

Ziekteverlof en arbeidsongeschiktheid



ONDERDEEL VAN CNV CONNECTIEF

105/augustus 2019/pne

Inhoud

Voorwoord	4
1. Algemeen	5
2. Ziekteverlof.....	5
3. Begeleiding door arbodienst of bedrijfsarts	6
4. Rechten en plichten tijdens ziekteverlof	6
5. Uitstellen WIA-aanvraag.....	11
6. Verschil van mening tussen bedrijfsarts en behandelend arts	11
7. Second opinion en 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. Salaris tijdens loonsanctie	16
14. De WIA-keuring	16
15. Arbeidsongeschiktheid en ontslag	17
16. Ondersteuning door CNV Vertrouwenspersoon.....	18
17. Tot slot.....	19

VOORWOORD

In deze brochure wordt aandacht besteed aan de regelingen die gelden voor werknemers die op of 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 Dienstverlening van CNV Connectief wenden.

1. ALGEMEEN

De regels met betrekking tot ziekteverlof zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek, de Wet Verbetering Poortwachter, de Regeling Procesgang Eerste en Tweede Ziektejaar en diverse sectorale regelingen (De ZAPO voor het primair onderwijs, de ZAVO voor het voorgezet onderwijs, de ZAR-MBO voor personeel in de Beroeps- en Volwassenen Educatie en de ZAHBO voor het hbo).

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 uw werk niet kunt doen, hebt u van rechtswege (dus 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. In het ziekte-verzuimprotocol dat bij u op school geldt, kunnen nadere regels staan waar u zich aan moet houden. Tijdens ziekteverlof geniet u ontslagbescherming gedurende minimaal 2 jaar. Ook heeft u in die periode recht op loondoorbetaling.

Let op: bent u ziek geworden door uw werk, dan moet u dit schriftelijk (per aangetekende post) melden bij uw werkgever. Dit om een vergoeding te kunnen krijgen voor extra kosten. In beginsel verjaart een vordering wegens schade welke veroorzaakt zijn door uw werkzaamheden na 5 jaar. Naast de wettelijke aansprakelijkheidsregels, zijn in de sectorale regelingen aanvullende bepalingen opgenomen. In het primair en voortgezet onderwijs moet u hiervoor melding doen binnen 30 dagen na het intreden van ziekte. In de BVE-sector is de termijn 10 werkdagen. Neemt u in voorkomend geval meteen contact op met CNV Connectief.

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 mogen alleen aan de werkgever worden doorgegeven als u hier expliciet toestemming voor hebt gegeven.

U kunt in beginsel ook zelf (preventief) de bedrijfsarts consulteren in verband met gezondheidsproblemen die met uw arbeidssituatie samenhangen.

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, arbodienst 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 ziekteverzuimprotocol 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 en of er nog lopende zaken zijn waarmee iets moet gebeuren. Meer informatie over uw privacy tijdens ziekte kunt u vinden op de website van de autoriteit persoonsgegevens (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl).

Week 1 tot en met 6: contact met de arbodienst / bedrijfsarts.

Uw werkgever moet u in elk geval binnen 6 weken ziek melden bij de arbodienst of bedrijfsarts. Als richtlijn geldt dat de ziekmelding binnen één week wordt doorgegeven aan de arbodienst 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 gevergd". 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 UWW om een deskundigenoordeel gevraagd worden. U moet ondertussen 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 over de re-integratie. Het is de bedoeling dat werkgever en werknemer ten minste eens per zes weken 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 is verstandig 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 moeten er nieuwe afspraken gemaakt worden voor het tweede ziektejaar. De werkgever maakt een verslag van deze eerstejaarsevaluatie.

In het primair en voortgezet onderwijs geldt een regeling 'sluitende aanpak' welke uitgebreider is dan de wettelijke regeling. Deze heeft als doel te voorkomen dat een werknemer in een WIA-uitkering terecht komt. In het kader van deze regeling kan een werknemer verlangen dat de eerstejaarsevaluatie wordt uitgebreid met een pre-advies. Hierbij toetst een (arbeids)deskundige of het gevolgde re-integratieplan reëel en adequaat is. Zo nodig worden er concrete aanbevelingen voor het vervolg gedaan. Als u van deze mogelijkheid gebruik wilt maken, moet u dat tijdig bij uw werkgever kenbaar maken. Neemt u voor meer informatie contact op met CNV Connectief.

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

In de 20e ziekte maand wordt u middels een brief van het UWV op de hoogte gesteld van de mogelijkheid een WIA-aanvraag te doen. U moet vervolgens zelf de WIA-aanvraag digitaal bij het UWV indienen. 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 t/m 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. Vindt u dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om u te re-integreren? Schrijft dat dan ook duidelijk op en vraag het UWV zo nodig om de werkgever een loonsanctie op te leggen.

