



Werk & ziekte

Alles wat je moet weten

FNV HORECA

Werk en ziekte

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

Deze brochure bevat informatie over werk en ziekte. Je krijgt van week tot week uitleg over de regels, tips en andere hulpmiddelen, zowel voor medewerkers met een vast als een tijdelijk dienstverband.

Verantwoording

FNV Horeca doet zijn uiterste best om in deze brochure juiste informatie te geven, het kan voorkomen dat de brochure voor jouw persoonlijke situatie niet geheel volledig is. Je kan daarom geen rechten aan deze brochure ontleen. Heb jij vragen over je persoonlijke situatie? Neem dan contact op met FNV Horeca.



Inhoudsopgave

1. Rechten en plichten

- » 1a. Algemeen
- » 1b. Wat betekent 'ziek'?
- » 1c. Ziekmelden
- » 1d. Wet verbetering poortwachter
- » 1e. Wie doet wat en wanneer?
- » 1f. Deskundigenoordeel
- » 1g. Verzuimbedrijven

2. Eerste ziektejaar

- » 2a. Probleemanalyse
- » 2b. Week 8 en daarna
- » 2c. Administratief of 1% ziek melden

3. Na het eerste ziekte jaar

- » 3a. Eerstejaarsevaluatie

4. Na jaar 2

- » 2a. WIA komt in zicht
- » 2b. De WIA
- » 2c. Tijdelijk dienstverband en ziek

5. Aanvullende informatie

- » 1a. Detachering bij andere werkgever
- » 1b. Inzage- en correctierecht
- » 1c. Ziekte en wet werk en zekerheid (WWZ)
- » 1d. Ziek en vakantie, hoe zit dat?

6. Hulp en advies

1. Rechten en plichten

1a. Algemeen

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

1b. Wat betekent 'ziek'?

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

Bij ziekte in relatie tot je werk, ben je door je ziekte niet in staat je eigen werk uit te voeren. Het eigen werk wordt ook wel de 'bedongen arbeid' genoemd: de taak die in je arbeidsovereenkomst of functiebeschrijving staat omschreven. De ziekte waardoor jij je hebt ziek gemeld, zorgt er voor dat je die taak (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. Breekt die persoon echter zijn been, dan wordt het een ander verhaal. Hij is dan wel ziek (want hij loopt met krukken of zit in een rolstoel), maar hij is niet arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid:

hij kan immers nog prima typen op het toetsenbord.

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

1c. Ziek melden

» De medewerker moet zich op de eerste dag meteen ziek melden.

Tip:

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

» Bij ziekmelding kan gevraagd worden of je ziek bent als gevolg van je werk, hoelang je denkt dat het gaat duren en of je ander, aangepast, werk kunt doen. Je hoeft echter niet precies te zeggen wat je mankeert.

» Een werkgever kan je ziekmelding niet weigeren. Wel kan snel een afspraak gemaakt worden met de arboarts. Die kan beoordelen of je ziekmelding terecht is.

Tip:

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

» Je kunt gevraagd worden naar je inschatting van de duur van je ziekte en afwezigheid: hoe lang gaat het duren? Dit is van belang voor de werkgever om de Arbodienst goed aan te kunnen sturen. Daarom is het redelijk dit van je te vragen.

» Als je er prijs op stelt dat de huisarts of specialist informatie inbrengt dan kun je dat zelf aan hem of haar vragen. Je werkgever mag de arts niet achter je rug om benaderen. Jouw toestemming daarvoor is noodzakelijk.

» Bij dreigend langdurig verzuim (langer dan zes weken) moet de arbodienst direct nagaan wat de oorzaak is en wat gedaan kan worden om terugkeer naar werk te versnellen.

Let op:

Een kortdurende ziekte die zich binnen een korte periode herhaalt, kan ook aanleiding zijn om na te gaan wat gedaan moet worden om langere uitval te voorkomen.

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

Doorbetaling van je loon

Als je ziek bent heb je recht op loondoorbetaling. Volgens de wet is dit minimaal 70% van je brutoloon gedurende twee jaar. Verdien je het wettelijk minimumloon, dan heb je het eerste jaar recht op volledige loondoorbetaling.

