

Procedure bij ziekte en reïntegratie

In de onderstaande tekst is aangegeven wat u in het algemeen kunt verwachten als u langdurig ziek wordt. Het is gebaseerd op de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) en op de wettelijke verplichtingen vanuit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De tekst is bedoeld als toelichting op deze regelingen. Er kunnen dus **geen** rechten aan de tekst ontleend worden.

Week 1 t/m 6

Vanaf de eerste ziektedag heeft uw leidinggevende regelmatig contact met u, zodat het contact met de werkplek behouden blijft. Uw leidinggevende maakt een rapportage van de contactmomenten en van de gemaakte afspraken. Als het verzuim langer gaat duren, moet er verantwoording worden afgelegd over de inspanningen die zowel door u als door uw leidinggevende gedaan zijn om het werk weer te kunnen hervatten.

Bedrijfsarts

Bij rugklachten en bij psychische klachten wordt altijd binnen 10 dagen een advies van de bedrijfsarts ingewonnen. In alle andere situaties bepaalt u samen met uw leidinggevende of een bezoek aan de bedrijfsarts wenselijk is. U kunt overigens ook onafhankelijk van elkaar een advies aan de bedrijfsarts vragen.

Uiterlijk na *vier weken* verzuim wordt u door de bedrijfsarts opgeroepen voor een consult. Daarna volgt bij voortdurend verzuim ten minste om de zes weken een vervolgconsult.

De bedrijfsarts stelt in de *zesde week* van de ziekte een probleemanalyse en een re-integratieadvies op. In de probleemanalyse stelt de bedrijfsarts vast wat u met uw gezondheid nog wel kan en wat niet.

Langdurig verzuim > 6 weken

Als u langer dan *zes weken* verzuimt, worden naast de bovenbeschreven activiteiten de volgende stappen ondernomen:

In de *achtste week* van het verzuim maakt u samen met uw leidinggevende een plan van aanpak. In dit plan worden de afspraken vastgelegd over uw re-integratie. Dat wil zeggen dat u gezamenlijk bekijkt of en welke re-integratieactiviteiten er mogelijk zijn om ervoor te zorgen dat u zo snel mogelijk weer aan het werk kan (bijvoorbeeld korter werken, aangepast werk etc.).

Dit plan van aanpak evalueert u regelmatig met uw leidinggevende. Zo nodig wordt het bijgesteld.

In *week 42* wordt de verzuimmelding doorgegeven aan UWV.

Voor de *afloop van het eerste ziektejaar* stelt u samen met uw leidinggevende de eerstejaarsevaluatie op. In dit verslag worden de inspanningen vermeld die gedaan zijn zodat u weer aan de slag kan gaan.

Financiële consequenties

Bezoldiging: De eerste 39 weken van uw ziekte ontvangt u 100% van uw bezoldiging. Daarna ontvangt u tot en met 104 weken vanaf de eerste ziektedag 76%. Over gewerkte uren behoudt u de volledige bezoldiging.

Reiskosten woon-werkverkeer: Een eventuele reiskostenvergoeding wordt stop gezet nadat u 30 kalenderdagen volledig ziek bent geweest. Bij gedeeltelijke werkhervatting wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid van het aantal dagen waarop wordt gewerkt toegepast.

Verlofopbouw- en -opname: U behoudt aanspraak op vakantie over de periode waarin u geen arbeid verricht door ziekte. Daar staat tegenover dat u conform artikel 4.7 lid 11a van de cao NU ook tijdens een (langdurige) ziekteperiode in staat wordt gesteld en geacht wordt verlof op te nemen.

Flexibele werkduur: De gemaakte afspraak over de omvang van uw werkweek blijft ongewijzigd geldig tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid. De verrekening van de met de afspraak gemoeide vakantie-uren met het verlofgoed stopt 6 maanden na de eerste ziektedag.

Na een jaar ziekte

Uiterlijk na het *eerste ziektejaar* (na 52 weken) vindt een universiteitsbreed herplaatsingsonderzoek plaats. Het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden wordt uitgevoerd door afdeling HRM van de Universiteit Leiden. Onderzocht wordt of er een mogelijkheid is u te plaatsen in een functie met passende arbeid of met gangbare arbeid (d.w.z. algemeen geaccepteerde arbeid). Op basis van dit onderzoek wordt een rapport opgesteld waaruit blijkt of er binnen de Universiteit Leiden een reële mogelijkheid voor herplaatsing bestaat.

Wanneer u *21 maanden* onafgebroken ziek bent (vanaf week 87), kan een procedure worden gestart die er toe leidt dat u na twee jaar ziekte ontslag krijgt wegens blijvende arbeidsongeschiktheid. U wordt hiervan op de hoogte gesteld via een brief en in een gesprek.

Ongeveer in *week 88* ontvangt u van UWV een brief waarin u wordt gewezen op de mogelijkheid een WIA-uitkering aan te vragen. In deze brief staat ook vóór welke datum u de WIA-uitkering moet aanvragen en welke gegevens opgestuurd moeten worden. Het aanvraagformulier vindt u op www.uwv.nl.

Na twee jaar ziekte

Indien u *104 weken* ziek bent, heeft u wellicht recht op een WIA-uitkering en op grond daarvan ook op een bovenwettelijke uitkering op grond van het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen.

De WIA bestaat uit twee regelingen, de IVA en de WGA. Deze regelingen houden op hoofdlijnen het volgende in:

1. De IVA (regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) geldt voor medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. 'Volledig' wil zeggen dat iemand minder dan 20 procent van het laatste loon kan verdienen en 'duurzaam' dat er geen of slechts een heel kleine kans op herstel is. De IVA regelt een uitkering van 75% van het dagloon.

Wanneer vanaf het begin duidelijk is dat u duurzaam en volledig arbeidsongeschikt geworden bent is het niet noodzakelijk het bovenbeschreven traject te doorlopen. U kunt dan in overleg met uw leidinggevende een vervroegde IVA aanvragen. Dit kan vanaf de 13de tot de 68ste ziekte week op grond van een verklaring van de bedrijfsarts en/of medisch specialist.

2. De WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) geldt voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten (35 tot 80% arbeidsongeschikt) en voor mensen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn. De WGA kent twee fases:
 - In de eerste fase ontvangt de gedeeltelijk arbeidsgeschikte medewerker een WGA-uitkering van 70% van het loonverlies (naast het loon dat hij/zij verdient). De duur van deze fase is conform de regels in de WW.
 - In de tweede fase is de hoogte van de uitkering afhankelijk van de mate waarin betrokkene werkt. Wordt er onvoldoende gewerkt (en dat is volgens deze regeling zo wanneer minder dan 50% van de restcapaciteit wordt benut), dan is de vervolguitkering gebaseerd op het minimumloon en het arbeidsongeschiktheidspercentage. Wordt 50% of meer van de restcapaciteit benut, dan komen de WGA-uitkering plus het loon dat verdiend wordt samen uit op ongeveer 80% van het laatstverdiende loon.

De wet WIA kent dus geen regeling voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Op grond van onze cao mogen deze werknemers niet op grond van hun arbeidsongeschiktheid worden ontslagen.

Meer informatie

- Tot twee jaar ziekte
www.uvw.nl/particulieren/ziek/
- Na twee jaar ziekte
www.uvw.nl/particulieren/ziek/
- ABP Informatie ArbeidsongeschiktheidsPensioen.
Zie <http://www.abp.nl/over-pensioen/soorten-pensioen/arbeidsongeschiktheidspensioen/>
- ABP Langdurig ziek en uw pensioenopbouw
Zie <http://www.abp.nl/werken/arbeidsongeschikt/>