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

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.

Week 104: einde ontslagbescherming.

Het UWV heeft inmiddels beoordeeld of u een WIA-uitkering kunt krijgen. Uw werkgever kan tot ontslag overgaan als aan de ontslagvoorwaarden is voldaan. Daarbij moet de werkgever een opzegtermijn in acht nemen. In de sector primair en voortgezet onderwijs geldt de regeling 'sluitende aanpak' op basis waarvan ondersteuning bij verdere re-integratie en loonkostensubsidie mogelijk is.

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 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. SECOND OPINION EN DESKUNDIGENOOORDEEL

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 kunt u vragen om een second opinion door een andere (externe) bedrijfsarts. Die andere bedrijfsarts mag niet werkzaam zijn binnen de arbodienst waar de eerste bedrijfsarts werkt. De second opinion is gratis en mag alleen bij hoge uitzondering geweigerd worden (bijvoorbeeld bij misbruik van uw recht op een second opinion).

Daarnaast 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 volgende situaties:

- Kunt u volledig uw eigen werk doen?
- Heeft u genoeg gedaan aan uw re-integratie?
- Is het aangepast eigen of ander werk dat u wilt of moet doen, passend voor u?
- Heeft uw werkgever genoeg gedaan voor uw re-integratie?
- Kan uw ziekteverzuim binnen 26 weken verminderen als uw werk wordt aangepast? Of door uw werknemer te herplaatsen in een andere passende functie, eventueel door scholing?

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

Een door het UWV verstrekt deskundigenoordeel heeft als doel u te helpen bij uw terugkeer naar het werk. Het deskundigenoordeel is geen juridisch

bindend advies. In beginsel zijn werkgever en werknemer dus niet verplicht naar het oordeel van UWV te handelen. Als een van de partijen het deskundigenoordeel niet wil opvolgen, zal deze echter wel goed moeten kunnen motiveren waarom hij het oordeel van het UWV naast zich neer wil leggen. In de praktijk blijken rechters namelijk veel waarde te hechten aan de uitkomst van het deskundigenoordeel en zal het UWV de verstrekte "second opinion" 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 -óók 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 bedrijfsgezondheidsdienst, 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.

9. GENEESKUNDIGE ONDERZOEKEN

Uw werkgever kan besluiten dat u na uw ziekteverlof pas weer aan het werk mag gaan als de bedrijfsarts hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. In die geneeskundige verklaring moet dan tevens worden bepaald in welke mate u weer aan het werk kunt. 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 belemmeren, 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 weigert passende arbeid te verrichten, dan wel geen medewerking wil verlenen aan het opstellen,

evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

Een andere 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 Connectief.

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. Wanneer er sprake is van toekenning van een IVA-uitkering met verkorte wachttijd (dus binnen 2 jaar van ziekte) bestaat in sommige sectoren recht op 100% salaris. In het primair onderwijs geldt dit laatste niet en bestaat aanspraak op 70%.

Op het moment dat een werknemer na 12 maanden van ziekte op advies van de arbodienst 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 nodig.

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

Indien u gebruik maakt van de regeling duurzame inzetbaarheid (primair onderwijs) of een vergelijkbare seniorenregeling in een andere onderwijssector, dan wordt gedurende 12 maanden het wegens verlof

gekorte salaris uitbetaald. In het tweede ziektejaar ontvangt u 70% salaris over de ziekte- en de 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. In de praktijk worden werknemers regelmatig ten onrechte of te lang onder de noemer 'arbeidstherapeutisch werk' ingezet. Het is verstandig om contact op te nemen met CNV Connectief als u langer dan 6 weken op arbeidstherapeutische basis moet werken.

13. SALARIS TIJDENS 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(in).

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 verdien capaciteit 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 het dienstverband kan opzeggen, 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;
- de ziekte / arbeidsongeschiktheid is niet het gevolg van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden;
- 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. Dit zal meestal blijken uit de stukken van de WIA-beoordeling. De werkgever heeft voor het opzeggen van de

arbeidsovereenkomst vooraf toestemming nodig van het UWV: hij moet een ontslagvergunning aanvragen.

Tegen het voorgenomen ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid is binnen 2 weken verweer mogelijk. Bent u van mening dat niet aan de ontslagvoorwaarden is voldaan, dan adviseren wij u direct contact op te nemen CNV Connectief om in overleg te bezien of het voeren van verweer tegen de aangevraagde ontslagvergunning 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 Connectief 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 afdeling Juridische Dienstverlening van CNV Connectief.

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 / arbodienst 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, arbodienst en/of bedrijfsarts.



ONDERDEEL VAN CNV CONNECTIEF

Kijk voor meer informatie op onze website www.cnvonderwijs.nl

Bezoekadres

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

Postadres

Postbus 2510
3500 GM Utrecht

info@cnv.nl
030 751 1003