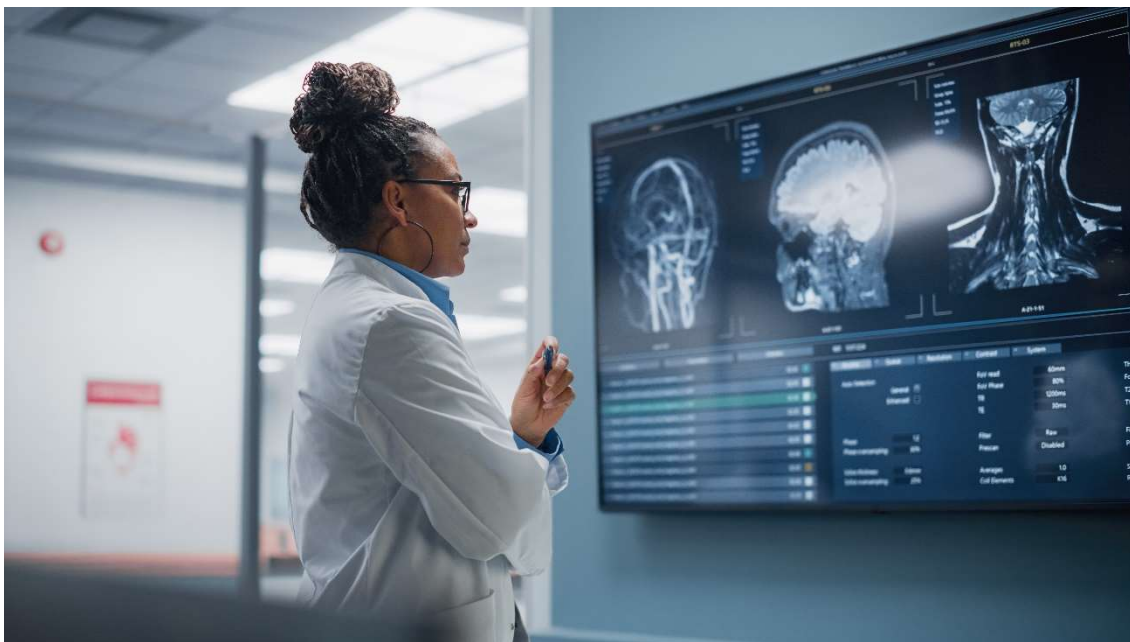




Ziekte en Re-integratie



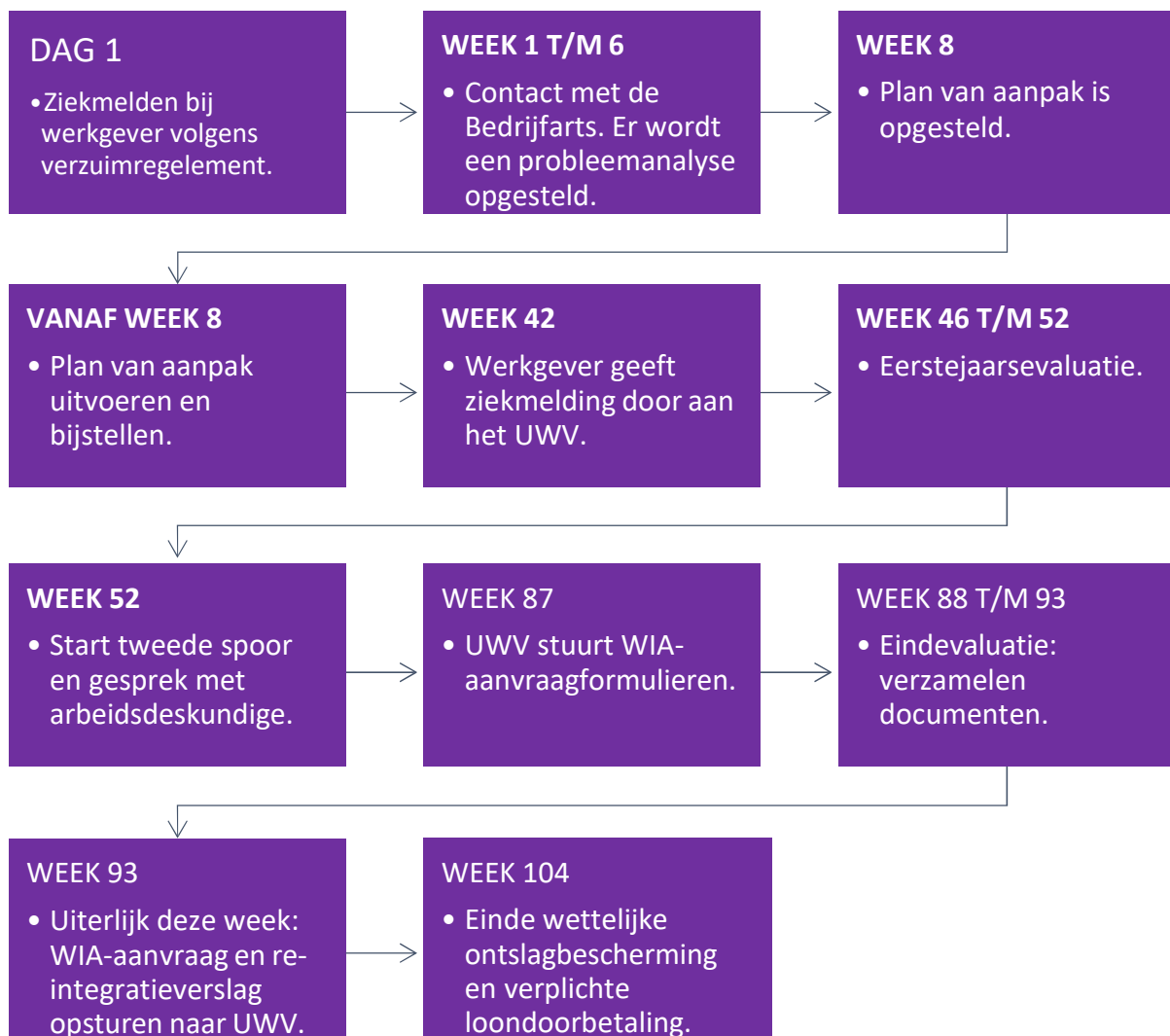
Arbeidsongeschiktheid – CNV

Wanneer u door ziekte tijdelijk niet in staat bent om te werken, is het belangrijk om op de hoogte te zijn van uw rechten en plichten. In dit document vertellen wij u wat uw rechten en plichten zijn, hoe een ziekte traject verloopt en wat u kunt verwachten.

Arbeidsongeschikt? Wat betekent dat eigenlijk?

Iedereen heeft weleens te maken met ziekte. Wanneer u door uw ziek-zijn niet meer uw werkzaamheden kunt uitvoeren, dan bent u arbeidsongeschikt. Werknemers hebben tijdens ziekte een aantal extra rechten. Zo moet de werkgever 104 weken het loon voor minimaal 70% doorbetalen. Binnen cao's kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt in verband met de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. De werknemer heeft tijdens de periode van 104 weken ontslagbescherming. Dit betekent dat de werkgever de werknemer niet mag ontslaan gedurende deze periode.

Het ziekte-traject



DAG 1 – De ziekmelding

Wanneer u niet kunt werken omdat u ziek bent, dan zal u zich ziek moeten melden bij de werkgever. De regels voor het ziekmelden kunnen verschillen per bedrijf. Vaak staan deze regels in uw arbeidsovereenkomst, de cao of een bedrijfsreglement.

De werkgever mag niet vragen naar uw klachten. U hoeft op die vraag daarom geen antwoord te geven. De werkgever kan wel vragen naar de mogelijke duur van uw ziek zijn.

