

ZIEKTEVERLOF EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

105/januari 2013/pne

INHOUD

Voorwoord	4
1. Algemeen	4
2. Ziekteverlof.....	5
3. Begeleiding door arbodienst of bedrijfsarts	5
4. Rechten en plichten tijdens ziekteverlof.	6
5. Uitstellen WIA-aanvraag.....	11
6. Verschil van mening tussen bedrijfsarts en behandelend arts	11
7. Deskundigenoordeel	12
8. Uw verplichtingen tijdens ziekteverlof op een rij.....	13
9. Geneeskundige onderzoeken.	14
10. Sancties.	14
11. Salaris bij ziekteverlof en arbeidstherapie.	15
12. Arbeidstherapie.	16
13. Loonsanctie.	16
14. De WIA-keuring.	16
15. Arbeidsongeschiktheid en ontslag	17
16. Ondersteuning door CNV Vertrouwenspersoon.....	18
17. Tot slot	19
Adressen en telefoonnummers:.....	20

VOORWOORD

In deze brochure wordt aandacht besteed aan de regelingen die gelden voor werknemers die na 1 januari 2004 ziek en/of arbeidsongeschikt zijn geworden. De oude regelgeving geldt nog steeds voor ieder die reeds valt onder het regime van de WAO en één van de vormen van het invaliditeitspensioen. Daarbij gaat het om werknemers, die vóór 1 januari 2004 ziek waren en vervolgens blijvend arbeidsongeschikt zijn gebleven. Voor diegenen die ná 31 december 2003 ziek zijn geworden, geldt de hieronder beschreven procedure.

Het is niet mogelijk om in het kader van de brochure volledig te zijn. Aan deze brochure kunnen dan ook geen rechten worden ontleend. Heeft u na het lezen van deze brochure nog vragen, dan kunt u zich tot de afdeling Juridische Zaken van CNV Onderwijs wenden.

1. ALGEMEEN.

De regels met betrekking tot ziekteverlof zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek (voor leden werkzaam in het bijzonder onderwijs) de Wet Verbetering Poortwachter, de Regeling Procesgang Eerste en Tweede Ziektejaar en diverse sectorale regelingen (het BZA voor het primair onderwijs, de ZAVO voor het voorgezet onderwijs, de ZAR-BVE personeel in de Beroeps- en Volwassenen Educatie, de ZAHBO voor het HBO, de ZAR-Kenniscentra voor de Kenniscentra en de ZAR-WVOI voor werknemers die vallen onder de CAO-WVOI).

In de toepasselijke wet- en regelgeving is met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid een aantal zaken geregeld. Zij bevatten regels over de rechten en plichten van de werknemer én van de werkgever in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens de dienstbetrekking. Op deze rechten en plichten zal in deze brochure nader worden ingegaan.

2. ZIEKTEVERLOF.

Als u wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd bent om uw arbeid te verrichten, hebt u van rechtswege (zonder dat u daarvoor een aanvraag hoeft in te dienen) ziekteverlof. Wel moet u uw verhindering uw werk te doen wegens ziekte zo spoedig mogelijk bij uw werkgever melden, zulks overeenkomstig het ziekteverzuimprotocol dat bij u op school geldt.

3. BEGELEIDING DOOR ARBODIENST OF BEDRIJFSARTS

Een werkgever is verplicht zich bij de verzuimbegeleiding en re-integratie te laten ondersteunen door een arbodienst of een zelfstandige bedrijfsarts.

De bevindingen van de bedrijfsarts hebben betrekking op het al dan niet ziek/arbeidsongeschikt zijn, de vermoedelijke duur van het ziekteverlof en de wijze waarop en wanneer er mogelijk met re-integratie begonnen kan worden. Die bevindingen worden door de bedrijfsarts aan de werkgever in de vorm van een advies kenbaar gemaakt. Op basis van deze adviezen moeten werkgever en werknemer afspraken maken over de aanpak van de re-integratie. Ook de zieke werknemer moet schriftelijk geïnformeerd worden over de conclusies van de bedrijfsarts. Vaak gebeurt dat via een kopie van de verklaring van de bedrijfsarts of door middel van e-mailverkeer.

De bedrijfsarts wordt door de werkgever betaald, maar moet zich bij de advisering zelfstandig en onafhankelijk opstellen. Persoonlijke en medische informatie mag alleen aan de werkgever worden doorgegeven nadat u hier toestemming voor hebt gegeven.

