (dreigend) langdurig ziekteverzuim, moet deze een oordeel geven aan de werkgever. Dat wil zeggen dat de arbodienst zijn verwachtingen moet vastleggen over het verdere verloop en moet aangeven wat er dient te worden gedaan door werkgever en werknemer. Dit oordeel wordt ook wel 'probleemanalyse' genoemd. Deze moet uiterlijk in week 6 van de ziekte aan de werkgever gegeven worden. Als de arbodienst eerst te optimistisch was en er dan achter komt dat het 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. U hebt als werknemer recht op het volledige verhaal. Het kan zijn dat de arbodienst ervan uitgaat dat een samenvatting voldoende is. Wilt u er echt in duiken, dan is dat niet genoeg. Als u 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 WVP (Wet Verbetering Poortwachter) is de probleemanalyse van de arbodienst het startpunt voor wat er allemaal moet gebeuren bij langdurige uitval. Maar zo hoeft het niet te gaan. Er is geen reden te wachten tot de arbodienst 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. U kunt daar eventueel zelf op aandringen bij uw werkgever.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Zijn de arbeidsomstandigheden mede oorzaak van ziekte? Let dan op dat de arbodienst daar ook aandacht aan geeft in de probleemanalyse en het vastlegt. Let ook op uw eigen stappen. Heeft u op de een of andere manier aan de bel getrokken? Heeft u bijvoorbeeld voordat de ziekte intrad een arbospreekuur bezocht waarin ook gesproken is over arbeidsomstandigheden waar iets niet mee in orde is?

De werkgever is niet verplicht de mogelijkheid te bieden zo'n spreekuur te bezoeken. Ook andere verplichtingen van de werkgever kunnen interessant zijn. Zie pagina 47.

De probleemanalyse van de arbodienst moet helderheid geven over:

- Wat de oorzaak is van de ziekte (ligt het vooral aan de persoon, aan het werk, aan de omstandigheden - thuis of op het werk?);
- Wat u wel of niet nog aan werk kunt doen;
- Wat de belasting is in uw eigen werk en of ander werk mogelijk is;
- Wanneer u naar verwachting weer aan het werk kunt.

Let op: Als uw klachten of beperkingen ook regelmatig voorkomen bij andere collega's, kan er sprake zijn van een 'beroepsziekte'. Als u denkt dat dit het geval is, raadpleeg dan de arbodienst daarover. De FNV kan u nader informeren.



TIJDBALK VANAF WEEK 8

	WEEK 8 Plan van aanpak moet er liggen
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?	
Tip van de week	Bedenk goed wat u zelf wilt
Contact met werkgever / chef	
<ul style="list-style-type: none"> • Is er genoeg tijd om het plan van aanpak te bespreken? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Zijn de afspraken helder over het plan, de casemanager en de vervolgesprekken? 	
Contact met de arbodienst of het re-integratiebedrijf	
Contact met huisarts / specialist	
Contact met het UWV	
<ul style="list-style-type: none"> • Is de hulp die wordt geboden namens de werkgever voldoende? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Zo nee: heeft u dan om een second opinion of SV-advies gevraagd? 	
Verdere stappen / bijzonderheden	

ELKE 6 WEKEN VERVOLGGESPREKKEN

Doorbreek de passiviteit

TOELICHTING

PLAN VAN AANPAK

Uiterlijk 2 weken na de probleemanalyse van de arbodienst moet er door de werkgever (of arbodienst) een plan van aanpak worden opgesteld. Tenzij er sprake is van kortdurend verzuim of vaststaat dat geen enkele re-integratie mogelijk zal zijn. Dit plan moet worden opgesteld in goed overleg en in overeenstemming met de werknemer. U moet het er dus mee eens zijn, want anders is het niet geldig.

In het plan wordt beschreven welke stappen en activiteiten er ondernomen zullen worden die het voor u weer mogelijk maken om aan de slag te gaan. Die afspraken over re-integratieactiviteiten kunnen heel divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan over het (tijdelijk) aanpassen van de werktijden, het aanpassen van uw werkplek, of er ondersteuning kan worden geboden bij uw revalidatie (zoals rugadvies) en of er een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld. Vervolgens moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal ten minste iedere 6 weken plaats hebben. In het plan van aanpak moet verder staan wie de contactpersoon is voor de werknemer (de zogenaamde 'casemanager'). Die begeleidt de afgesproken activiteiten en fungeert vooral als contactpersoon tussen u, uw 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 alleen wel de weg weten in het bedrijf. Het moet iemand zijn die ook door u vertrouwd wordt in die rol, maar die daarnaast bevoegdheden heeft om op te treden als dat nodig is. Hoe eerder er een casemanager is, hoe beter. Dat kan ook al voor het plan van aanpak er ligt.

Tip: Uw chef of de bedrijfsarts kunnen zelf ook als casemanager worden aangewezen. Als er een arbeidsconflict aan de orde is, ligt het niet voor de hand dat de chef die rol vervult. U kunt dat dan ook weigeren. Als u zonder goede reden een casemanager weigert te accepteren, kan dat uitgelegd worden als niet meewerken aan re-integratie.

Let op: De arbodienst zal in veel gevallen de werkgever adviseren over het plan van aanpak en de tekst ook opstellen. In zo'n geval kunt u als werknemer een beetje alleen komen te staan. Dring er zo nodig op aan dat u het voorgestelde plan mee kunt nemen voor advies door de bond. U kunt ook een vertrouwenspersoon meenemen voor het gesprek met de werkgever. Vraag wel eerst of dat op bezwaren stuit. Omdat het plan van aanpak zo'n belangrijk onderdeel is in het geheel van afspraken en regels, gaan wij op pagina 48 nader op in.

TUSSEN 8 EN 42 WEKEN

Na 8 weken moet gestart worden met het uitvoeren van de activiteiten die staan in het plan van aanpak. Minstens eens in de 6 weken bespreekt u samen met uw 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.

NA 42 WEKEN

Na 42 weken ziekte dient de arbodienst de ziekmelding door te geven aan het UWV. Als er dan nog geen zicht is op herstel of werkhervatting, gaat iedereen zich min of meer instellen op permanente afwezigheid van de zieke werknemer. Terugkeer wordt dan steeds moeilijker. Vandaar onze tip om zelf dat moment aan te grijpen voor het doorbreken van de passiviteit.

Let op: De verklaring 'hersteld' wordt pas gegeven door de arbodienst als u terugkeert naar uw eigen werk. Uw arbeidscontract kan alleen dan worden aangepast als u daar zelf mee akkoord gaat. Zo'n aanpassing houdt meestal een verslechtering in van het loon of van andere arbeidsvoorwaarden. Ga daar vooral niet te snel mee akkoord.

TIJDBALK WEEK 20 T/M WEEK 42

	WEEK 20 Opnieuw bijstelling?	WEEK 26 Half jaar om
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?		
Tip van de week		
Contact met werkgever / chef		
<ul style="list-style-type: none"> Week 20 en week 32: weer een voortgangsgesprek, zelfs als de situatie niet verandert, is contact houden belangrijk 		
Contact met de arbodienst		
Contact met huisarts / specialist		
Contact met het UWV		
<ul style="list-style-type: none"> Als er een passieve houding ontstaat, overweeg dan een deskundigenoordeel 		
Verdere stappen / bijzonderheden		

WEEK 32 Bijstelling?	WEEK 39 Derde kwartaal om	WEEK 42 Ziekmelding bij UWV door Arbodienst
Is uw dossier compleet?	Zijn alle stappen gezet?	

1% ZIEKMELDEN

Het komt steeds vaker voor dat werknemers na een periode van ziekte weer full time aan de slag gaan, maar toch door de werkgever voor 1% ziek gemeld blijven.