Let op:

Er kan in jouw arbeidsovereenkomst zijn opgenomen dat er wachtdagen gelden tijdens ziekte. Dit mogen er maximaal twee zijn. Staat hier niets over in jouw contract, dan mag de werkgever geen wachtdag(en) inhouden. Tijdens een wachtdag heb je geen recht op loondoorbetaling, deze dag komt voor jouw eigen rekening.

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

Kabinetsplannen

Het nieuwe kabinet wil de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers met minder dan 25 medewerkers verkorten naar 1 jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en re-integratieverplichtingen in het tweede jaar gaan over naar het UWV. De bedoeling is dat collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers.

1d. Wet verbetering poortwachter

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

Tip:

Let in dit geval heel goed op dat je je arbeids-overeenkomst niet verbreekt. Teken nooit voor ontslag voordat de periode van twee jaar loondoorbetaling bij ziekte voorbij is.

Je bent in die situatie wel verplicht mee te werken aan een werkaanbod bij een andere werkgever, maar je bent niet verplicht je arbeidsovereenkomst op te zeggen! Een oplossing biedt in dit geval detachering, lees hierover meer in hoofdstuk 5a.

Toetsing door UWV

Als je na twee jaar nog ziek bent, beoordeelt het UWV of aan alle regels is voldaan. Het gaat dus om

een beoordeling achteraf of er wel alles aan gedaan is om ander of aangepast werk te vinden bij de eigen of een andere werkgever. Zowel werkgever als werknemer worden gecontroleerd op hun acties om terugkeer naar werk (re-integratie) te laten plaatsvinden.

Ben je na twee jaar nog arbeidsongeschikt voor 35% of meer, dan kom je in aanmerking voor de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). De WIA is de opvolger van de vroegere WAO. De toegang tot de WIA is beperkt: er geldt een scherp onderscheid tussen volledig en gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In het kader over de WIA komt dit onderwerp uitgebreid aan de orde.

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

Let op:

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



1e. Wie doet wat en wanneer?

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

dag 1	medewerker meldt zich ziek
uiterlijk dag 7	werkgever geeft melding door aan arbodienst
uiterlijk week 6	arbodienst maakt probleemanalyse
uiterlijk week 8	werkgever en medewerker stellen Plan van aanpak op
week 42	werkgever geeft ziektemelding door aan UWV
week 52	eerstejaarsevaluatie
uiterlijk week 91	medewerker dient WIA-aanvraag in
uiterlijk week 104	eindevaluatie
week 104	UWV zorgt voor WIA-uitkering (of zet andere stappen)

Belangrijkste regels en instrumenten

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

» De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van een zieke medewerker zowel in het eigen bedrijf als bij een andere werkgever. De werkgever kan een reïntegratiebedrijf inschakelen, maar blijft met medewerker verantwoordelijk voor de hele procedure is samen met de werknemer opdrachtgever voor een re-integratiebedrijf.

» Probleemanalyse. De arbodienst moet binnen zes weken na de eerste ziektedag een analyse maken van de situatie van de werknemer. De werkgever moet dus zorgen dat er een arbodienst beschikbaar is. Dit is een schets van wat er aan de hand is. Hierbij komen de klachten, de relatie met de arbeidsomstandigheden en de mogelijkheden voor re-integratie aan de orde.

» Plan van aanpak. Aan de hand van de probleemanalyse van de arbodienst moet de werkgever een plan opstellen over zijn aanpak van de werkhervatting. Het is belangrijk dat de medewerker het ermee eens is, anders heeft het Plan van aanpak feitelijk geen betekenis.

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

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

De afspraken die je in het Plan van aanpak maakt, ben je verplicht na te komen.



Ben je het niet eens met het Plan van aanpak? Neem dan contact op met FNV Horeca en vraag om ondersteuning van een re-integratieconsulent. Er moet namelijk wel een Plan van aanpak komen met jouw handtekening.