U kunt in beginsel ook zelf (preventief) de bedrijfsarts consulteren in verband met gezondheidsproblemen die met uw arbeidssituatie samenhangen. Raadpleegt u hiertoe het voor u geldende ziekteverzuimprotocol.

4. RECHTEN EN PLICHTEN TIJDENS ZIEKTEVERLOF.

Als u ziek wordt, krijgt u te maken met diverse wet- en regelgeving. Dit brengt een aantal rechten en plichten met zich mee. Het is van belang dat u deze rechten kent en uw verplichtingen nakomt. Er is bij ziekte en re-integratie sprake van een zekere verdeling van verantwoordelijkheid tussen werkgevers, werknemers, ARBO-dienst of bedrijfsarts en het UWV. De wetgever verwacht met name van werkgevers en werknemers veel. Zij moeten zich intensief inspannen om een eventueel optredende arbeidsongeschiktheid zo kort mogelijk te laten duren. Een snelle re-integratie in het arbeidsproces is het doel. Het tijdspad ziet er als volgt uit.

Dag 1: U meldt zich ziek.

U bent verplicht om u op uw eerste ziektedag ziek te melden bij uw werkgever, ook als u ziek wordt in de vakantie. Werkgevers hebben veelal een ziekte-verzuim protocol opgesteld waarin regels en afspraken zijn vastgelegd met betrekking tot de gang van zaken bij ziekte. Gaat u bij uw werkgever na welke regels er voor u gelden, bijvoorbeeld bij wie u zich moet ziekmelden en op welke wijze een ziekmelding moet geschieden. Op een vraag van uw werkgever wat u precies mankeert, hoeft u geen antwoord te geven. Wel moet u antwoord geven op een vraag van uw werkgever hoe lang u verwacht ziek te zijn.

Week 1 tot en met 6: contact met de Arbo-dienst / bedrijfsarts.

Uw werkgever moet u in elk geval binnen 6 weken ziek melden bij de Arbo-dienst of bedrijfsarts. Als richtlijn geldt dat de ziekmelding binnen één week wordt doorgegeven aan de Arbo-dienst of bedrijfsarts. Deze neemt vervolgens contact met u op. Aan de bedrijfsarts moet u wél vertellen welke ziekte u heeft en wat de oorzaak van de ziekte is.

De bedrijfsarts moet immers in de gelegenheid worden gesteld een advies te geven over uw beperkingen en arbeidsmogelijkheden. Wanneer er reden is om te denken dat het ziekteverzuim langer dan 6 weken zal duren, wordt er een probleemanalyse opgesteld. De bedrijfsarts onderzoekt de beperkingen en de mogelijkheden voor een terugkeer naar werk. De werkgever ontvangt een advies met daarin informatie over:

- de beperkingen van werknemer om zijn werk te verrichten;
- het soort werk dat de werknemer nog wel kan verrichten;
- de aanpassingen (van de werkplek) die eventueel nodig zijn.

Deze probleemanalyse wordt zowel naar u als uw werkgever gestuurd. Uw werkgever ontvangt zonder uw toestemming geen medische gegevens van de bedrijfsarts. Evenmin mag de bedrijfsarts zonder uw (schriftelijke) toestemming medische informatie bij de behandelende sector opvragen, bijvoorbeeld bij uw huisarts of specialist.

Uiterlijk week 8: het opstellen van een plan van aanpak.

Aan de hand van de probleemanalyse kunnen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak schrijven. Dit plan moet uiterlijk in de 8e week van ziekteverlof worden opgesteld. Het initiatief van het opstellen van het plan ligt bij de werkgever, maar van u wordt verwacht dat u de werkgever op zijn verplichting aanspreekt als hij deze niet (tijdig) nakomt. Het plan van aanpak wordt gezamenlijk opgesteld: uw werkgever kan dit dus niet eenzijdig doen.

In het plan van aanpak wordt vermeld of u uw huidige werk weer kunt doen of dat er aangepast werk nodig is.

Tevens vermeldt het plan welke stappen er nodig zijn om de re-integratie te laten slagen. In eerste instantie zal de werkgever moeten nagaan of de werknemer zijn eigen werkzaamheden - al dan niet met aanpassingen of door middel van een andere organisatie van het werk - nog kan verrichten. Dit binnen de grenzen van het redelijke.

