

# DE GROTE ZIEKTEVERZUIM GIDS

Alles wat je wilt weten over  
ziekteverzuim: van preventie  
tot loon en wetgeving



Als jij of je werknemer ziek wordt zit je vaak met vragen. Van vragen over hoe je met ziekteverzuim om moet gaan tot vakantie tijdens ziekteverzuim, loon, vergoedingen en meer.

## Inhoudsopgave



### Ziekteverzuim in Nederland

Bladzijde

3

### Werkomgeving

Bladzijde

7

### Preventie

Bladzijde

10

### Salaris

Bladzijde

14

### Wetgeving

Bladzijde

17

### Ontslag

Bladzijde

23

## Ziekteverzuim

# Ziekteverzuim in Nederland

Werk vormt een belangrijk deel van ons leven en is goed voor onze gezondheid. Maar als werk niet goed is georganiseerd en arbeidsomstandigheden ongunstig zijn kunnen we er ziek van worden. Ziekteverzuim, en het terugdringen daarvan, heeft daarom de aandacht van de politiek, temeer omdat ziekteverzuim in Nederland werkgevers jaarlijks 13 miljard aan loondoorbetalingskosten kost.

(Bron: [Arbobalans 2020](#))

In het volgende hoofdstuk vind je de gemiddelde cijfers van het ziekteverzuim in de afgelopen jaren in Nederland. In het daaropvolgende hoofdstuk lees je meer over de ontwikkelingen van ziekteverzuim en factoren die hier invloed op hebben (gehad).

## Ziekteverzuim in cijfers

In onderstaande tabel vind je de gemiddelde ziekteverzuimpercentages van mannen en vrouwen in de periode 2005-2019. De cijfers zijn afkomstig uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Mannen</b>	4,2	4,1	3,5	3,5	3,5	3,7	3,8	3,6	3,6	3,1	3,4	3,2	3,3	3,5	3,7
<b>Vrouwen</b>	5,5	4,9	5	4,9	4,6	4,7	4,9	4,7	4,4	4,4	4,7	4,5	4,8	5,3	5,3
<b>Totaal</b>	4,8	4,5	4,2	4,1	4,0	4,2	4,3	4,1	4,0	3,7	4,0	3,8	4,0	4,4	4,5

Het ziekteverzuimpercentage is in de gehele periode 2005-2019 redelijk stabiel gebleven. In 2005 was het totale ziekteverzuimpercentage 4,8%; in 2019 is het 4,5%. Dit betekent dat werknemers zich gemiddeld per 100 werkdagen 4,5 dagen ziek melden. Begin jaren negentig lag het percentage nog boven de 6%. Vanaf 2016 lijkt

een lichte toename zichtbaar in het ziekteverzuimpercentage voor zowel mannen als vrouwen. Het percentage ziekteverzuim voor vrouwen is over de gehele periode hoger dan voor mannen. Het verschil tussen mannen en vrouwen blijft over de gehele periode ongeveer gelijk.

Bron: [CBS / Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden \(NEA\)](#)

## Verschil in ziekteverzuim tussen sectoren

Het ziekteverzuim tussen verschillende bedrijfssectoren verschilt. Dit is te zien in onderstaande figuur. Het verschil hangt gedeeltelijk samen met verschillen in sociaal-demografische kenmerken van de betrokken werknemers, naast verschillen in psychosociale en fysieke belasting door het werk.

In de gezondheidszorg is het gemiddelde verzuimpercentage met 6,0 procent het hoogst - gevolgd door de sectoren openbaar bestuur (5,4%) en vervoer (5,2%). De verzuimpercentages voor de sectoren landbouw, informatie en communicatie, horeca en financiële dienstverlening zijn het laagst: in 2019 minder dan 3,4 procent.

Verzuimgevallen die volgens werknemers (deels) werkgerelateerd zijn, komen vaker voor in de sectoren onderwijs, gezondheidszorg en de industrie. Een van de belangrijkste redenen om te verzuimen als gevolg van werk is vanwege psychosociale arbeidsbelasting. Het gaat hierbij om werkdruk, werkstress of conflicten op het werk met collega's of klanten

(Bron: [NEA](#)).