Tip:

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

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

Tip:

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



» Eindevaluatie. Na 20 maanden ziekte (86 weken) ontvang je van UWV automatisch een aanvraagformulier voor een WIA-uitkering. Wil je de WIA-uitkering aanvragen? Dan moet je het formulier binnen vier weken terugsturen. UWV beoordeelt dan ook het re-integratieverslag. Dit verslag maak je samen met je werkgever. Het is een bundeling van documenten, zoals het Plan van aanpak en de probleemanalyse. Hieruit blijkt wat jij en je werkgever hebben gedaan zodat je weer aan het werk kunt. Ook vul je samen met de werkgever het formulier Eindevaluatie in. Dit moet twee weken voor je WIA-aanvraag bij UWV ingediend worden. Je werkgever ontvangt dat document. Zorg ervoor dat je een kopie krijgt voor je aanvraag. Je kunt het formulier Eindevaluatie ook downloaden op uwv.nl.

» Uitstel schatting. De WIA hoeft niet per se na twee jaar ziekte in te gaan. Als werkgever en medewerker het daarover samen eens zijn, kunnen ze voor een jaar uitstel van de WIA-beoordeling aanvragen. Dit uitstel kunnen zij telkens opnieuw aanvragen. Is werkhervatting alleen nog een kwestie van tijd, dan kun je zo tijd 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, dan kan het UWV de werkgever een boete opleggen. Dit bestaat uit het verlengen van de plicht tot doorbetaling van het loon tot maximaal een jaar extra. In totaal gaat het dan dus om drie jaar.

» Geen loon en wel ontslag. Ook als medewerker kun je fors bestraft worden als je ten onrechte weigert mee te werken aan je herstel of aan werkhervatting. De werkgever mag de doorbetaling van je loon stoppen en zelfs ontslag aanvragen. Het ontslagverbod dat

normaal geldt in de eerste twee jaar van ziekte wordt dan dus opzij gezet. Als medewerker heb je extra bescherming tijdens ziekte maar je moet je wel aan de regels houden.

Tip:

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

» Deskundigenoordeel. Werkgever en/of medewerker kunnen zelf breken met de regel dat het UWV in de eerste twee ziektejaren op afstand blijft en alleen achteraf beoordeelt. Zij vragen dan een deskundigenoordeel (voorheen second opinion) aan bij het UWV. Dit kan op verschillende momenten (zie hoofdstuk 1f). Het UWV moet het deskundigenoordeel in principe binnen drie weken afgeven.

» Detachering of 're-integratie in het tweede spoor'. De werkgever heeft de mogelijkheid om een medewerker tijdelijk bij een andere werkgever te plaatsen (te detacheren). De medewerker is in het kader van de re-integratie verplicht daaraan mee te werken. Lees meer over detachering in hoofdstuk 5a.

1f. Deskundigenoordeel

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

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

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

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



1g. Verzuimbedrijven

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

Verzuimbedrijven beloven vaak dat zij het verzuim bij de opdrachtgever zullen verlagen. Het is belangrijk te weten dat een verzuimbedrijf niet per definitie een gecertificeerde arbodienst is. Officieel is de taak van het verzuimbedrijf de uitvoering en registratie van de administratieve verplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter. Houdt het verzuimbedrijf zich aan deze taakomschrijving dan is deze praktijk niet illegaal: de werkgever mag een verzuimbedrijf inschakelen. Maar dit ontslaat de werkgever niet van verdere inspanningen voor de re-integratie.

In de praktijk bestaat er spanning tussen wat een verzuimbedrijf mag doen en wat het daadwerkelijk doet: dat gaat soms veel verder. Dit kan kwalijke gevolgen hebben:

- » Een casemanager zonder medische achtergrond gaat op de stoel van de dokter zitten;
- » Privacy van medewerkers wordt geschonden;
- » De arboarts wordt te laat of niet ingeschakeld.

Let op je recht op privacy

Na de ziekmelding (bij werkgever of verzuimbedrijf), neemt een medewerker van het callcenter van het verzuimbedrijf contact met je op. Dit is een casemanager: hij of zij registreert de ziekmelding. De mensen van het verzuimbedrijf hebben geen medische achtergrond en ook geen beroepsgeheim. Toch informeren zij nog wel eens naar aard en achtergrond van de ziekte. Wanneer deze informatie wordt vastgelegd, schendt het verzuimbedrijf de privacy van de werknemer. Verzuimbedrijven menen dit te mogen doen vanwege de 'verlengde armconstructie', waardoor zij een vergelijkbare positie innemen als bijvoorbeeld een doktersassistent van een huisarts. Dit is echter alleen het geval wanneer de casemanager onder de directe aansturing van een arboarts functioneert. Een verzuimbedrijf is vaak geen arbodienst; de taak is puur registratie. Je bent niet verplicht het verzuimbedrijf te informeren over je arbeidsongeschiktheid, pas daar dus mee op.