Lukt dat niet, dan komt de vraag aan de orde welke andere werkzaamheden binnen de organisatie voldoende passend zijn om aan de werknemer op te dragen. Onder deze “andere passende arbeid” wordt verstaan “alle arbeid, die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd”. Er wordt van uw werkgever in ieder geval verlangd dat hij u - op het moment dat er voor u binnen uw eigen organisatie geen passend werk voorhanden is - desnoods naar een andere werkgever bemiddelt. Dit soort bemiddeling wordt aangeduid als re-integratie het tweede spoor. Hiervoor kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld.

Advies: Als de werkgever niet samen met u een plan van aanpak maakt, terwijl dit wel nodig is, kunt u het beste contact opnemen met de bedrijfsarts of arbodienst. Levert dit ook geen resultaat op, dan kan UWV om advies gevraagd worden. U moet intussen al het mogelijke doen om snel te herstellen.

Vanaf week 8: het uitvoeren van het plan van aanpak.

In het plan van aanpak zijn duidelijke afspraken gemaakt. Het is de bedoeling dat werkgever en werknemer ten minste eens per zes weken tussentijds nagaan of de gemaakte afspraken zijn nagekomen, of de gekozen aanpak goed is of dat deze misschien aangepast moet worden. Teneinde dit - soms moeizaam verlopende - proces te bewaken, dient een zogenaamde “casemanager” te worden aangesteld. De casemanager houdt bij welke afspraken er tussen uw werkgever en u gemaakt zijn. Hij wijst u en de werkgever op in acht te nemen termijnen. Ook houdt hij het re-integratie dossier onder zich. Niet expliciet is geregeld wie de rol van casemanager op zich moet nemen. Het verdient de voorkeur om iemand anders dan de direct leidinggevende als casemanager te laten optreden.

Alle ondernomen activiteiten moeten door de werkgever worden bijgehouden in een zogenoemd ‘re-integratie dossier’. Het verdient de aanbeveling om zelf thuis ook alles goed bij te houden.

Week 42: uw werkgever meldt u ziek bij het UWV.

Uw werkgever is verplicht u ziek te melden bij het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen (UWV). Dit is belangrijk voor een eventuele WIA-aanvraag.

Week 46-52: eerstejaarsevaluatie re-integratie-inspanningen ('opschudmoment').

Het plan van aanpak wordt regelmatig met uw werkgever geëvalueerd. Tegen het eind van het eerste ziektejaar moet een evaluatie plaatsvinden welke extra belangrijk is: de eerstejaarsevaluatie. U kijkt dan samen met uw werkgever of de re-integratie nog goed op koers ligt. Zo wordt bezien of de doelen uit het plan van aanpak zijn gehaald en zo nee, waarom dat niet is gelukt. Indien nodig dienen er nieuwe afspraken gemaakt te worden voor het tweede ziektejaar. De werkgever maakt een verslag van deze eerstejaarsevaluatie.

Week 87-91: UWV stuurt WIA-aanvraag aan werknemer.

In de 20e ziektemaand wordt u middels een brief van het UWV op de hoogte gesteld van de mogelijkheid een WIA-aanvraag te doen. U dient vervolgens zelf de WIA-aanvraagformulieren bij het UWV aan te vragen. Ten behoeve van de aanvraag WIA-uitkering stellen werkgever en werknemer gezamenlijk het re-integratieverslag op dat door het UWV beoordeeld dient te worden. Dit verslag moet u meesturen bij een eventuele WIA-aanvraag.

Week 91: indienen van een WIA-aanvraag.

Uiterlijk in week 91 moet de werknemer een WIA-uitkering aanvragen. Dit doet u door de ingevulde WIA-aanvraagformulieren en het re-integratieverslag naar het UWV te sturen. Het re-integratieverslag bevat:

- het eerste verslag en het advies van bedrijfsarts of arbodienst (week 6);

- het plan van aanpak met eventuele aanpassingen (week 8);
- de evaluatie van het plan van aanpak na één jaar ziekte (week 48 tot en met 52);
- de eindevaluatie van het plan van aanpak;
- een actueel oordeel van de bedrijfsarts;
- medische gegevens van de bedrijfsarts;
- het oordeel van de werknemer over de uitvoering van het plan van aanpak.