WEEK 1 t/m 6 – Contact met de bedrijfsarts en de probleemanalyse

In deze periode heeft u minimaal 1 keer contact met de arbodienst. De arbodienst is onafhankelijk van de werkgever. De bedrijfsarts bekijkt welke activiteiten u wel of u niet kunt doen. Na dit onderzoek maakt de bedrijfsarts een probleemanalyse. Hierin staat informatie over het verzuim, de omstandigheden die mogelijk een rol spelen en de mogelijkheden tot re-integratie. De bedrijfsarts mag geen medische informatie delen met uw werkgever.

WEEK 8 – Plan van Aanpak

Uiterlijk in week 8 moet er een plan van aanpak opgesteld zijn. Dit doet u samen met de werkgever. Hierin komt te staan hoe u zo snel mogelijk, maar op een verantwoordelijke manier, weer aan het werk kunt.

In het plan van aanpak staan afspraken over wat u wilt bereiken en hoe u het werken weer zal gaan opbouwen. Mocht u niet kunnen terugkeren naar uw oude functie, dan kan er afgesproken worden dat u tijdelijk in een andere functie aan de slag gaat.

Het is natuurlijk de bedoeling dat zowel de werkgever als werknemer de afspraken nakomen die in het plan van aanpak staan.

VANAF WEEK 8 – Plan van Aanpak uitvoeren

Minimaal 1 keer per 6 weken wordt het plan van aanpak geëvalueerd en besproken. Deze evaluatie kan zorgen voor een aanpassing van het plan van aanpak.

WEEK 42 – Ziekmelding UWV

De werkgever geeft uiterlijk in de 42^{ste} week de ziekmelding door aan het UWV.

WEEK 46 t/m 52 – Eerstejaarsevaluatie

Rond het einde van het eerste ziektejaar zijn de werkgever en de werknemer verplicht om de re-integratie te evalueren. Hier wordt ook besproken of het plan van aanpak nog steeds voldoet. De eerstejaarsevaluatie wordt opgesteld.

VANAF WEEK 52 – Tweede Spoor

Wanneer blijkt dat de werknemer niet meer kan terugkeren naar de eigen functie (terugkeer naar de eigen functie wordt ook wel het eerste spoor genoemd), is de werkgever verplicht het tweede spoortraject op te starten. Dit betekent dat de werknemer op een werkplek bij een andere werkgever het re-integratietraject voortzet. Dit betekent niet dat de werknemer uit dienst gaat bij de huidige werkgever, er is sprake van een vorm van detachering in het

kader van de re-integratie. De werknemer ontvangt zijn salaris dan ook nog steeds van de huidige werkgever en de huidige arbeidsvoorwaarden blijven van kracht.

WEEK 87 – UWV stuurt de WIA aanvraag formulieren

In week 87 van uw ziekte-traject stuurt het UWV de formulieren voor het aanvragen van een WIA-uitkering.

WEEK 88 t/m 93 – Verzamelen documenten voor eindevaluatie

In deze weken zullen u en de werkgever de benodigde documenten gaan verzamelen voor de eindevaluatie.

WEEK 93 – Uiterlijk WIA aanvragen

Uiterlijk in de 93^e week van de ziekmelding moet de werknemer de WIA-uitkering aanvragen. Hierbij is het re-integratieverslag nodig.

WEEK 104 – Einde ziekte-traject

Na twee jaar ziekte vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Vanaf nu hoeft hij alleen nog maar de uren te betalen die u daadwerkelijk gewerkt heeft. Ook vervalt de ontslagbescherming. Dit betekent dat de werkgever mogelijk uw ontslag kan aanvragen bij het UWV. Ontslag is echter niet de enige optie, zo kan de werkgever bijvoorbeeld een aangepaste arbeidsovereenkomst aanbieden of bijvoorbeeld een herplaatsingsonderzoek opstarten om te kijken of er een plek is voor de werknemer op een andere afdeling.

Disclaimer

Het CNV kan niet altijd garanderen dat de informatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kan aan de informatie van dit infoblad geen rechten worden ontleend.