Tip:

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



2. Eerste ziektejaar

2a. Probleemanalyse arbodienst

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

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

Adviesaanvraag

In de Wet verbetering poortwachter (Wvp) is de probleemanalyse van de arbodienst (uiterlijk in week 6) het startpunt voor alles wat moet gebeuren bij langdurige uitval. Maar zo hoeft het niet te gaan. Er is geen reden te wachten tot de 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 medewerker aan de hand is. Je kunt daar eventueel zelf op aandringen bij je werkgever.

Arbeidsomstandigheden

Zijn de arbeidsomstandigheden mede oorzaak van

je ziekte? Let er dan op dat de arbodienst daar ook aandacht aan geeft in de probleemanalyse en dit vastlegt. Let ook op je eigen stappen. Heb je op de een of andere manier aan de bel getrokken? Heb je bijvoorbeeld voordat de ziekte intrad een arbospreekuur bezocht? En heb daar gesproken over arbeidsomstandigheden die niet in orde zijn? Laat dit dan vast leggen.

De probleemanalyse van de arbodienst moet helderheid geven over:

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

Let op:

Denk je dat je ziek bent geworden van je werk of komen je klachten of beperkingen ook voor bij collega's, dan kan er sprake zijn van een beroepsziekte. Als je denkt dat dat het geval is, raadpleeg dan de arbodienst.

2b. Week 8 en daarna

Plan van aanpak

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

Het plan beschrijft welke stappen en activiteiten werkgever en werknemer gaan ondernemen zodat jij weer aan de slag kunt. Die afspraken over re-integratieactiviteiten kunnen heel divers zijn. Het kan bijvoorbeeld gaan over het (tijdelijk) aanpassen van de werktijden, het aanpassen van je werkplek, of je ondersteuning kunt krijgen bij je revalidatie en of er een re-integratiebedrijf wordt ingeschakeld. Verder moet worden vastgelegd wanneer opnieuw over het plan wordt gesproken en of er dan iets moet worden bijgesteld. Deze evaluatie zal ten minste iedere zes weken plaats hebben.

In het Plan van aanpak moet verder staan wie de contactpersoon is voor de werknemer binnen het bedrijf (de zogenaamde 'casemanager'). Die begeleidt de afgesproken activiteiten en fungeert vooral als contactpersoon tussen jou, je werkgever, de arbodienst en eventueel het re-integratiebedrijf. Op zich kan iedereen als casemanager optreden, ook iemand van buiten het bedrijf. Om zijn rol echt goed te kunnen vervullen, moet de casemanager wel de weg weten in het bedrijf. Het moet iemand zijn die jij in die rol vertrouwt, maar die daarnaast bevoegdheden heeft om op te treden als dat nodig is. Hoe eerder er een casemanager is, hoe beter. Dat kan ook al voor het Plan van aanpak er ligt.

Tip:

Jouw werkgever of de bedrijfsarts kan zelf ook als casemanager worden aangewezen. Je werkgever als casemanager ligt niet voor de hand als er een arbeidsconflict speelt. Je kunt dat dan ook

weigeren. Als je zonder goede reden een casemanager weigert, kan dat uitgelegd worden als niet meewerken aan re-integratie.

Tip:

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

Uitvoering plan van week 8 tot 42

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

Tip:

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

Na 42 weken

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

Tip:

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

2c. Administratief of 1% ziek melden

Het komt steeds vaker voor dat medewerkers na een periode van ziekte weer voltijd aan de slag gaan, maar toch door de werkgever voor 1% of een heel klein percentage ziek gemeld blijven. Vaak weet de medewerker dit niet. Het is een administratieve truc van de werkgever. Als medewerker heb je een taakomschrijving en een aantal contracturen. Volgens de wet ben je arbeidsongeschikt als je deze taak en/of deze uren niet voor 100% kunt uitvoeren.