Krijgt u van uw werkgever of van de bedrijfsarts niet alle door het UWV gevraagde informatie, ondanks herhaaldelijke verzoeken? Vermeldt u dat dan op het aanvraagformulier voor de WIA-uitkering.

Na week 91: claimbeoordeling: het UWV beoordeelt de re-integratieinspanningen.

Op basis van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV of u en uw werkgever genoeg hebben gedaan om een WIA-uitkeringssituatie te voorkomen. Dit heet de claimbeoordeling. Het UWV beoordeelt de inspanningen van de werkgever en werknemer op de resultaten van de inspanningen, de gemaakte afspraken en het nakomen daarvan. Bij voldoende inspanningen van de werkgever en werknemer beoordeelt UWV of de werknemer recht heeft op een WIA-uitkering.

Als het UWV oordeelt dat u als werknemer niet voldoende hebt gedaan, kan er een sanctie op de WIA-uitkering worden opgelegd. Het UWV kijkt in dit verband bijvoorbeeld of u voldoende initiatief hebt genomen om uw werk te hervatten en of u een deskundigenoordeel hebt gevraagd toen de re-integratie stagneerde. De uitkering kan bijvoorbeeld tijdelijk met een bepaald percentage worden verlaagd en kan in het ergste geval helemaal geweigerd worden. De hoogte van de sanctie hangt af van de ernst van de tekortkoming.

Heeft uw werkgever zich naar het oordeel van het UWV niet genoeg ingespannen om de re-integratie te laten slagen, dan wordt de ingangsdatum van de WIA-uitkering uitgesteld en moet de werkgever het loon langer doorbetalen. Deze zgn. loonsanctie duurt maximaal 52 weken. Gedurende de periode van de loonsanctie moeten werkgever en werknemer actief werken aan de re-integratie.

5. UITSTELLEN WIA-AANVRAAG.

Samen met uw werkgever kunt u er ook voor kiezen om de WIA-aanvraag uit te stellen. Bijvoorbeeld wanneer de verwachting is dat u op korte termijn weer volledig aan de slag kunt gaan. Uw werkgever betaalt dan uw loon langer door en u vraagt nog geen uitkering aan. Met uw werkgever moet u het formulier 'Aanvraag verlenging loondoorbetaling WIA' invullen, waarmee u het UWV meldt tot wanneer uw werkgever uw loon nog betaalt.

6. VERSCHIL VAN MENING TUSSEN BEDRIJFSARTS EN BEHANDELEND ARTS.

Het zou kunnen dat de bedrijfsarts met uw huisarts of specialist verschilt van mening. Uw huisarts of specialist vindt bijvoorbeeld dat u ziek bent en dat u niet kunt werken, terwijl de bedrijfsarts van mening is dat u best een aantal werkzaamheden kunt verrichten. Mocht dit het geval zijn, dan is het verstandig om de bedrijfsarts te vragen contact op te nemen met uw behandelend arts. Wanneer dit niet tot het gewenste resultaat leidt, dan kunt u een deskundigenoordeel ("second opinion") bij het UWV vragen. Totdat het deskundigenoordeel is afgegeven, zult u het advies van de bedrijfsarts op moeten volgen, tenzij uw werkgever besluit het advies niet over te nemen.

7. DESKUNDIGENoordeel

Gedurende de re-integratie kunnen er momenten zijn waarop u het niet met uw werkgever eens bent, bijvoorbeeld over de vraag of u wel of niet kunt werken of over de re-integratieactiviteiten die verricht moeten worden. In eerste instantie kunt u hierover advies vragen aan de bedrijfsarts. Komt u er dan nog niet uit of bent u het juist niet eens met een advies van de bedrijfsarts, dan staat het u vrij om bij het UWV een deskundigenoordeel te vragen. De bedoeling is dat het deskundigenoordeel bijdraagt aan een oplossing.

U kunt een oordeel vragen over:

- de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werknemer;
- de aanwezigheid van passend werk binnen het bedrijf voor de werknemer;
- de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Een deskundigenoordeel wordt aangevraagd via het digitale loket van UWV (www.uwv.nl) en de kosten voor het oordeel bedragen € 100,-.

Een door het UWV verstrekt deskundigenoordeel heeft de status van een zwaarwegend advies, niet van een juridisch bindend advies. In beginsel zijn werkgever en werknemer dus niet verplicht het advies op te volgen. Als een der partijen het advies niet wil opvolgen, zal deze echter wel goed moeten kunnen motiveren waarom deze het advies van het UWV naast zich neer wil leggen.