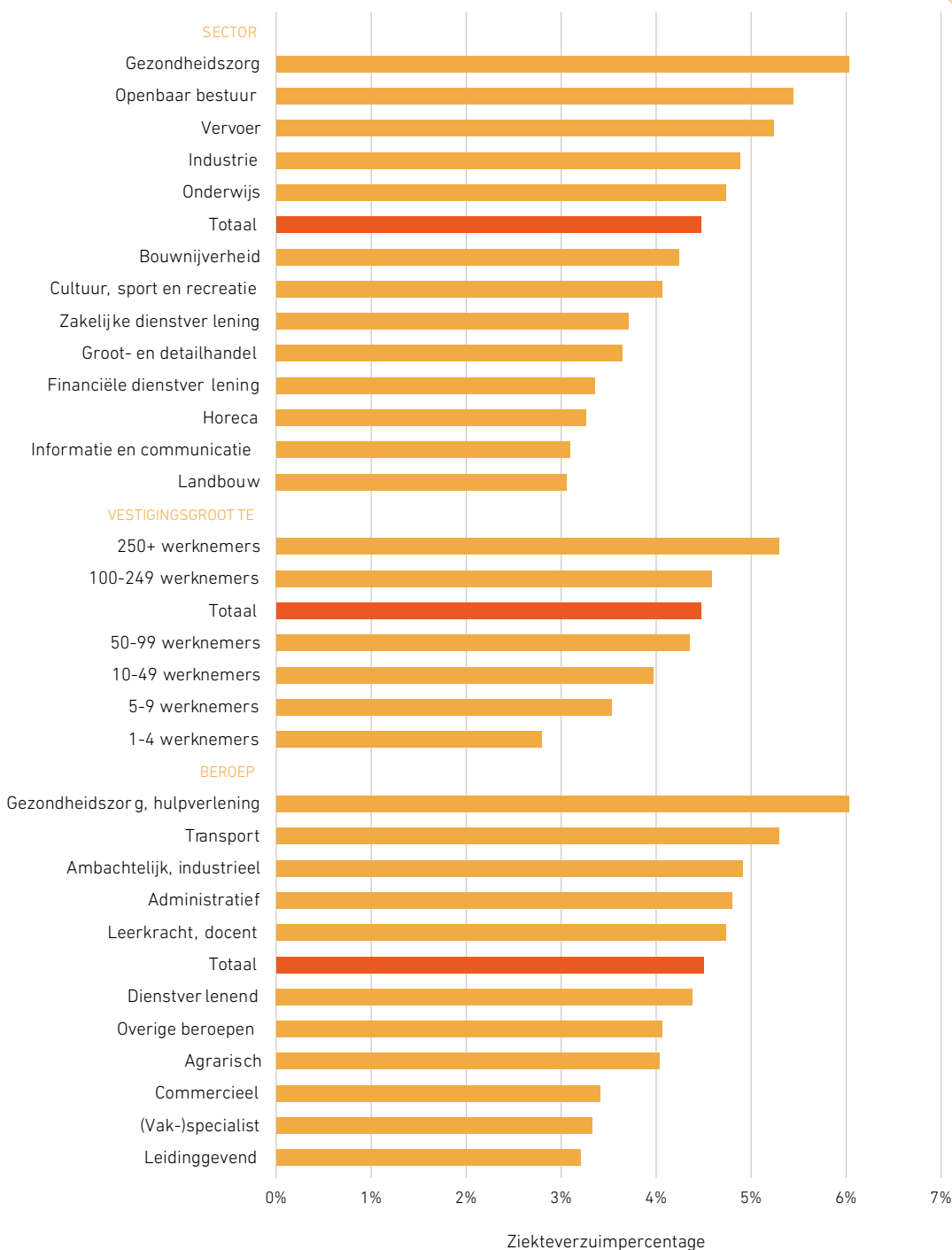


Daarnaast is het verzuim hoger naar mate bedrijven groter zijn. Zo hebben de grootste bedrijfsvestigingen, met 250 of meer werknemers, een verzuimpercentage van gemiddeld 5,3%, terwijl dat 2,8% is onder de vestigingen met 1 tot en met 4 werknemers. Het lagere verzuim bij kleine vestigingen hangt vermoedelijk samen

met een hechtere band tussen werkgever en werknemer, een groter verantwoordelijkheidsgevoel bij de werknemer wat betreft de bedrijfsvoering en meer sociale controle dan bij grote bedrijven (Hartman e.a., 2010).