Voor het UWV bestaat gedeeltelijk arbeidsongeschikt in deze context 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 de reden waarom werkgevers deze truc hebben bedacht: zodat ze de mogelijkheid hebben om na twee jaar 'ziekte' ontslag aan te vragen. Waakzaamheid is dus geboden.

Volgens de wet mag deze constructie alleen als je niet 100% van je eigen werk verricht. Ben je weer volledig aan de slag, maar heb je nog wel fysieke of geestelijke klachten, dan mag het niet. Gebeurt dit zonder medeweten van de medewerker dan houdt het zeker geen stand voor de rechter. Maar ben je nog niet in staat je volledige taak te hervatten, dan kun je akkoord gaan met deze vorm van ziekmelden.

Het kan natuurlijk ook zijn dat je met de werkgever van mening verschilt over deze 1%. In dat geval adviseert FNV Horeca het volgende:

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



3. Na het eerste ziektejaar

3a. Eerstejaarsevaluatie

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

Om de partijen attent te maken op deze verplichtingen informeert het UWV per brief een medewerker die bijna een jaar ziek is en diens werkgever over deze verplichte evaluatie. Dit heet de eerstejaarsevaluatie. Het formulier van het UWV hiervoor kun je downloaden op de UWV-website uwv.nl. De arbodienst of je werkgever maakt een verslag in het kader van de eerstejaarsevaluatie. Het verslag wordt ook onderdeel van het re-integratieverslag (kijk ook onder WIA komt in zicht in hoofdstuk 4a). Je mag ook zelf een verslag maken en dat meesturen bij de WIA-aanvraag.

Vastleggen

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



4. Na jaar 2

4a. WIA komt in zicht

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

Vastleggen

Om een WIA-uitkering aan te vragen, moet de medewerker een compleet re-integratieverslag bij UWV indienen dat aan de eisen voldoet. Naast een aantal feitelijke gegevens over het verloop moet er een inhoudelijk verslag in staan over alle stappen die gezet zijn. En jouw mening daarover. Ook de visie van de werkgever en de (medische) informatie van de arbodienst moeten er allemaal in staan.

Van de arbodienst wordt verwacht dat deze de balans opmaakt van de hele ziekteperiode en daarmee een 'actueel oordeel' levert. Om de medewerker in staat te stellen zijn eigen verhaal op tijd toe te voegen, moet de werkgever zijn voorzet (het deel van de werkgever zelf én dat van de arbodienst) uiterlijk twee weken voor week 89 aan de medewerker verstrekken. De zuiver medische informatie van de arbodienst moet in een afzonderlijk onderdeel zitten, dat de werkgever niet kan inzien.

Voldoet het verslag niet aan de eisen, dan kan dat vervelende gevolgen hebben voor de WIA-aanvraag. Maak goed duidelijk waarom bepaalde gegevens ontbreken. Als dat aan de werkgever of de arbodienst ligt, kun je daar niet op worden aangesproken. Dan wordt de WIA-aanvraag gewoon behandeld.

Tip:

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

Derde ziektejaar

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

Verplichte verlengde loondoorbetaling

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

In totaal gaat het dan dus om drie jaar.

Tip:

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

Spoedig herstel

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

Let op:

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

4b. De WIA

Sinds 2006 is de arbeidsongeschiktheidswet WAO vervangen door een nieuw stelsel, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Dit stelsel is strenger dan de WAO en daardoor voor minder mensen toegankelijk. Er wordt ook gekeken wat er in de eerste twee jaar van de ziekte is gebeurd. Daarmee is het nog belangrijker geworden om de

voorschriften van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) goed na te leven en alles op alles te zetten om te komen tot een succesvolle re-integratie.

Drempel

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

FNV Horeca ondersteuning

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

Tip:

Ga je een aanvraag voor een WIA-uitkering doen? Neem dan contact op met FNV Horeca en vraag naar een WIA-begeleider (zie ook onder Hulp en advies van FNV Horeca).

De WIA kent twee regelingen:

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

De uitkeringshoogte bedraagt 75% van het laatstverdiende loon.

