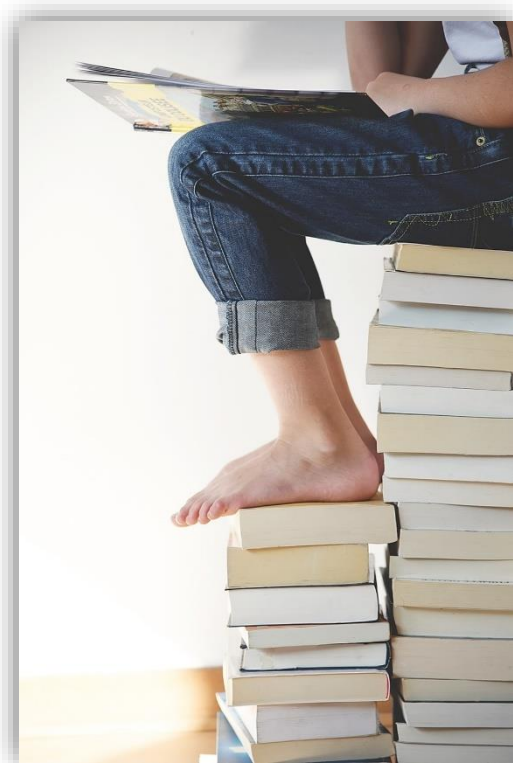


BIJLAGE 1 | DOCUMENT WET- EN REGELGEVING WERK EN KANKER

INTRODUCTIE



In dit document staan we stil bij de wet- en regelgeving in Nederland omtrent kanker en werk. We kunnen ons voorstellen dat je totaal geen zin hebt om daar over na te denken. Behandeling en herstel zijn waarschijnlijk je voornaamste prioriteit! En eerlijk is eerlijk, wet- en regelgeving is ook vaak een saaie kluit. Maar het is wel ontzettend belangrijk om je bewust te zijn van je positie. Het komt namelijk nog regelmatig voor dat er onvoldoende gecommuniceerd wordt door de werkgever over werk(hervatting), rechten en plichten en de financiële gevolgen daarvan. Soms geven ook artsen goedbedoelde, maar verkeerde adviezen over ziekte-uitkeringen. Met als gevolg dat je in de financiële problemen kan komen omdat je bepaalde verplichtingen niet bent nagekomen.

Om er voor te zorgen dat je zo min mogelijk energie verspilt aan het uitzoeken van wet- en regelgeving, bieden we je in dit hoofdstuk een zo beknopt mogelijk overzicht met wat je kunt verwachten vanaf het moment van ziekmelding tot werkhervatting. Deze informatie helpt je te weten waar je staat, wat je rechten zijn, welke verplichtingen je hebt en hoe je de controle over je werk(hervatting) in eigen handen kunt nemen.

We zijn ons er van bewust dat deze opsomming aan rechten en plichten nog eens bovenop de hoeveelheid informatie komt rondom je ziekte en behandeling komt. Dat kan behoorlijk overweldigend zijn. We raden je daarom aan om iemand in je omgeving te vragen (misschien je buddy?) om met je mee te kijken en te helpen met het ziekmeldingstraject waar mogelijk. Bijvoorbeeld door nog eens samen alle verplichtingen door te nemen en overzichtelijk te maken, of door de documentatie van gesprekken en contactmomenten met de werkgever en bedrijfsarts bij te houden, of door herinneringen aan je te laten sturen voor het op tijd leveren van bepaalde aanvragen of andere documentatie. Vele handen maken licht werk.