Vaak weet de werknemer in kwestie niet eens dat dit aan de gang is.

Als werknemer heb je een taakomschrijving en een x aantal contracturen, volgens de wet ben je arbeidsongeschikt als je deze taak en/of deze uren niet voor 100% kunt uitvoeren. Die 1% is dus een afgeleide van de 100% van je eigen werk.

1% ziek betekent dus in theorie dat je voor 99% je eigen werk verricht.

In de praktijk is het een administratieve truc van de werkgever.

Voor het UWV bestaat gedeeltelijk arbeidsongeschikt echter niet, voor het UWV ben je arbeidsongeschikt of niet. De twee jaar van de Wet Verbetering Poortwachter tellen dus gewoon door, dat is ook waarschijnlijk de reden dat werkgevers deze truc hebben bedacht. Daarom is waakzaamheid geboden. Volgens de wet mag deze constructie namelijk wel, maar alleen als niet 100% van het eigen werk in de eigen uren wordt verricht. Ben je weer volledig aan de slag, maar heb je nog wel fysieke of geestelijk klachten dan mag het niet. Gebeurt dit zonder het medeweten van de werknemer dan houdt het op 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 het UWV. Dit deskundigen oordeel moet antwoord geven op de vraag of je het werk weer voor 100% hebt hervat en of de re-integratie inspanningen van de werkgeverskant voldoende zijn geweest.

HET TWEEDE ZIEKTEJAAR

De werkgever is verplicht om 2 jaar het loon bij ziekte door te betalen. Dat beschermt u tegen te snel ontslag. Gevolg is wel dat de toetsing door het UWV op de re-integratie-inspanningen pas heel laat gebeurt. Voor u als werknemer kan dat gevaarlijk zijn. Als het niet goed loopt bij de re-integratie, is het aan het eind van het tweede ziektejaar lastig vast te stellen waar dat aan heeft gelegen. En bovendien is het lastig de situatie dan nog te repareren. Hoe dan ook is het des te belangrijker geworden voor een werknemer om goed vast te leggen wat er allemaal gebeurd is en wat hij zelf voor stappen heeft gezet.

EERSTEJAARSEVALUATIE

Bij de overgang van het eerste naar het tweede jaar ziekte is er een verplichting voor werkgever en werknemer om de situatie nog eens heel goed door te nemen en te bezien of er alsnog activiteiten gericht op behandeling van de klachten of op re-integratie ondernomen kunnen worden. De regels zijn vastgelegd in de wet. Om de partijen attent te maken op deze verplichtingen, informeert het UWV iedereen die bijna een jaar ziek is, en de werkgever, per brief dat men verplicht is een evaluatie te houden. Dit heet de eerstejaarsevaluatie. Het UWV heeft daartoe een formulier gemaakt dat u kunt downloaden van hun website. De arbodienst of uw werkgever maakt een verslag van het gesprek dat u heeft in het kader van de eerstejaarsevaluatie. Het verslag wordt ook onderdeel van het re-integratieverslag (zie WIA-aanvraag). U mag ook zelf een verslag maken en dat meesturen bij de WIA-aanvraag.

Los van dit officiële moment waarop u en uw werkgever stil moeten staan bij de activiteiten om te re-integreren, is het ook in het tweede ziektejaar goed ieder geschikt moment aan te grijpen om zaken in beweging te krijgen. In principe blijft de verplichting gelden om elke 6 weken te evalueren hoe het erbij staat. Daarvan zal het effect vaak niet zo groot zijn, omdat het op een gegeven moment routine wordt voor alle betrokkenen. Daarom is in het schema hierna het moment opgenomen dat er anderhalf jaar voorbij is. Dat is driekwart van de totale periode van 2 jaar, die u kunt benutten door tegen uw werkgever te zeggen: 'Let op, want voor je het weet staat de WIA-aanvraag voor de deur.'

TIJDBALK WEEK 52 T/M WEEK 86

HET TWEEDE JAAR

WEEK 52

Eerstejaarsevaluatie

Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?

Tip van de week

Gebruik het opschudmoment

Contact met werkgever / chef

Contact met de arbodienst

Contact met huisarts / specialist

Contact met het UWV

- Heeft u de brief met informatie van het UWV ontvangen? Zo nee, neem dan contact op.

Verdere stappen / bijzonderheden

TIJDBALK WEEK 89 T/M WEEK 104

	WEEK 89 Werkgever doet re-integratieverslag naar werknemer	WEEK 91 Werknemer levert re-integratieverslag in bij UWV
Noteer steeds: Contact met wie? Wanneer precies? Inhoud: wat is afgesproken?		
Tip van de week	Let op de goede momenten	
Contact met werkgever / chef		
<ul style="list-style-type: none"> Als u het niet eens bent met de conclusies van de werkgever, laat dit dan meteen weten. 		
Contact met de arbodienst		
<ul style="list-style-type: none"> Heeft de arbodienst wel goed gekeken naar de uiteindelijke situatie? 		
Contact met huisarts / specialist		
Contact met het UWV		
<ul style="list-style-type: none"> Als u onzeker bent over de situatie en de regelingen, overweeg dan iemand mee te nemen. 		
Verdere stappen / bijzonderheden		

ZIEK EN VAKANTIE, HOE ZIT DAT?

Als je ziek wordt tijdens of voor je vakantie dan volg je de gebruikelijke procedure van ziekmelding. Er is dan geen sprake meer van vakantiedagen, je kunt immers ook ter controle naar de Arboarts worden doorverwezen. Gebeurt het tijdens je vakantie dan meld je je ook ziek volgens de gebruikelijke weg. Bevind je je op dat moment in het buitenland, dan is het vaak iets ingewikkelder omdat controle moeilijker is. Vaak hebben werkgevers hiervoor een speciale procedure, raadpleeg daarvoor het verzuim regelement van de werkgever. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat je een verklaring van een arts in het buitenland moet opsturen. Het is ook mogelijk om je ziekte na de vakantie aan te tonen, maar maak het jezelf niet te moeilijk.

OPBOUW VAN VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE

Sinds 1 januari 2012 bouwen arbeidsongeschikte werknemers dezelfde vakantie-rechten op als niet arbeidsongeschikte werknemers. Voorheen besloeg dat enkel de laatste zes maanden. Dit geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen (4 weken). Arbeidsongeschikte werknemers die tijdens hun re-integratie bijvoorbeeld halve dagen werken, nemen bij het opnemen van de wettelijke vakantie wel hele werkdagen op.

ZIEKTEDAGEN ALS BOVENWETTELIJKE VAKANTIE DAGEN AANMERKEN

De Nederlandse wet stelt een minimale vakantie van vier weken; de wettelijke vakantiedagen. Veel werknemers hebben echter recht op meer vakantie door bijvoorbeeld cao afspraken, dit zijn bovenwettelijke vakantiedagen. Deze kunnen worden gebruikt voor ziekteverzuim, mits dit is opgenomen in een schriftelijke (arbeids)overeenkomst en dit niet in strijd is met de cao. Controleer dit dus goed!

Check sowieso je cao voor specifieke afspraken als je met dit soort vragen zit. Als de werkgever andere vakantiedagen wil afschrijven bij ziekte, moet hier instemming van de werknemer voor worden gevraagd.

TOELICHTING

Aan het eind van het tweede ziektejaar komt de WIA in beeld. Bij de aanvullende informatie achterin dit boekje worden de hoofdlijnen van de WIA summier weer-gegeven. Om een WIA-uitkering aan te vragen, moet de werknemer een compleet re-integratieverslag indienen. Compleet wil zeggen dat de visie van de werkgever en de werknemer en de (medische) informatie van de arbodienst erin moeten staan. Van de arbodienst wordt verwacht dat deze de balans opmaakt van de hele ziekteperiode en daarmee een 'actueel oordeel' levert. Om de werknemer in staat te stellen op tijd zijn eigen verhaal toe te voegen, is geregeld dat de werkgever zijn voorzet (dus het deel van de werkgever zelf én dat van de arbodienst) uiterlijk 2 weken eerder aan de werknemer moet verstrekken. De zuiver medische informatie van de arbodienst moet in een afzonderlijk onderdeel zitten, dat niet is in te zien door de werkgever. Concreet betekent dit alles het volgende voor de rol van de werknemer.