WGA-uitkering

Met een WGA-uitkering heb je de eerste twee maanden recht op een uitkering van 75% van het laatstverdiende loon, gevolgd door een uitkering van 70%. De duur van deze uitkering is afhankelijk van de leeftijd van de medewerker op de eerste WGA-dag en het arbeidsverleden. De uitkering duurt minimaal drie en maximaal 38 maanden. Er wordt ook vakantiegeld opgebouwd.

Er geldt een maximum dagloon: er is een maximum voor het loon op basis waarvan de WGA-uitkering wordt berekend. Dit maximum bedrag wordt jaarlijks aangepast; in 2016 was het maximum dagloon 203,85 euro. Lag je oude loon hoger, dan berekent UWV je uitkering met dit maximumbedrag. Wanneer je werkt en gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, ontvang je bovenop je salaris een uitkering van 70% van het bedrag dat je verdiende in vergelijking met het vroegere loon.

Vervolgperiode

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

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



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

4c. Tijdelijk dienstverband en ziek

In deze brochure gaan we meestal uit van medewerkers met een vast dienstverband. Hiermee heb je recht op twee jaar loon-doorbetaling bij ziekte. Maar bijna een op de drie medewerkers heeft een ander contract, bijvoorbeeld een tijdelijke arbeids-overeenkomst, een uitzend- of een nul-urencontract. Loopt je contract binnen twee jaar na de eerste ziektedag af, dan vervalt de loon-doorbetalingsverplichting van de werkgever bij het einde van het contract.

Ziektewet

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

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

Let op:

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

De ziekwet na één jaar ziekte

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

Uitzendkrachten

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



5. Aanvullende informatie

5a. Detachering bij andere werkgever

Kun je wel werken, maar niet bij je oude werkgever? Dan is plaatsing bij een andere werkgever een optie. Dit kan een tijdelijke situatie zijn om je herstel te bevorderen. Je houdt dan je arbeidsovereenkomst en wordt in feite gedetacheerd bij die andere werkgever totdat je zo ver bent hersteld dat je je eigen werk weer kunt doen. Als het een ‘redelijk aanbod’ is (zie hierna), moet je hieraan zo goed mogelijk meewerken.

Een medewerker definitief onderbrengen bij een andere werkgever hoort ook tot de re-integratietaken van de werkgever. Dan ga je dus in feite een nieuwe arbeidsovereenkomst aan. Dat is een belangrijke stap, waarbij je goed op je rechten moet letten en zeker niet alles hoeft te accepteren. Teken niet zomaar, maar neem altijd contact op met FNV Horeca als je een nieuw contract aangeboden krijgt.

Passend en aangepast werk

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

De regelgeving voorziet in de mogelijkheid van een deskundigenoordeel (via het UWV, zie het kader Deskundigenoordeel) over de vraag of sprake is van passende arbeid. Hiervoor heeft UWV een toetsingskader opgesteld. Maar waar de

grenzen liggen, wordt in het uiterste geval in een rechtszaak uitgemaakt.

Herplaatsingsverplichtingen van de werkgever voor passend werk gaan vrij ver: van grotere bedrijven wordt bijvoorbeeld verwacht dat ze een nieuwe functie kunnen maken.

Tip:

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

5b. Inzage- en correctierecht

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

Privacy

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

Tip:

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

Bescherming medische informatie

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

Tip:

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

Recht op informatie

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

Bezwaar en beroep

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

Tegen alle beslissingen van UWV (bijvoorbeeld over de Ziektewet, WIA of voorzieningen) moet je eerst bezwaar maken bij UWV zelf.



Als je dan nog niet tevreden gesteld bent, kun je in beroep gaan bij de arrondissementsrechtbank. En daarna is nog de weg open naar de Centrale Raad van Beroep. UWV informeert je bij deze ‘voor beroep vatbare beslissingen’ over welke stappen je kunt zetten (wat, hoe, wanneer). Als dit niet in de beslissing vermeld staat, kan het gaan om een voorlopige beslissing. De echte beslissing volgt dan nog.

5c. Ziekte en wet werk en zekerheid (Wwz)

Sinds 1 juli 2015 zijn de ontslagregels gewijzigd door de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz). Ook voor zieke medewerkers veranderde de rechtspositie.