De wet is continu onderhevig aan veranderingen en aanpassingen. Daarom geven we hier sites die de meest recente informatie over wet- en regelgeving omtrent verzuim:

- <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter>
- <https://www.uvw.nl/particulieren/ziek/ziek-met-werkgever/ik-ben-net-ziek/detail/ik-ben-in-loondienst-en-ben-ziek>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziekteverzuim-van-het-werk/regels-en-verplichtingen-bij-ziekte>

WET VERBETERING POORTWACHTER



Bij ziekmelding zal de Wet verbetering poortwachter (Wvp) ingaan. Deze is ingesteld om werknemer en werkgever samen de verantwoordelijkheid te laten nemen om werkhervatting na ziekmelding zo goed mogelijk te begeleiden. De Wvp begeleidt deze re-integratie met een strakke planning van verschillende deadlines en verplichtingen. We zullen stapsgewijs benoemen wat je kunt verwachten:

Stap 1. Wanneer je je ziekmeldt word je binnen één week door de werkgever gemeld bij de bedrijfsarts. Je ontvangt dan een uitnodiging om bij de bedrijfsarts op gesprek te komen. Je bent als werknemer verplicht om op dit gesprek te verschijnen. Bespreek eventueel met je bedrijfsarts wat de opties zijn wanneer je fysiek niet in staat bent om op het gesprek te komen. Wellicht kan het gesprek telefonisch plaatsvinden, bij jou thuis of beslist de bedrijfsarts dat het gesprek moet worden uitgesteld. Het gesprek wordt ook regelmatig door een [medisch casemanager taakdelegatie gehouden](#).

Een casemanager taakdelegatie is de medische casemanager die namens de bedrijfsarts contact opneemt met een medewerker. Een casemanagers zal nooit zelf een oordeel vormen over de mate van inzetbaarheid maar kan wel het gesprek voeren met de medewerker over het verzuim. Op basis van dit gesprek doet de bedrijfsarts vervolgens uitspraak in de vorm van een probleemanalyse.

In het gesprek zal het gaan over wat je lichamelijk en fysiek wel en niet aankunt. Het is belangrijk dat je goed uitspreekt wat je denkt dat mogelijk is. De rol van de bedrijfsarts en tips om het gesprek mee in te gaan, kun je terugvinden in de Untire app bij het Thema 'Werk' onder [DE BEDRIJFSARTS- Behoud en terugkeer naar werk](#).

Stap 2. De bedrijfsarts zal naar aanleiding van het gesprek een probleemanalyse maken met zijn advies ten aanzien van herstel en mogelijkheden tot werkhervatting. Wanneer uit het gesprek en de medische omstandigheden blijkt dat werken voorlopig niet mogelijk is, dan zal de bedrijfsarts dat ook rapporteren. Als de bedrijfsarts oordeelt dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn, dan is een vervroegde WIA-aanvraag mogelijk (over de WIA vind je meer informatie onder het kopje [GELDZAKEN](#)).

Stap 3. Aan de hand van de probleemanalyse maak je vervolgens samen met de werkgever een plan van aanpak. Hierin wordt heel concreet vastgelegd hoe de werkhervatting er uit gaat zien. Je bespreekt met je werkgever of je kan werken gedurende de behandeling, welke werkzaamheden passend voor je zijn, en om welk termijn en om hoeveel uur het precies gaat. De werkgever is verantwoordelijk om passend werk te vinden. In eerste instantie zal hij dit binnen het eigen bedrijf doen maar mocht dat niet mogelijk zijn, dan kan de werkgever eventueel werkzaamheden bij andere bedrijven aanreiken. Het plan van aanpak moet volgens de wet uiterlijk in de achtste week na de ziekmelding gemaakt worden.

Stap 4. Om er voor te zorgen dat de afspraken tussen jou en de werkgever worden nagekomen, wordt er een casemanager benoemd. Hier heb jij als werknemer zeggenschap in. Het kan iemand zijn van personeelszaken, een directe chef of een medewerker van de arbodienst. De casemanager zal er bijvoorbeeld op toe zien dat je elke vier tot zes weken samenkomt met je werkgever om te bespreken of de doelen die zijn opgesteld nog steeds haalbaar zijn: is het eigen werk passend? Is het eigen werk passend te maken? Is er ander passend werk? Of is er elders passend werk?