Het UWV zal de verstrekte "second opinion" namelijk laten meewegen bij de vraag of er voldaan is aan de voorwaarden om een WIA-uitkering te verkrijgen.

8. UW VERPLICHTINGEN TIJDENS ZIEKTEVERLOF OP EEN RIJ.

Van u als werknemer wordt tijdens de re-integratie een actieve houding verwacht, welke erop neer komt dat u bij arbeidsongeschiktheid redelijke voorschriften van uw werkgever en/of een door uw werkgever aangewezen deskundige (bijvoorbeeld de bedrijfsarts of de arbeidsdeskundige) ten aanzien van werkhervatting moet opvolgen. Voorts moet u uw medewerking verlenen aan het periodiek opstellen, evalueren en bijstellen van het opgestelde plan van aanpak. Passende arbeid moet verricht worden als uw werkgever u daartoe in de gelegenheid stelt.

Wanneer u niet aan de verplichtingen uit de toepasselijke wet- en regelgeving voldoet, kan uw salarisdoorbetaling in gevaar komen. De voornaamste verplichtingen, die óók van belang zijn in het kader van de WIA, zijn:

- u moet meewerken aan een geneeskundig onderzoek dat in het kader van uw ziekteverlof aan u wordt opgedragen en aan het geneeskundig onderzoek ter beoordeling van uw recht op een WIA-uitkering;
- u mag het land niet verlaten zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
- u mag tijdens uw ziekteverlof geen arbeid verrichten voor uzelf of voor derden, tenzij dit op grond van een medische verklaring in het belang van de genezing wordt geacht;
- u mag niet ten onrechte verzuimen om zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
- u dient te handelen overeenkomstig de voorschriften van de bedrijfs gezondheidsdienst, bedrijfsarts of het UWV;
- u mag zich niet zodanig gedragen dat uw genezing en/of re-integratie wordt belemmerd;
- u moet tijdig een WIA-uitkering aanvragen.

U kunt nooit worden verplicht tot medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard.

9. GENEESKUNDIGE ONDERZOEKEN.

Uw werkgever kan besluiten dat u na uw ziekteverlof pas weer aan het werk mag gaan als de controlerend arts hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. In een geneeskundige verklaring moet dan tevens worden bepaald in welke mate de dienstherleving kan geschieden. Deze toestemming is in ieder geval vereist als u meer dan een jaar volledig ziekteverlof hebt genoten. Eenmaal per maand kunt u ook zelf verzoeken om een onderzoek naar de mogelijkheid van werkhervatting. De werkgever dient binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen. Gezien de verplichting tot het opstellen van een re-integratieplan zal deze omstandigheid zich overigens niet zo vaak voordoen.

Een onderzoek tijdens dienstvervulling kan plaatsvinden als de werkgever daarvoor gegronde redenen heeft. Die redenen moeten schriftelijk zowel aan u als aan de bedrijfsarts worden meegedeeld. De werkgever kan bovendien opdracht geven tot een periodiek geneeskundig onderzoek als u tijdens uw werk aan bijzonder gevaar voor uw gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen. De conclusies van dit onderzoek moet de werkgever terstond aan u mededelen. Op uw verzoek wordt ook uw huisarts geïnformeerd.

Als uw werkgever op grond van de uitkomst van een geneeskundig onderzoek tot de conclusie komt dat uw belangen of de belangen van de school/de instelling waar u werkzaam bent zich verzetten tegen voortzetting van uw werkzaamheden, wordt u ongevraagd ziekteverlof verleend.

10. SANCTIES.

Werknemers die hun re-integratie frustreren, kunnen te maken krijgen met diverse strafmaatregelen. Allereerst kan uw werkgever besluiten om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten. Wanneer u ten onrechte uw verplichtingen in het kader van uw re-integratie niet nakomt, kan dit in het uiterste geval zelfs leiden tot ontslag.

Het opzegverbod tijdens ziekte is namelijk niet van toepassing op een arbeidsongeschikte werknemer die weigert redelijke voorschriften van zijn werkgever en/of de bedrijfsarts op te volgen en/of onwillig is om passende arbeid te verrichten, dan wel geen medewerking wil verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. Een derde strafmogelijkheid is gelegen in de weigering of korting van de WIA-uitkering. Gezien deze mogelijke sancties spreekt het voor zich dat u uiterst voorzichtig te werk moet gaan als het aankomt op het weigeren van passende arbeid en/of om welke reden dan ook niet wilt meewerken aan de re-integratie. Alvorens passende arbeid te weigeren en/of niet (meer) mee te werken aan uw re-integratie, raden wij u dan ook dringend aan hierover contact op te nemen met CNV Onderwijs.