Zieke medewerkers kunnen na twee jaar ziekte ontslagen worden, maar hebben eventueel recht op een ‘transitievergoeding’, een soort ontslagvergoeding. Of er recht is op een transitievergoeding en de hoogte is afhankelijk van hoe lang je werkt bij een werkgever. Een werkgever mag jou na twee jaar ontslaan, maar dat hoeft niet.

Na twee jaar stopt in beginsel wel de verplichting om loon door te betalen. Als je nog wel in dienst bent bij je werkgever, maar niet meer werkt wordt dit ook wel een slapend dienstverband genoemd. Mocht je beter worden dan kun je weer terugkeren bij je werkgever.

De praktijk wijst echter uit dat dit niet vaak gebeurt. Door een slapend dienstverband in stand te laten kunnen werkgevers de verplichting om een transitievergoeding te moeten betalen gemakkelijk omzeilen.

Zowel de politiek als vakbonden vinden dit een onwenselijke situatie. Er ligt daarom nu een wetsvoorstel dat ervoor zorgt dat werkgevers geen financieel voordeel meer hebben bij het in stand houden van een slapend dienstverband. De bedoeling is dat het UWV de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte compenseert aan de werkgevers, zodat zieke medewerkers bij ontslag gewoon een transitievergoeding betaald krijgen. Het wetsvoorstel ligt momenteel ter behandeling bij de Tweede Kamer. Wanneer het wetsvoorstel in moet gaan is nog niet bekend. De bedoeling is wel dat het met terugwerkende kracht – per 1 juli 2015 toen de Wwz in werking trad – zal gaan gelden.

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

Tip:

Dreigt voor jou ontslag of stopzetting van loondoorbetaling bij ziekte? Neem dan contact op met FNV Horeca.



5d. Ziek en vakantie, hoe zit dat?

Word je ziek tijdens of voor je vakantie? Volg dan de gebruikelijke procedure van ziekmelding. Er is dan namelijk geen sprake van vakantiedagen, maar van ziektedagen. Je werkgever kan je ter controle naar de arboarts doorverwijzen. Ben je op dat moment in het buitenland, dan is controle moeilijker. Vaak hebben werkgevers hiervoor een speciale procedure, raadpleeg daarvoor het verzuimreglement van de werkgever.

Opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte en verval

Sinds 1 januari 2012 bouwen arbeidsongeschikte werknemers dezelfde vakantierechten op als gezonde medewerkers (voorheen was dat alleen de laatste zes maanden van de ziekte). Dit geldt echter alleen voor de wettelijke vakantiedagen. Dat zijn 20 dagen per jaar op fulltime basis. Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na afloop van het jaar waarin je ze hebt opgebouwd. Als je door ziekte niet in staat bent om je vakantiedagen op te nemen wordt de vervaltermijn van de wettelijke vakantiedagen verhoogd naar vijf jaar.



6. Hulp en advies

FNV Horeca kan jou ondersteunen tijdens je ziekteperiode. Wij beschikken over re-integratie en WIA-begeleiders, dit zijn vrijwilligers die zijn opgeleid en gecertificeerd door de bond.

Zij begeleiden langdurig zieken, WAO'ers en mensen in de WIA of Ziektewet bij hun re-integratietraject. Zij kennen de wirwar van regels en verplichtingen en kunnen je meer vertellen over de gevolgen die een andere of aangepaste functie heeft op het gebied van werk en inkomen. Ook helpen zij jou bij het voorbereiden van gesprekken met het UWV, de arbo-arts, jouw werkgever of het verzuimbedrijf.

Om gebruik te maken van deze begeleiding kun je contact opnemen met ons Voorlichtings- en Informatiecentrum op telefoonnummer 036 535 85 95 of info@fnvhoreca.nl.

Kijk of er in jouw arbeidsovereenkomst of in een personeelsreglement aanvullende regels zijn opgenomen over jouw rechten en plichten rondom ziekte.

Mocht je naar aanleiding van deze brochure nog vragen hebben, neem dan contact op met ons Voorlichtings- en Informatiecentrum.

FNV Horeca

Louis Armstrong 100 | 1311 RL Almere

036 535 85 95 voor leden

0900 2391 000 (€ 0,50/min) voor niet-leden

info@fnvhoreca.nl | www.fnvhoreca.nl