Stap 5. De werkgever zal een re-integratiedossier aanleggen waarin hij alle correspondentie, handelingen en afspraken bijhoudt. Probeer goed op de hoogte te zijn van dit dossier want deze is bepalend voor de toekenning van een uitkering wanneer de ziekte lang gaat duren of wanneer je niet in staat bent om 100 procent te werken. Uit het dossier moet voor het UWV blijken dat zowel jij als werknemer, als de werkgever, zich voldoende hebben ingespannen om re-integratie mogelijk te maken. We raden je aan om, indien het lichamelijk en mentaal mogelijk is, inzage te vragen en actief mee te werken aan het dossier. Daarnaast doe je er goed aan om zelf ook alle relevante informatie te bewaren in een eigen re-integratiedossier. Mocht dit lastig voor je zijn, probeer dan hulp te vragen aan iemand in je omgeving.

Stap 6. Mocht je na 42 weken nog steeds ziek zijn, dan wordt je door je werkgever gemeld bij het UWV. Na 46 weken ziekte vul je samen met je werkgever een eerstejaarsevaluatie in. Jullie kijken dan samen of het gestelde doel en de gekozen route van de re-integratie nog de juiste is of moet worden bijgesteld.

Stap 7. Voordat je 91 weken ziek bent, **moet** je een WIA-uitkering aanvragen. De verslaglegging die je gedurende het traject hebt bijgehouden kun je gebruiken om een re-integratieverslag voor het UWV te schrijven als je de WIA-uitkering aanvraagt. **Vraag de WIA-uitkering op tijd aan want mocht je dat als werknemer niet doen, dan heb je na twee jaar geen inkomen meer.** Meer informatie over geldzaken en uitkeringen kun je vinden in het volgende onderdeel over [GELDZAKEN](#).

GELDZAKEN



Hoe zit dat eigenlijk met je inkomen als je je ziekmeldt? Voor veel werkenden met kanker is terugkeer naar werk ook deels noodzakelijk door financiële druk of door onvoorziene veranderingen in het inkomen. Tijdens je herstel en (werk)revalidatie wil je uiteraard je volledige aandacht en energie richten op je gezondheid. Je hebt dan vaak geen energie over om ook nog eens te dealen met onverwachte problemen rondom inkomen of uitkeringen. We geven je groot gelijk. Om te voorkomen dat je in een ongewenste positie terechtkomt, willen we je daarom kort toelichten hoe de regelgeving werkt rondom inkomensverstrekking bij ziekmelding. We raden je aan om de UWV site te raadplegen voor de meest recente en uitvoerige informatie over uitkeringsrechten:

- <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-met-werkgever/inkomen-tijdens-ziekte/detail/loondoorbetaling-tijdens-ziekte>
- <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-wia-uitkering/bijna-2-jaar-ziek-wia/detail/wanneer-vraag-ik-een-wia-uitkering-aanvervroegd-wia-iva-aanvragen>.

Ben je zelfstandige? Kijk dan bij **DE ZELFSTANDIGE** voor meer informatie.

Als je in loondienst bent, dan is je werkgever wettelijk verplicht om je in het eerste jaar minstens 70% van het loon door te betalen. Als je loon bij deze berekening onder het minimumloon uitkomt, dan is je werkgever verplicht om je ten minste het minimumloon uit te betalen. In het tweede jaar vervalt de verplichting om het minimum loon te betalen en moet de werkgever minstens 70% van het salaris betalen. De loonbetaling van je werkgever duurt twee jaar. Hier houdt de verantwoordelijkheid van je werkgever op. Maar wat gebeurt er na die twee jaar met je inkomen?

Misschien ben je binnen 2 jaar weer aan het werk, maar het kan ook zijn dat behandelingen nog lopen of pas recentelijk zijn afgerond en werk er voor jou voorlopig (nog) niet in zit. Dan kom je mogelijk in aanmerking komt voor een WIA - uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Na 88 weken in je ziekmelding krijg je van het UWV een brief waarin staat hoe je de WIA-uitkering kunt aanvragen (zie ook het kopje **WET VERBETERING POORTWACHTER**). Voor de WIA-beoordeling zul je langs een verzekeringsarts het UWV moeten om te kijken of en waar de arbeidsmogelijkheden liggen. Daarnaast beoordeelt de verzekeringsarts of er in de afgelopen 2 jaar voldaan is aan de inspanningsverplichtingen door jou en de werkgever om het werk te hervatten, rekening houdend met uw ziektebeeld.