TEGEN DE 91E WEEK

Aan het eind van het zevende kwartaal, of preciezer gezegd, voor de 20e maand om is (uiterlijk de 91e week van ziekte), moet de WIA-aanvraag worden ingediend. U ontvangt hierover bericht van het UWV in de 86e week van ziekte. Voor de WIA-aanvraag is het noodzakelijk dat er een re-integratieverslag ligt 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 uw mening daarover. De werknemer, u dus, moet het re-integratieverslag indienen.

Als het verslag niet aan de eisen voldoet, kan dat vervelende gevolgen hebben voor het behandelen van de WIA-aanvraag. Van belang is om goed helder te hebben wat de reden is dat bijvoorbeeld bepaalde gegevens ontbreken. Als dat aan de werkgever of de arbodienst ligt, kunt u daar niet op worden aangesproken en wordt de WIA-aanvraag gewoon behandeld. Onze tip is dat u voor uzelf heel goed nagaat of alle stappen gezet zijn die gezet hadden moeten worden in de 7 verstreken kwartalen. Als dat niet het geval is, ga dan na waarom dat zo is.

Meestal is er geen derde ziektejaar. Dan is voor het einde van het tweede ziektejaar al een oplossing gevonden in de zin van ander werk. Of het is mogelijk gebles-ken het oude werk weer op te pakken, al dan niet met aanpassingen. Of het is tot een WIA-aanvraag gekomen. Er zijn 2 mogelijkheden voor een doorloop naar het derde jaar, de zogenaamde verlengde loondoorbetaling, namelijk tekortkoming van werkgever in zijn re-integratieverplichting en een spoedig verwacht herstel.

VERPLICHTE VERLENGDE LOONDOORBETALING

De werkgever is volgens het UWV tekortgeschoten in zijn verplichtingen passend werk te zoeken (of te maken). U staat dan in principe sterk. De bal ligt bij de werkgever. Maar dat kan veranderen. Het UWV verlengt de plicht tot loondoorbetaling maar voor een bepaalde periode. Maximaal een half jaar als 'straf' voor het gedrag van de werkgever. Aan het eind van die periode wordt alles opnieuw beoordeeld en kan de conclusie anders zijn. De loondoorbetaling kan verlengd worden met maximaal een jaar. In totaal gaat het dan dus om 3 jaar.

Let ook in deze fase goed op alle contacten die van belang kunnen zijn. Houd het afgesproken tijdstip goed in de gaten, zodat u niet voor verrassingen komt te staan.

UITSTEL SCHATTING

U heeft samen met de werkgever besloten dat de WIA-keuring (de 'schatting') uitgesteld moet worden, misschien omdat spoedig herstel te verwachten is. Het is echter uitstel en niet meer dan dat. U verspeelt uw recht op WIA niet, alleen het moment verschuift. Mocht het allemaal tegenvallen en er komt toch een WIA-aanvraag, dan kunnen de details weer erg belangrijk zijn. Alles wat aan het eind van het tweede jaar geldt, is nu ook van toepassing. Het is belangrijk heldere afspraken te maken over de beloning. Volgens de wet hoeft de werkgever niet meer dan 70 procent van het loon door te betalen. Hierna wordt nog ingegaan op mogelijke aanvullingen.

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

Tip: Let ook hier goed op de met uw werkgever afgesproken termijn en zorg dat alle informatie compleet is. Het moet voor iedereen helder zijn waarom bepaalde stukken ontbreken.



AANVULLINGEN

Er zijn verschillende aanvullingen van loondoorbetaling. Het wettelijke systeem is in het eerste en het tweede ziektejaar in beginsel hetzelfde. Dat wil zeggen dat er een wettelijke verplichting voor de werkgever is om bij ziekte minimaal 70 procent van het loon door te betalen. Er is tegelijkertijd een wettelijk recht voor de werkgever om de loondoorbetaling stop te zetten als hij vindt dat de werknemer te weinig meewerkt aan zijn re-integratie. Een verschil is dat er in het tweede ziektejaar geen bepaling meer geldt dat loondoorbetaling minimaal 70 procent van het minimumloon moet bedragen.

BEGELEIDING BIJ RE-INTEGRATIE

De FNV kan u ondersteunen tijdens uw ziekteperiode. Wij beschikken over re-integratieconsulenten, dit zijn vrijwilligers die zijn opgeleid en gecertificeerd door de bond, die werkzoekenden, langdurig zieken, WAO'ers en mensen in de WIA begeleiden bij hun re-integratietraject. Zij kennen de weg in de wirwar van regels en verplichtingen en kunnen u meer vertellen over de gevolgen die een andere of een aangepaste functie heeft op het gebied van werkzekerheid of inkomen. Ook helpen zij bij het voorbereiden van gesprekken met het UWV, re-integratiebedrijf of Sociale Dienst. Om gebruik te maken van deze begeleiding kunt u contact opnemen met het Contactcenter van de FNV **T 088 - 368 0 368**.

AANVULLENDE INFO

DE WIA

Sinds 2006 is de WAO vervangen door een nieuw stelsel, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Dit arbeidsongeschiktheidsstelsel is strenger en daardoor voor minder mensen toegankelijk. Het haakt aan bij de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Daarmee is het nog belangrijker geworden om de voorschriften van de WVP goed op te volgen en alles op alles te zetten om te komen tot een succesvolle re-integratie.

VERVROEGDE WIA-AANVRAAG

In de 86e of 87e week van ziekte ontvangt u een aanvraagformulier WIA van het UWV. Het kan zijn dat al eerder duidelijk is dat werkhervatting als gevolg van uw ziekte niet meer mogelijk is. In dat geval bestaat de mogelijkheid om eerder een WIA-aanvraag in te dienen. Dit kan tussen de 3e en 68e week van ziekte.

DREMPEL

De WIA kent een drempel van 35 procent arbeidsongeschikt. Het is de bedoeling dat de zogenaamde 35-minners in dienst blijven bij de oude werkgever. De praktijk wijst echter uit dat 35-minners na de WIA-beoordeling ontslag krijgen.

De regelgeving is complex, wilt u hierover advies, neem dan contact op met het Contactcenter van de FNV **T** 088 - 368 0 368.

De WIA kent 2 regelingen:

- Gedeeltelijk arbeidsongeschikten en volledig arbeidsongeschikten met uitzicht op herstelmogelijkheden vallen onder de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschiktenregeling (WGA)-regeling.
- Degenen die minstens 80 procent arbeidsongeschikt zijn en geen of geringe kans op herstel hebben, komen in aanmerking voor de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De uitkeringshoogte bedraagt 75 procent van het laatstverdiende loon.

DE WGA-REGELING

Degenen die niet volledig of duurzaam arbeidsongeschikt zijn, vallen onder de WGA-regeling.

Uitkering op basis van het laatst verdiende loon

In eerste instantie bestaat de eerste 2 maanden recht op een loongerelateerde uitkering van 75 procent, gevolgd door 70 procent van het salaris dat men verdiende voordat men ziek werd. De duur van deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de eerste WGA-dag. De duur van de WGA-loongerelateerde uitkering is gekoppeld aan het arbeidsverleden en is minimaal 3 maanden en maximaal 38 maanden. Er wordt vakantiegeld opgebouwd.