Bron: [Arbobalans 2020](#)

### Ziekteverzuimpercentage van werknemers naar sectoren, vestigingsgrootte en beroepsgruppen.



# Ontwikkelingen ziekteverzuim

De laatste cijfers van het CBS, zoals te zien in het voorgaande hoofdstuk, laten zien dat het ziekteverzuimpercentage in Nederland in de periode 2005-2019 redelijk stabiel gebleven.

In de periode 2013-2019 is het ziekteverzuimpercentage door psychische aandoeningen als burn-out en overspanning echter zichtbaar gestegen.

## Verschillende wetswijzigingen van invloed op ziekteverzuim

Wat in de de grafiek in hoofdstuk 1.1. niet te zien is, is dat het totale ziekteverzuimpercentage in de periode daaraan voorafgaand, 2002 t/m 2004, sterk is gedaald. Waarschijnlijk komt dit door de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter. Door deze wet werden werkgevers volledig verantwoordelijk voor de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Na een stabiele fase is van 2011 tot 2015 het ziekteverzuimpercentage verder gedaald tot een gemiddelde van 3,8%. Dit houdt mogelijk verband met de economische situatie en het feit dat meer mensen zich zorgen maakten om het behoud van hun baan. Sindsdien stijgt het ziekteverzuimpercentage weer licht. Deze trends zijn te zien in zowel grote, middelgrote als kleine bedrijven.

(Bron: [Volksgezondheid & Zorg](#))

## Trends in oorzaken ziekteverzuim

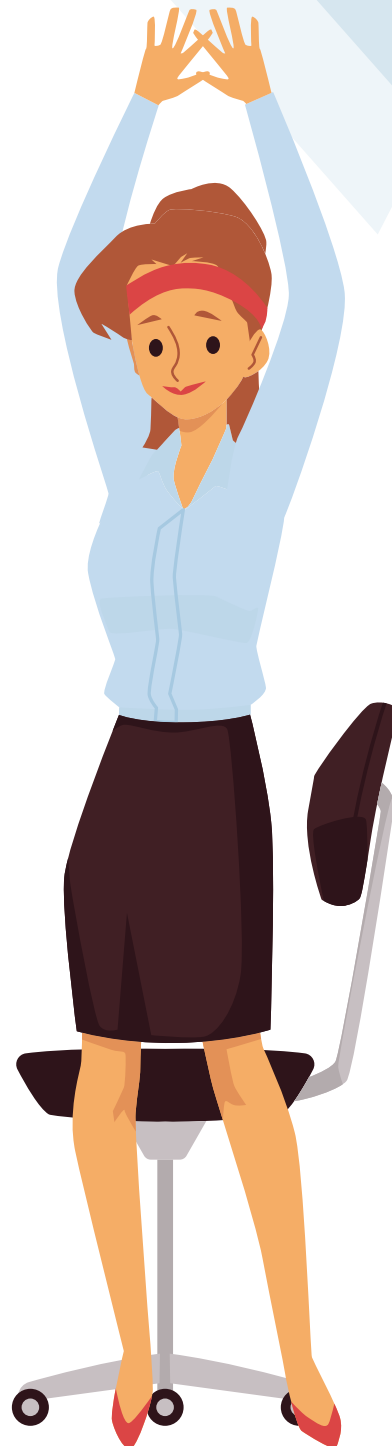
In de periode 2013-2019 steeg het ziekteverzuimpercentage door psychische aandoeningen, zoals burn-out en overspanning. Daarmee was dit in 2019 de voornaamste oorzaak van verzuim. In de periode daarvoor was het verzuimpercentage van overige aandoeningen het hoogst. Onder 'overige aandoeningen' worden onder andere hart- en vaatziekten, maag- en darmklachten, neurologische aandoeningen, urogenitale klachten en longklachten verstaan. Het aandeel verzuim naar aanleiding van klachten aan het bewegingsapparaat neemt de laatste jaren af ([ArboNed en HumanCapitalCare, 2020](#)).