Mocht uit de beoordeling van de verzekeringsarts blijken dat er nu of in de toekomst werkmogelijkheden zijn, dan zul je langs een arbeidsdeskundige gaan die samen met jou kijkt wat voor een werk je kunt doen op basis van je functioneren. Vervolgens wordt gekeken wat je daarmee

zal verdienen. Mocht uit deze beoordeling blijken dat je 65% of minder van je oude loon zal gaan verdienen, dan kom je in aanmerking voor een WIA-uitkering.

De WIA kent twee opties. Wanneer uit de beoordeling blijkt dat je gedeeltelijk of in de toekomst weer kunt werken dan val je onder de WGA (regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). De hoogte verschilt per situatie. De UWV site geeft hier meer informatie over. Mocht uit de beoordeling blijken dat je nu of in de toekomst bijna niet of helemaal niet kunt werken, dan val je onder de IVA (Inkomensvoorziening volledig en langdurig arbeidsongeschikt). Deze uitkering is 75% van wat je het laatste jaar in loondienst verdiende. Op de IVA-uitkering geldt overigens wel een maximum.

Veel werkenden met kanker vallen in de groep werknemers die minder dan 35% van het inkomen verliest en dan heb je geen recht op een uitkering. Dat betekent niet dat je geen last kan hebben van beperkingen en langdurige gevolgen van de ziekte... Wanneer je werkgever gezien je beperkingen geen arbeidsmogelijkheden ziet, dan loop je het risico ontslagen te worden. Je zult ander werk moeten zoeken en dat kan een bijzonder zware opgave zijn gezien je verleden en de eventuele beperkingen die je ervaart. Het is daarom aan te raden om werk(hervatting) zo snel mogelijk na de diagnose onderdeel van je herstelplan te maken zodat je dit kunt voorkomen.

Stel dat na ziekmelding blijkt dat herstel niet meer mogelijk is, dan kan ook een vervroegde IVA-uitkering worden aangevraagd. We willen hierbij een belangrijke kanttekening plaatsen: zelfs wanneer genezing niet meer mogelijk is, hoeft dat niet per se te betekenen dat je móet stoppen met werken. Wanneer werk belangrijk is in jouw dagelijks geluk en welbevinden, dan willen we je vooral aanmoedigen om op zoek te gaan naar mogelijkheden binnen je werk die passend zijn voor je werkvermogen. Je werkgever is verplicht om met je mee te denken. Wanneer je naast je IVA-uitkering betaald werk doet, dan zal 70% van wat je verdient worden afgetrokken van de uitkering. Ben jij een uitzendkracht of is het bedrijf waarvoor je werkte failliet? Dan gelden er andere regels. Hieronder vind je een box met meer specifieke informatie.

De uitzendkracht

De meeste uitzendkrachten hebben een contract dat direct eindigt zodra zij ziek worden. Je wordt dan overgedragen aan het UWV (Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen) die de rol van de werkgever zal aannemen. Dit is ook het geval voor werknemers die geen werkgever meer hebben door bijvoorbeeld faillissement. Je uitkering wordt gebaseerd op het aantal uur dat je gemiddeld per week verdiende over de laatste 13 weken. Je valt dan onder de Ziektewet.

Er gelden uitzonderingen voor uitzendbureaus die zijn aangesloten bij één van de twee werkgeversorganisaties. De rechten van de uitzendkrachten zijn vastgelegd in de desbetreffende cao's. Indien een uitzendkracht langer dan 1,5 of 2,5 jaar (afhankelijk van de cao) werkzaam is voor het uitzendbureau, dan is het uitzendbureau verantwoordelijk voor de doorbetaling en werkherhvatting van de uitzendkracht.