Er geldt een maximumdagloon. Dat wil zeggen dat voor het loon waarmee de WGA-uitkering berekend wordt een maximum geldt. Als uw oude loon hoger was, dan berekent het UWV uw uitkering met dit maximumbedrag. Dit bedrag wordt jaarlijks aangepast. In 2012 was dit bedrag 192,55 euro.

Wanneer u werkt en gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, ontvangt u bovenop het loon een uitkering die 70 procent is van het bedrag dat men verdiende in vergelijking met het vroegere loon.

Vervolgperiode

De arbeidsongeschiktheidsuitkering in de vervolgperiode is afhankelijk van de mate waarin de arbeidsongeschikte werkt: wel of niet voldoende. In voldoende mate wil zeggen dat de arbeidsongeschikte ten minste de helft verdient van wat hij theoretisch kan verdienen.

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte die niet of niet voldoende werkt, heeft recht op een vervolgutkering van 70 procent van het minimumloon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. Wanneer de arbeidsongeschikte wel voldoende werkt, ontvangt deze een aanvulling op zijn loon. Het loonverlies als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt dan voor 70 procent aangevuld.

Bovendien valt deze groep niet na verloop van tijd terug naar een minimumloongerelateerde uitkering.

IVA

Degenen die op medische gronden volledig en duurzaam arbeidsongeschikt worden geacht, dat wil zeggen dat het UWV heeft beoordeeld dat men niet meer dan 20 procent van zijn oude loon kan verdienen, komen in aanmerking voor een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De uitkeringshoogte bedraagt 75 procent van het laatste verdiende loon.

Te veel ontvangen uitkering

Het komt regelmatig voor dat het UWV u te veel uitkeert. Het UWV zal dit terugvorderen. Ook als het de fout van het UWV is. Het UWV mag dit doen tot 20 jaar na de uitbetaling. Als u merkt dat u te veel ontvangen heeft, kunt u dit het beste zo snel mogelijk terugbetalen. Neem daarvoor contact op met het UWV.

Tip: Probeer het te veel betaalde bedrag in ieder geval in hetzelfde jaar dat UWV het heeft uitbetaald terug te betalen. Wanneer er een jaarovergang tussen zit, zal het UWV het bedrag bruto terugvorderen. U kunt dat dan als negatief inkomen bij de Belastingdienst opgeven. Hierdoor krijgt u een teruggaaf. Maar voorkom deze ingewikkelde weg zo veel mogelijk.

MEER OVER HET PLAN VAN AANPAK

Eerder is al iets uitgelegd over het plan van aanpak. Hier volgen nog een aantal aanvullende tips en overwegingen bij dit belangrijke onderdeel. Het plan moet een datum hebben, ondertekend zijn door u en uw werkgever en u dient een kopie te krijgen, ook van alle tussentijdse wijzigingen. Van belang is dat u let op het doel van de voorgestelde acties die in het plan komen te staan:

1. Terug naar (aangepast) eigen werk?
2. Terug naar (aangepast) ander werk bij de eigen werkgever?
3. Werkhervatting bij een andere werkgever? Tijdelijk, langdurig of blijvend?

Let op: Als u werkt bij een werkgever met minder dan 25 werknemers, zijn er minder mogelijkheden en is werkhervatting bij een andere werkgever eerder aan de orde. Om in te kunnen schatten of terugkeer naar ander werk bij uw werkgever haalbaar is, kan een werkplekonderzoek door de arbodienst wenselijk zijn. Aangepast ander werk (ook bij een andere werkgever) moet wel bedoeld zijn om het herstel te bevorderen. Voordat u een aanbod voor 'vervangend werk' weigert, is het verstandig altijd eerst advies te vragen (bijvoorbeeld bij de vakbond of het UWV).

Wat heel duidelijk in het plan moet staan is: wie doet wat en wanneer?

Let op: Kopieën van het plan worden opgenomen in uw re-integratiedossier en -verslag en zullen in de loop van het traject een rol spelen bij een eventuele WIA-aanvraag of ontslagprocedure. Het is dan ook belangrijk dat u in dit stadium goed gebruikmaakt van uw inspraak- en instemmingsmogelijkheid over de aanpak. Probeer uw eigen ideeën over de wijze waarop werk hervat kan worden zo goed mogelijk in te brengen en let op een goede schriftelijke weergave hiervan in het plan. Ga na of er mogelijk collega's of vakbondsconsulenten zijn die u kunnen adviseren.

Als u met uw werkgever van mening blijft verschillen over de inhoud van het plan, kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV.

ANDERE MOGELIJKHEDEN, RECHTEN EN PLICHTEN VOOR DE WERKNEMER

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 het UWV. Die geeft dan een tweede oordeel, een deskundigenoordeel. Dit kan al meteen aan de orde zijn bij een ziekmelding, als de arbodienst vindt dat u wel weer aan de slag kunt en de werkgever weigert het loon nog langer door te betalen. Als het UWV dan zegt dat u wel degelijk te ziek bent om uw werk te doen, is dat in de praktijk doorslaggevend. Waarschijnlijk meteen, maar anders wel in een procedure bij de rechter.

In feite heeft u bij alle belangrijke beslissingen van werkgever of arbodienst, en in ieder geval bij alle conflictsituaties, de mogelijkheid een deskundigenoordeel te vragen. Momenten die speciaal benoemd zijn, zijn die waarbij een concreet aanbod voor aangepast werk aan de orde is, al dan niet in de zin van een plaatsing bij een andere werkgever, de vraag of iemand op een bepaald moment echt ongeschikt is om te werken en de toetsing op re-integratie-inspanningen. Met deze punten is altijd wel een verband te leggen, dus aarzel niet om gebruik te maken van uw recht op een deskundigenoordeel. Houd er wel rekening mee dat er kosten aan verbonden zijn. De kosten voor het deskundigenoordeel zijn 100 euro voor de werknemer en 400 euro voor de werkgever.

Let op: In de cao kan geregeld zijn dat een andere partij dan het UWV aanspreekbaar is voor een deskundigenoordeel.

DETACHERING BIJ EEN ANDERE WERKGEVER (TIJDELIJK OF DEFINITIEF)

Een optie als u wel kunt werken, maar niet bij uw oude werkgever, is de plaatsing bij een andere werkgever. Als instrument voor het bevorderen van herstel kan dit een tijdelijke situatie zijn. U houdt dan uw arbeidsovereenkomst en wordt in feite gedetacheerd bij die andere werkgever tot u weer zo ver hersteld bent dat u uw eigen werk weer kunt doen. Als het een 'redelijk aanbod' is (zie hierna), moet u hier zo goed mogelijk aan meewerken. Het definitief onderbrengen van een werknemer bij een andere werkgever hoort ook tot de taken van de werkgever. Dan gaat het dus in feite om het verbreken van uw arbeidsovereenkomst en het aangaan van een nieuwe. Dat is een belangrijke stap, waarbij u goed op uw rechten moet letten en zeker niet alles hoeft te accepteren.

Let op: In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat een werknemer bij re-integratie 2 jaar lang recht houdt op de bepalingen van zijn oude arbeidsovereenkomst. Daarmee beschermt de wet de werknemer tegen een achteruitgang in rechten tijdens ziekte. In de eerste 2 jaar is het dan ook niet nodig en vaak niet verstandig in te stemmen met een nieuw contract.

In overleg met de sociale partners is de mogelijkheid van detacheren verder uitgewerkt. Onderdeel daarvan is een folder voor werknemers die gedetacheerd (willen) worden. Uw rechten en plichten staan daarin helder verwoord. U kunt dit downloaden van de website van UWV (Detacheren: werken bij een andere werkgever).