11.SALARIS BIJ ZIEKTEVERLOF EN ARBEIDSTHERAPIE.

Bij ziekteverlof wordt het salaris in het eerste jaar van ziekte volledig doorbetaald. In het tweede ziektejaar kunnen werknemers echter nog slechts aanspraak maken op 70% van hun laatst verdiende loon.

Op het moment dat een werknemer na 12 maanden van ziekte op advies van de ARBO-dienst wenselijk geachte arbeid verricht, welke werkzaamheden niet betiteld kunnen worden als arbeidstherapeutisch, bestaat er in beginsel toch aanspraak op 100% van het oorspronkelijke salaris over de gewerkte uren. Er hoeft dus geen sprake te zijn van werkhervatting in de eigen functie. Een beter melding voor deze uren is niet vereist.

Vanzelfsprekend heeft u in geval van (gedeeltelijke) werkhervatting in de eigen functie eveneens recht op 100% salaris over de gewerkte uren.

Werknemers in de bve-sector en in het hbo krijgen in aanvulling op bovenstaande 100% salaris betaald over hun volledige betrekkingomvang, indien er ten minste 13 weken voor minimaal 45% van de baan wenselijk geachte arbeid wordt verricht.

Gedurende het tijdvak waarin een werkgever het loon doorbetaalt omdat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, heeft een werknemer over de ziekteverlofuren recht op 80% van zijn bezoldiging. Indien u gebruik maakt van de Bapo-regeling, dan wordt gedurende 12 maanden het wegens Bapo-verlof gekorte salaris uitbetaald. In het tweede ziektejaar ontvangt u 70% over de ziekte- en de Bapo-verlofuren.

12. ARBEIDSTHERAPIE.

Een (gedeeltelijke) werkhervatting op arbeidstherapeutische basis wordt beschouwd als ziekteverlof en dat impliceert dat ook over deze uren, die men weliswaar werkt in het tweede ziektejaar, een korting wordt toegepast van 30%. Ook als er sprake is van scholing ten behoeve van re-integratie blijft het ziekteverlof voortbestaan en zal er – voor zover de scholing in het tweede ziektejaar plaatsvindt – slechts sprake zijn van 70% loondoorbetaling. Aan het werken op arbeidstherapeutische basis worden overigens strenge eisen gesteld. Er moet sprake zijn van een van tevoren aangegeven periode van maximaal zes weken, waarin op arbeidstherapeutische basis zal worden gewerkt. Het werk moet te allen tijde begeleid worden, mag niet bestaan uit een bestaande functie en de zieke collega moet op elk moment weg kunnen gaan.

13. LOONSANCTIE.

Gedurende het tijdvak waarin een werkgever het loon doorbetaalt omdat het UWV na twee jaar ziekteverlof een loonsanctie heeft opgelegd, heeft een werknemer over de ziekteverlofuren recht op 80% van zijn bezoldiging.

14. DE WIA-KEURING.

Nadat u een WIA-aanvraag hebt gedaan, krijgt u een uitnodiging voor een gesprek met een arts en de arbeidsdeskundige van het UWV. U mag altijd iemand mee nemen naar deze gesprekken. Dit kan uw partner zijn of een goede vriend of vriendin.

De verzekeringsarts van het UWV stelt vast wat uw gezondheidsklachten zijn en beoordeelt de mogelijkheden tot werken (uw belastbaarheid). Als de verzekeringsarts heeft vastgesteld dat u beperkingen heeft maar nog wel kunt werken, wordt u uitgenodigd voor een gesprek met de arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige bekijkt vervolgens wat u met uw mogelijkheden en beperkingen nog kunt doen en wat u daarmee kunt verdienen. Het loon dat u nog kunt verdienen, wordt de resterende verdiencapaciteit genoemd. Waarschijnlijk zult u een bepaald percentage minder kunnen verdienen dan voorheen. Dit percentage heet het loonverlies. Wanneer dit loonverlies ten minste 35% bedraagt, komt u in aanmerking voor een WIA-uitkering. Bij de bepaling van het recht op een WIA-uitkering speelt niet zo zeer een rol "wat u niet meer kunt" maar veel meer "waartoe u nog in staat bent". De beleidsmakers hebben dat principe kortweg samengevat onder de term "werken loont" en u wordt derhalve niet beoordeeld op arbeidsongeschiktheid, maar op arbeidsgeschiktheid.

15. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ONTSLAG

In de verschillende sectorale regelingen is bepaald hoe het ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid verloopt. In zijn algemeenheid geldt dat, alvorens een werkgever tot ontslag kan overgaan, moet zijn voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) moet onafgebroken 2 jaar hebben geduurd;
- herstel moet binnen een periode van 6 maanden na deze twee jaar niet te verwachten zijn;
- bij uw werkgever (dit kan dus een breder verband zijn dan uw school) zijn voor u geen reële herplaatsingsmogelijkheden.

Alvorens een werkgever over kan gaan tot ontslag, moet hij een uitspraak hebben van het UWV omtrent de medische ongeschiktheid voor de functie, de kansen op herstel binnen zes maanden en de aanwezigheid van herplaatsingsmogelijkheden. Normaliter gebeurt dat bij de claimbeoordeling in het kader van de WIA-aanvraag, maar dit kan eventueel ook nog plaatsvinden door middel van een functieongeschiktheidsadvies (FOA).

Tegen het ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid is beroep mogelijk. Bent u van mening dat niet aan de ontslagvoorwaarden is voldaan, dan adviseren wij u direct contact op te nemen CNV Onderwijs om in overleg te bezien of een beroep tegen het ontslag zinvol is.

Overigens wordt benadrukt dat, wanneer u (gedeeltelijk) herplaatsbaar bent in uw eigen betrekking, de werkgever u dient te herplaatsen, tenzij dit op grond van door de werkgever te stellen en zo nodig te bewijzen omstandigheden redelijkerwijs niet kan worden verwacht. Een en ander is in de verschillende onderwijs-CAO's en/of sectorale regelingen bepaald.

16. ONDERSTEUNING DOOR CNV VERTROUWENSPERSOON

Als u lid bent van CNV Onderwijs kunt u als u met ziekteverlof te maken heeft een beroep doen op een CNV Vertrouwenspersoon. Dit is een speciaal opgeleide vrijwilliger van het CNV die leden ondersteuning biedt met betrekking tot ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een CNV Vertrouwenspersoon kent de praktijk en heeft ervaring op het gebied van (her)keuringen. Hij of zij geeft informatie, helpt u uw situatie helder in kaart te brengen, vult samen met u formulieren in en helpt u bij de voorbereiding van een keuringsgesprek.

Als u dat wenst, kan de vertrouwenspersoon met u mee gaan naar het keuringsgesprek. U kunt via CNV Info (030-7511003) meer informatie en ondersteuning door een vertrouwenspersoon aanvragen.

Voor juridische vragen kunt u niet bij de vertrouwenspersoon terecht. U kunt daarvoor contact opnemen met de juridische afdeling van CNV Onderwijs.

17. TOT SLOT.

Wij adviseren u om voor u zelf goed bij te houden wanneer en met wie u hebt gesproken en welke afspraken er zijn gemaakt. Maakt u na een gesprek ook direct een afspraak voor een volgend overleg. Vraagt u aan het eind van gesprekken met uw werkgever of met de bedrijfsarts / Arbo-dienst of hij/zij alle gemaakte afspraken nog even wil opsommen en schriftelijk wil bevestigen. Legt u desnoods zelf alles goed schriftelijk vast. Bewaart u de gemaakte afspraken goed, met de datum en de naam van de gesprekspartner(s). Bewaart u ook alle brieven van uw werkgever, Arbo-dienst en/of bedrijfsarts.

ADRESSEN EN TELEFOONNUMMERS:

CNV Onderwijs
Postbus 2510
3500 GM Utrecht

Bezoekadres:
CNV Onderwijs
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Telefoon:

CNV Onderwijs Algemeen	(030) 751 1003
CNV Onderwijs Schoolleiders	(030) 751 1004
CNV Onderwijs Medezeggenschap	(030) 751 1005
CNV Studenten en Starters	(030) 751 1006

CNV Info	(030) 751 1003
----------	----------------

www.cnvo.nl