Tip: Ga na of er in uw cao iets geregeld is op dit punt. De FNV-bonden proberen met werkgevers afspraken te maken over bijvoorbeeld de mogelijkheid van werknemers om bij een mislukte werkhervatting weer terug te kunnen keren bij de oude werkgever, of over het meenemen van bepaalde opgebouwde rechten (aanvullingen, pensioen, et cetera).

PASSEND EN AANGEPAST WERK

Welk werk passend is en wat u dus moet accepteren als er een aanbod is, ligt niet precies vast in de regelgeving. Zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de werknemer gaat het in wezen om wat redelijk is. De werkgever moet alles doen wat in redelijkheid van hem verwacht kan worden om aangepast werk te organiseren (werktijden aanpassen, taakverdeling met collega's, et cetera) en de werknemer moet werk accepteren dat als redelijk aanbod kan gelden. Volgens het ministerie van SZW kan als leidraad worden gehanteerd dat het bij passende arbeid moet gaan om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer zijn arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de reisafstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe hij nog in staat is.

Zoals hierboven genoemd, voorziet de regelgeving in de mogelijkheid van een deskundigenoordeel via het UWV over de vraag of er sprake is van passende arbeid. Hiervoor heeft het UWV een toetsingskader opgesteld. Maar waar de grenzen liggen, wordt in het uiterste geval in een rechtszaak uitgemaakt. Aan de hand van uitspraken in het verleden kan gesteld worden dat de herplaatsingsverplichtingen van de werkgever voor passend werk vrij ver gaan, tot en met het maken van een nieuwe functie in de grotere bedrijven.

Tip: Laat geen tijd verloren gaan. Niet alleen omdat de kansen op de arbeidsmarkt verminderen als u er langer uit bent, maar ook omdat als algemene regel geldt dat er steeds ruimer gekeken wordt naar wat passend is, naarmate de tijd verstrijkt. U moet dan dus eerder werk accepteren.

ZELF VOORZIENINGEN AANVRAGEN

Een belangrijke verbetering is dat de werknemer zelf een aanvraag bij het UWV kan indienen voor bijvoorbeeld een aanpassing op de werkplek. Voorheen kon in de meeste gevallen alleen de werkgever dit doen. Als de werkgever en/of de arbo-dienst laks zijn, kan de werknemer zo de patstelling doorbreken.

INZAGE- EN CORRECTIERECHT

Op verschillende plekken in dit boekje hebben we aangegeven wanneer de werknemer het recht heeft betrokken te worden bij de inhoud van bepaalde stukken of daar zijn goedkeuring aan moet geven (plan van aanpak, re-integratieverslag). Daarnaast is het zo dat er een algemeen recht bestaat om inzage te krijgen in dossiers die worden aangelegd over u als werknemer (of anderszins). Als u het met bepaalde onderdelen niet eens bent, kunt u er een soort inlegvel bij laten opnemen met uw mening. Dit is het inzage- en correctierecht. Dat geldt zowel bij de arbodienst en het UWV als bijvoorbeeld bij een ziekenhuis.

PRIVACY

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

Tip: Teken nooit zomaar voor het toestemmen in het doorgeven van uw dossier aan anderen. Laat u eerst goed informeren voor wie dat dan is en waarom.

BESCHERMING MEDISCHE INFORMATIE

De privacywetgeving is nog veel scherper bij medische gegevens dan in het algemeen geldt. Uw 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 uw toestemming. Dat geldt ook voor uw dossiers bij de huisarts of de specialist.

Tip: Werkgevers willen de weigering om precies te vertellen wat er aan schort (wat dus niet hoeft) nog wel eens opvatten als een weigering mee te werken. U kunt dit doorbreken door (als u dat geen probleem vindt) wel de echte medische gegevens door te geven of door de aandoening zelf in het midden te laten, maar zo precies mogelijk aan te geven wat wel of niet mogelijk is als het gaat om uw werk.

RECHT OP INFORMATIE

Los van alle speciale momenten die in dit boekje genoemd staan, heeft u als werknemer een algemeen recht op informatie. Men mag u niet zomaar afschepen als u 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 u net een week eerder helemaal bijgepraat bent, hoeft men u niet opnieuw te informeren.

BEZWAAR EN BEROEP

Tegen alle belangrijke beslissingen over uw situatie kunt u wat ondernemen. Het verschilt alleen wat per situatie. Als u het niet eens bent met een beslissing over bijvoorbeeld passend werk of het bijbehorende loon van werkgever of arbodienst, kunt u meestal een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Daarna kunt u eventueel naar de kantonrechter, die ook ontslagzaken behandelt.

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

ANDERE VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER

Naast de directe verplichtingen die de werkgever heeft als een werknemer langdurig ziek is, zijn er ook een aantal algemene verplichtingen die van belang kunnen zijn. Als een werkgever zijn plicht heeft verzaakt op bijvoorbeeld het terrein van de arbeidsomstandigheden, kan dat meewegen in de beoordeling van de gang van zaken bij een concrete geval van arbeidsongeschiktheid.

Hieronder een selectie van deze algemene verplichtingen.

RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE

De werkgever moet zijn arbodienst een analyse laten maken van de werkplekken die er zijn en de risico's die daaraan kleven in de zin van arbeidsomstandigheden. Naast een eerste inventarisatie, een soort nulmeting, moet van tijd tot tijd een evaluatie gemaakt worden. Het is geen uitzondering dat werkgevers contracten hebben met arbodiensten waar dit onderdeel helemaal niet in voorkomt. De werkgever heeft dan duidelijk een onderdeel van de preventie achterwege gelaten. Meer informatie hierover op de website www.rie.nl.

INFORMEREN VAN DE OR

Naast het instemmingsrecht dat de or heeft bij het contract met de arbodienst (en soms bij een re-integratiebedrijf), bestaat er een algemeen informatierecht voor de or als het gaat om het verzuimbeleid. Het gaat daarbij dus niet om individuele gevallen, maar wel om de optelsom en om het beleid dat de werkgever voert. In de Poortwachterswet zijn deze or-rechten nog versterkt.

ANDERE ACTIES

De wetgeving rond arbeidsomstandigheden is vrij ingewikkeld. Via de website van de FNV kunt u doorklikken naar aparte pagina's met veel extra informatie over dit onderwerp.

ZIEKTE EN WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

Vanaf 1 juli 2015 zijn de ontslagregels gewijzigd door de komst van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Ook voor zieke werknemers verandert de rechtspositie. Zieke werknemers kunnen na twee jaar ziekte ontslagen worden, maar dan kan er eventueel recht zijn op een zogenaamde “transitievergoeding”. Dit is een soort ontslagvergoeding. Of er recht is op een transitievergoeding en de hoogte is afhankelijk van hoe lang je al werkt bij een werkgever. Echter een werkgever hoeft na twee jaar ziekte geen loon meer te betalen. Als je niet ontslagen wordt maar je loondoorbetaling wordt stopgezet krijg je geen transitievergoeding maar kun je wel weer terug komen als je weer beter bent. Ook zieke werknemers met een tijdelijke contracten kunnen door de WWZ in sommige gevallen na afloop van hun contract recht hebben op een transitievergoeding.

Het betreft hier allemaal ingewikkeld materie, die niet in een paar zinnen uit te leggen is en voor alle individuele gevallen anders uit kan pakken. Als ontslag of stopzetting loondoorbetaling bij ziekte dreigt, neem contact op met het Contactcenter van de FNV T 088 - 368 0 368 en overleg je situatie.

BUREAU BEROEPSZIEKTEN FNV

Bureau Beroepsziekten FNV komt op voor leden die ziek zijn geworden door hun werk. Een team van arbeids- en gezondheidsdeskundigen, medisch adviseurs, letselschaderegelaars en juridisch deskundigen ondersteunt je bij het verhalen van schade die is veroorzaakt door je beroepsziekte.

Meer informatie via: fnv.nl/beroepsziekten

GEEN VAST 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. Bijna een op de drie werknemers heeft geen vast dienstverband heeft maar een ander type contract.

Bijvoorbeeld een tijdelijk contract, een uitzendcontract of een nulurencontract. Heeft iemand een contract dat binnen twee jaar naar de eerste ziektedag afloopt, dan vervalt de loondoorbetalingsverplichting bij het einde van het contract.

DE 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 voor dat je ziek werd. Deze uitkering ontvang je zo lang je ziek bent maar maximaal tot twee jaar na je eerste ziektedag. Dus heb je bijvoorbeeld een jaarcontract en wordt je na een halfjaar ziek, dan heb je nog een half jaar recht op loondoorbetaling bij ziekte en daarna nog anderhalf jaar ziektewet. De UWV is verantwoordelijk voor de uitvoering van de ziektewet en voor de re-integratie.

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. Vaak betekent beter melden dan werkloosheid. Maar omdat via allerlei ingewikkelde regels je laatste werkgever er wel een financieel belang bij heeft dat je snel aan het werk gaat kun je daar soms wel een re-integratieplek vragen. Ook mag je laatste werkgever je vragen hem op de hoogte te houden van je re-integratie.

ÉÉN JAAR ZIEKTE EN DE ZIEKTEWET

Als je één jaar ziek bent en je zit in de ziektewet gaat UWV je oproepen voor een strenge keuring. Dit lijkt op een WIA keuring. Als je minder dan 35% afgekeurd wordt verlies je de ziektewetuitkering. In dat geval vraag om ondersteuning bij de FNV. De WAO/WIA begeleiders van FNV ondersteunen ook leden die voor de eerstejaars ziektewetkeuring moeten gaan. Bel met je bond voor ondersteuning.

UITZENDKRACHTEN

Voor uitzendkrachten eindigt het arbeidscontract meestal op het moment dat ze zich ziekmelden. Tenzij ze geen oproepcontract hebben maar een ander contract. Soms is er vanuit de nog wel recht op een korte periode loondoorbetaling op basis van cao afspraken, maar meestal komt men snel in de ziektewet. Ook hier is de UWV verantwoordelijk voor uitkering en re-integratie maar heeft de laatste werkgever, het uitzendbureau in dit geval, een financieel belang bij re-integratie.

WIA-begeleiders zijn vrijwilligers van de FNV die:

- advies geven bij keuringen en herbeoordelingen in de WIA;
- adviseren en helpen bij het invullen van de vragenlijsten/formulieren bij het UWV;
- helpen bij voorbereiding op het gesprek bij UWV;
- meegaan naar het UWV, als u dat wilt.

Voor informatie en advies bel ons Contactcenter op **T** 088 - 368 0 368
Maandag t/m vrijdag van 08.30 - 17.30 uur.

INFORMATIEBRONNEN

INTERNET

Op het youtubekanaal van de FNV vind je diverse informatieve animatiefilms.
Hoe je je ziek hoort te melden, wat de rol van de bedrijfsarts is, of je recht hebt op loondoorbetaling en meer zie je in deze video.de <https://youtu.be/PsuYVPi6Srg>

SPECIALE ADRESSEN

Voor informatie over re-integratie(bedrijven):

- www.blikopwerk.nl (zoekmachine voor dienstverlening bij ziekte en re-integratie)
- UWV, Uitvoering Werknemersverzekeringen, **T** 0900 - 92 94 (lokaal tarief)

FNV

Voor informatie en advies bel ons Contactcenter op **T** 088 - 368 0 368
Maandag t/m vrijdag van 8.30 - 17.30 uur.

W www.fnv.nl

BUREAU BEROEPSZIEKTEN FNV

Postbus 58096

1040 HB Amsterdam

T 020 581 66 92 maandag t/m vrijdag van 8.30 - 16.00 uur

W www.fnv.nl/beroepsziekten

E info@bbz.fnv.nl



HANDLEIDING DETACHERING ZIEKE WERKNEMER

Handleiding voor werknemers voor het detacheren van zieke werknemers ter bevordering van re-integratie bij een andere werkgever.

Als u als werknemer ziek bent, krijgt u te maken met allerlei regels en verplichtingen. Uw werkgever moet tot maximaal 2 jaar uw loon doorbetalen. Samen met hem doet u er alles aan om te bereiken dat u zo snel mogelijk weer aan de slag kunt. In eerste instantie is uw inspanning gericht op terugkeer in uw eigen functie, eventueel met aanpassingen. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan zoekt u samen met uw werkgever naar ander passend werk in het bedrijf.

Als werkhervatting in uw eigen werk niet meer mogelijk is en er voor u geen andere passende functie in het bedrijf is te vinden, wordt van u verwacht dat u samen met uw werkgever re-integratie bij een andere werkgever in gang zet, ook wel genoemd re-integratie tweede spoor. Een van de mogelijkheden is dat u wordt gedetacheerd bij een andere werkgever die passend werk voor u heeft. In deze handleiding leest u hoe u gedetacheerd kunt worden bij een andere werkgever.

WAAROM DETACHERING BIJ ANDERE WERKGEVER?

Als u wegens ziekte uw werk niet meer kunt uitoefenen en er voor u geen ander passend werk aanwezig is, dan moet u samen met uw werkgever op zoek naar werk buiten het bedrijf. Veel zieke werknemers zijn huiverig om bij een andere werkgever in dienst te treden, omdat zij daarmee bestaande rechten kunnen verspelen. Daarnaast kunnen werkgevers terughoudend zijn om een zieke werknemer in dienst te nemen, omdat zij financiële risico's vrezen voor het geval de werknemer opnieuw wegens ziekte uitvalt (in de eerste 2 ziektejaren ontstaat er voor de werkgever nog geen recht op een no-riskpolis om de kosten van loondoorbetaling te compenseren). De terughoudendheid van werknemers en werkgevers kan worden opgeheven door niet meteen een dienstverband aan te gaan, maar eerst een detacheringsovereenkomst.

WAT ZIJN DE VOORDELEN VAN DETACHERING BIJ ANDERE WERKGEVER?

Detachering is een instrument om de doorstroom naar regulier werk bij een andere werkgever te stimuleren. Het biedt voor iedereen voordelen:

- U kunt relatief snel aan de slag in passend werk. Dat voorkomt dat u buiten het arbeidsproces komt te staan als uw werkgever geen passend werk voor u heeft. Verder kunt u ervaring opdoen in passend werk bij een andere werkgever, zonder dat uw arbeidsrechtelijke positie verandert. U blijft formeel bij uw werkgever in dienst zolang de detachering duurt.
- Een detachering kan ook een oplossing bieden als u wegens ziekte tijdelijk uw werk niet kunt doen en er op dat moment geen passend ander werk voor u in het bedrijf aanwezig is.
- De loonkosten van uw werkgever kunnen (voor een deel) worden gecompenseerd als de inlenende werkgever een inleenvergoeding betaalt voor de werkzaamheden die u voor hem verricht.
- De inlenende werkgever kan voor een bepaalde periode kennismaken met u zonder dat hij daarbij financieel risico loopt als u ziek wordt. De inlener heeft geen risico bij ziekte, maar mogelijk wel bij ongevallen of aansprakelijkheid. Het is verstandig om hierover afspraken te maken in de detacheringsovereenkomst.
- De inlenende werkgever kan in aanmerking komen voor de no-riskpolis als hij u na de claimbeoordeling in dienst neemt; hij wordt dan de nieuwe werkgever.

WANNEER RE-INTEGRATIE BIJ ANDERE WERKGEVER?

Het moment waarop u uw re-integratie moet richten op werk buiten het bedrijf, wordt vastgesteld in overleg met uw werkgever en uw arboarts of bedrijfsarts. Dat moment kan per situatie verschillen. In sommige situaties kan het al in een vroeg stadium duidelijk zijn dat hervatten in het eigen bedrijf niet meer mogelijk is. Dat komt veel voor in kleine bedrijven met weinig variatie in werk. Grote bedrijven hebben voor hun zieke werknemers meer mogelijkheden om naar ander passend werk binnen het bedrijf te zoeken. Zij stellen dan pas na verloop van tijd vast dat re-integratie bij een andere werkgever nodig is.

Er zijn veel mogelijkheden om de re-integratie tweede spoor aan te pakken. Uw werkgever kan bijvoorbeeld bij collega-werkgevers informeren of zij passend werk voor u hebben of hij kan contacten leggen met een poortwachterscentrum. Uw werkgever kan ook een re-integratiebedrijf inschakelen dat ervoor zorgt dat u elders aan de slag kunt gaan. U kunt ook zelf het initiatief nemen om bij uw werkgever detachering aan te kaarten, bijvoorbeeld als u mogelijkheden ziet bij een andere werkgever.

HOE ZIET DE DETACHERING ERUIT (DUUR, OMVANG, PASSENDHEID)?

De detachering komt tot stand na overleg tussen verschillende partijen, in ieder geval met u, uw werkgever, de arboarts en de inlenende werkgever. Samen met de arboarts wordt vastgesteld of de aangeboden detacheringssplek voor u passend is qua inhoud en arbeidsduur. Als er over de passendheid onduidelijkheid bestaat of daarover een verschil van mening is, dan kunt u of uw werkgever over de passendheid aan UWV een deskundigenoordeel vragen. De omvang van de detacheringssplek is niet alleen afhankelijk van uw mogelijkheden, maar ook van het aantal uren dat de inlener beschikbaar heeft.

De duur van de detachering is afhankelijk van de situatie. Er zijn verschillende situaties mogelijk:

Situatie 1: De detachering bij een andere werkgever is tijdelijk. Het doel is om uiteindelijk weer bij uw eigen werkgever terug te keren.

Situatie 2: Hervatten bij uw eigen werkgever is niet meer mogelijk. De detachering is bedoeld als een kennismakingsperiode. Bij goed functioneren wordt de detachering omgezet in een dienstverband met een nieuwe werkgever.

Situatie 3: De vervolgstap na detachering is nog niet vast te stellen. Afhankelijk van de re-integratiemogelijkheden, kan de detachering leiden tot een dienstverband met een andere werkgever, maar ook tot terugkeer bij uw eigen werkgever.

VOORBEEDEN UIT DE PRAKTIJK

Frits werkt bij een klein bouwbedrijf, maar raakt overspannen. Hij wordt tijdelijk gedetacheerd bij een groot bouwbedrijf op een rustige werkplek met aangepaste werktijden. Na 6 maanden kan hij het werk bij zijn werkgever weer hervatten.

Linda werkt in de zorg, maar wordt ziek omdat het werk te zwaar voor haar is. Ze wordt gedetacheerd bij een leerbedrijf tot het einde van de wachttijd. Daarna treedt ze bij het leerbedrijf in dienst.

Sjors werkt voor een installatiebedrijf, maar krijgt een ongeluk. Omdat hij passie heeft voor het onderwijs, wordt hij tijdelijk gedetacheerd bij een technische school. Hij bevalt prima en wordt na een half jaar in dienst genomen.

GOEDE COMMUNICATIE MET UW WERKGEVER IS BELANGRIJK

Om detachering positief te kunnen laten verlopen, is het van belang dat vooraf duidelijk is wat u en uw werkgever van de detachering verwachten. Het ligt voor de hand dat uw werkgever dat goed met u bespreekt. Zo'n gesprek kan voor u en uw werkgever best lastig zijn. U kunt hiervoor ondersteuning en advies inroepen, bijvoorbeeld bij uw vakbond of de arboarts. Het is voor u prettig dat u nog eens na kunt lezen wat is afgesproken. U kunt aan uw werkgever een schriftelijk verslag van het gesprek vragen. Een modelbrief gespreksverslag detachering (zie bijlage I) laat zien hoe zo'n verslag eruit kan zien.

RECHTEN EN Plichten BIJ DETACHERING EN RE-INTEGRATIE

Ook bij detachering valt de zieke werknemer onder de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. Dat betekent dat u moet blijven werken aan herstel en alles in het werk moet stellen om aan de slag te blijven. Als u niet meewerkt, is de werkgever bevoegd de loondoorbetaling stop te zetten. Daar staat tegenover dat u recht heeft op ondersteuning door uw werkgever, bijvoorbeeld in de vorm van bemiddeling, scholing of sollicitatietraining.

U blijft als gedetacheerde in dienst bij uw werkgever. Dat betekent dat alle geldende arbeidsvoorwaarden die u met uw werkgever bent overeengekomen, tijdens uw detachering op u van toepassing blijven. Mocht u bij detachering onverhoopt weer uitvallen wegens ziekte dan is uw werkgever verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en verdere re-integratie-inspanningen.

WERKVOORZIENING EN DETACHERING

Als u in de detacheringsbaan een werkvoorziening nodig heeft omdat u structureel functionele beperkingen heeft die de voorziening nodig maken, dan kan deze door UWV onder voorwaarden worden verstrekt. Het kan hier ook gaan om een vervoersvoorziening, of zelfs, in bijzondere gevallen, een jobcoach. Uw beperkingen hoeven een detachering dus niet in de weg te staan.

WAT GEBEURT ER NA BEËINDIGING VAN DETACHERING?

Als de beëindiging van de detacheringsovereenkomst vóór de WIA-beoordeling plaatsvindt, dan loopt de loonbetalingsverplichting door en moet u samen met uw werkgever een andere re-integratierichting inslaan. Wordt de detachering pas na afloop van het tweede ziektejaar beëindigd, dan is ook de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte niet meer aan de orde. Uw werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de re-integratie zolang uw dienstverband met uw werkgever voortduurt.

Als de inlener na afloop van de detachering u in dienst neemt, dan ontvangt u salaris voor de bedongen arbeid. Als dit salaris lager is dan de bij de WIA-beoordeling vastgestelde verdien capaciteit, dan vult UWV dit eventueel aan met een WGA- of een WW-uitkering.

HOE ZIET EEN DETACHERINGSOVEREENKOMST ERUIT?

Detachering houdt in dat uw bestaande arbeidsverhouding bij uw werkgever blijft gehandhaafd. Voor u verandert er niets in uw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. De detachering wordt overeengekomen tussen de werkgever bij wie u in dienst bent (de uitlener) en de werkgever bij wie u te werk wordt gesteld (de inlener). In de detacheringsovereenkomst worden de rechten en plichten van de inlener en de uitlener ten opzichte van elkaar geregeld.



U bent in principe geen partij bij de overeenkomst. U kunt wel een afschrift van de overeenkomst krijgen, zodat u kunt zien wat uw werkgever met de inlenende werkgever heeft afgesproken over uw detachering. Desgewenst kunt u het afschrift wel tekenen voor gezien.

Een modeldetacheringsovereenkomst (zie bijlage II) is een basis om een overeenkomst van detachering aan te gaan.

BIJLAGE I

VOORBEELD DETACHERINGSOVEREENKOMST

Deze detacheringsovereenkomst is een voorbeeld. De uitlenende en de inlenende partij kunnen dit voorbeeld aanpassen en afstemmen op de concrete situatie.

De [naam onderneming of instelling van de uitlenende partij], gevestigd te [plaats], hierna te noemen [omschrijving], ten deze vertegenwoordigd door [naam, functie] en

[naam onderneming of instelling inlenende partij], gevestigd te [plaats], hierna te noemen [omschrijving], ten deze vertegenwoordigd door [naam, functie] komen het volgende overeen:

Artikel 1

De [uitlenende partij] detacheert zijn werknemer [naam], hierna te noemen de gedetacheerde, bij [inlenende partij], om daar voor [aantal] uur per week werkzaam te zijn als [functie]. De werkzaamheden bestaan uit [omschrijving].

Artikel 2

De detachering gaat in op [datum] en eindigt op [datum].

Artikel 3

De [uitlenende partij] draagt de bevoegdheid tot het geven van opdrachten aan gedetacheerde ten aanzien van de in artikel 1 beschreven werkzaamheden en het toezicht daarop over aan [inlenende partij], in de persoon van [naam], die tevens als contactpersoon voor de uitvoering van deze overeenkomst zal optreden. Gedetacheerde is gehouden de door hem/haar opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en is hieromtrent aan hem/haar verantwoording verschuldigd.

Artikel 4a

De [uitlenende partij] blijft ten aanzien van gedetacheerde het bevoegde rechtspositionele gezag. Op de gedetacheerde blijft [cao of arbeidsvoorwaardelijke regeling] van toepassing, alsmede de overige regelingen die [uitlenende partij] en gedetacheerde individueel zijn overeengekomen.

Artikel 4b

De gedetacheerde geniet verlof (en ADV) op basis van de op hem/haar van toepassing zijnde regelingen van de [uitlenende partij]. Verlof (als ook ADV) wordt aangevraagd bij en verleend door de in artikel 3 genoemde contactpersoon.

Artikel 4c

De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de gedetacheerde blijft plaatsvinden door de arbodienst van de [uitlenende partij]. Ziekte- en herstelmeldingen worden door de gedetacheerde zowel aan [inlenende partij] als aan de [uitlenende partij, desgewenst de betrokken functionaris of afdeling noemen] doorgegeven.

Artikel 5

De [inlenende partij] verplicht zich aan de [uitlenende partij] te vergoeden de bruto-loonkosten die de [uitlenende partij] op grond van de bestaande dienstbetrekking moet maken voor het beschikbaar stellen van zijn werknemer aan [inlenende partij]. De vergoeding is gebaseerd op de salariëring volgens schaal [hoogte] van de [cao of rechtspositieregeling noemen]. De vergoeding bedraagt maandelijks € [bedrag]. De [uitlenende partij] zendt de [inlenende partij] eens per [termijn] een gespecificeerde nota, waarbij over het verschuldigde BTW in rekening wordt gebracht.* De [inlenende partij] verplicht zich dit bedrag binnen [termijn] aan de [uitlenende partij] te voldoen. Andere incidentele kosten die gedetacheerde in verband met zijn/haar detachering bij de [inlenende partij] moet maken zijn niet voor rekening van de [uitlenende partij]. Deze kosten worden door [inlenende partij] rechtstreeks aan gedetacheerde vergoed.

Artikel 6

Ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid van gedetacheerde is voor rekening en risico van de [uitlenende partij]. De [uitlenende partij] stelt geen vervanging beschikbaar.

Artikel 7

De [uitlenende partij] is niet aansprakelijk voor schade veroorzaakt door het door gedetacheerde niet of niet volledig dan wel verkeerd verrichten van de door de [inlenende partij] opgedragen werkzaamheden.

Artikel 8

De [uitlenende partij] staat ervoor in dat gedetacheerde zonder toestemming van [inlenende partij] geen zaken bekend zal maken dan wel mededelingen zal doen over zaken die hem uit hoofde van zijn detachering bij [inlenende partij] bekend zijn en waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

Artikel 9

De detachering kan tussentijds worden beëindigd op verzoek van gedetacheerde of van de [uitlenende partij]. In die gevallen wordt een opzegtermijn van [aantal] maand(en) in acht genomen. Ook kan de [inlenende partij] vanwege bedrijfsbelangen en na overleg met gedetacheerde de detachering tussentijds beëindigen en wel met onmiddellijke ingang en zonder verdere opgaaf van redenen. Bij beëindiging van de dienstbetrekking bij de [uitlenende partij], eindigt de overeenkomst met onmiddellijke ingang van die beëindiging.

Artikel 10

De [inlenende partij] maakt één maand voor het aflopen van de detachering kenbaar of gedetacheerde in dienst zal worden genomen. Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend:

Namens [uitlenende partij]

Namens [inlenende partij]

Deze overeenkomst dient in drievoud te worden opgemaakt in het geval de gedetacheerde mede ondertekent. Aangezien de gedetacheerde geen partij is bij de overeenkomst, ondertekent deze dan voor gezien en niet voor akkoord.

* In het algemeen moet over detachering BTW worden betaald.

In uitzonderingsgevallen kan het in rekening brengen van BTW achterwege blijven. Raadpleeg hiervoor uw belastingadviseur.

BIJLAGE II

VOORBEELD BRIEF AAN WERKNEMER OVER DETACHERING

Geachte [werknemer],

De afgelopen periode hebben wij met u gesproken over de mogelijkheden van ander passend werk binnen ons bedrijf, omdat u uw functie van [naam functie] (in ieder geval voorlopig) niet meer kunt uitoefenen wegens ziekte. Helaas hebben wij in overleg met u moeten vaststellen dat er voor u op dit moment in ons bedrijf geen passend werk te vinden is. Samen met u zijn wij daarom op zoek gegaan naar werk bij een andere werkgever. Wij hebben de uitkomsten met u besproken op [datum] en vatten de gemaakte afspraken voor de goede orde in deze brief samen.

[Naam inlener] heeft voor u passend werk. Wij hebben met u besproken dat u bij [naam inlener] op basis van detachering aan de slag kunt voor [aantal] uren per week in de functie van [naam functie]. U heeft daarvoor een gesprek gehad met [naam] van [naam inlener] en u heeft aangegeven dat u positieve verwachtingen heeft van deze detachering. Vervolgens hebben wij in afstemming met u een detacheringsovereenkomst opgesteld tussen [naam werkgever] en [naam inlener]. Bijgaand sturen wij u een afschrift van deze overeenkomst.

Het lijkt ons goed om de belangrijkste punten die wij tijdens het detacheringsgesprek hebben besproken hier nog eens op een rij te zetten:

- U kunt werkervaring opdoen in een voor u geschikte functie bij een andere werkgever. Dit vergroot de kans dat u aan het werk kunt blijven.
- Er verandert voorlopig niets aan uw rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. U blijft gewoon in dienst van [naam werkgever].
- [Naam werkgever] betaalt tijdens de detacheringperiode uw salaris door.
- De detachering is voor bepaalde tijd, namelijk tot [datum] / Of: het einde van het tweede ziektejaar.

- Na beëindiging van de detachering kunt u bij goed functioneren mogelijk in dienst treden bij [naam inlener].
- Als blijkt dat de detachering niet goed verloopt, kan deze door ons of door [naam inlener] op ieder moment worden beëindigd. Wij gaan dan samen met u op zoek naar ander passend werk.

Wij zullen u zo veel mogelijk steunen bij uw detachering. Van u verwachten wij dat u er alles aan doet om van de detachering een succes te maken. Mocht de detachering niet naar wens verlopen, laat ons dat dan weten. Samen met u kunnen wij dan naar een oplossing zoeken.

Wij wensen u veel succes met de detachering.
Met vriendelijke groeten,

[Naam werkgever]

COLOFON

Uitgave Stichting FNV Pers

Tekst FNV Beleid & Lobby, Gerard Veldhuis en Paul van den Boom

Productie en eindredactie FNV Marketing & Communicatie

Vormgeving Bataafsche Teeken Maatschappij (www.btm.nl)

Opmaak Paula Aelberts

Druk Grafimedia De Bruijn

Dertiende druk, april 2015