Werkomgeving

# Ziekteverzuim en werkomgeving

De werkomgeving, zowel de fysieke als de mentale, heeft een belangrijke impact op ziekteverzuimcijfers. Volgens de Arbobalans 2020 was in 2019 47% van de totale verzuimdagen (deels) gerelateerd aan werk. Van alle verzuimdagen is 27% toe te schrijven aan psychosociale arbeidsbelasting. Dat is dus ruim de helft van alle werkgerelateerde verzuimdagen.

Daar waar de werkomgeving verbeterd wordt, kan ziekteverzuim worden vermindert. In dit hoofdstuk lees je meer over ziekteverzuim in relatie tot de fysieke en mentale werkomgeving, en over de verschillen tussen beide soorten ziekteverzuim.



## Ziekteverzuim en fysieke werkomgeving

De fysieke werkomgeving gaat over de inrichting van de werkplek van werknemers. Denk bijvoorbeeld aan verlichting, de aanwezigheid van ontmoetingsplekken en ergonomisch ingerichte werkplekken. Het type werkzaamheden dat medewerkers uitvoeren hangt nauw samen met hoe hun omgeving eruitziet, alsook met de fysieke belasting.

Fysieke belasting is de belasting waarmee medewerkers binnen hun werkomgeving te maken krijgen, en die kunnen leiden tot lichamelijke klachten. Fysieke belasting heeft grote invloed op de gezondheid en inzetbaarheid van personeel. Een verkeerde werkhouding, zwaar werk of het langdurig uitvoeren van dezelfde handelingen kunnen klachten veroorzaken. Na werkstress is fysieke belasting de tweede verzuimveroorzaker van Nederland.

Fysieke belasting kent grofweg twee categorieën: statische en dynamische belasting. Statische belasting is de continue spierspanning die optreedt als gevolg van langdurig werken in dezelfde houding. Denk aan een postsorteerder of een kantoormedewerker achter een beeldscherm. Dynamische belasting is de afwisseling tussen aan- en ontspanning van de spieren. Denk daarbij aan zware werkzaamheden in bijvoorbeeld de zorg en bouw. Een verpleegkundige

die bedlegerige patiënten moet wassen, voeden en verzorgen is constant aan het duwen, trekken en tillen. Of een dakdekker die de ene dag met zware gasflessen sjouwt en de volgende dag een zeer schuin dak van pannen moet voorzien.

De klachten die voortvloeien uit fysieke belasting door werk veroorzaken jaarlijks 30% van het werkgerelateerd verzuim. 19% komt door overmatig zwaar werk, 11% door repetitief werk.



Fysieke belasting is een groot probleem in sectoren waar lichamelijk zwaar werk wordt verricht. In de sector landbouw en visserij wordt bijvoorbeeld 46% van het werkgerelateerd verzuim veroorzaakt door fysieke belasting. Het totale werkgerelateerde verzuim in de sector is echter laag: 0,8% van alle werkdagen.

Bron: CZ en NEA 2018/CBS



## Ziekteverzuim en mentale werkomgeving

Naast een relatie tussen een fysiek belastende werkomgeving en ziekteverzuim, bestaat er ook een duidelijke relatie tussen ziekteverzuim en een stressvolle psychosociale werkomgeving.

Het begrip psychosociale arbeidsbelasting, afgekort PSA, is een verzamelbegrip voor arbeidsrisico's die kunnen leiden tot gezondheidsklachten met een psychosociale oorzaak en arbeidsuitval. De psychische arbeidsbelasting wordt afgemeten aan de emotionele belasting van het werk, het vóórkomen van ongewenst gedrag op de werkvloer (zoals agressie, geweld, pesten, seksuele intimidatie en discriminatie) en een hoge werkdruk.

Psychisch belastend werk heeft al een aantal jaren de aandacht van de overheid, omdat het nauw samenhangt met gezondheidsklachten en ziekteverzuim. Het aandeel stressgerelateerd

verzuim is inmiddels zo groot, dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkstress beroepsziekte nummer 1 noemt. Verzuim door stress heeft vaak langdurig ziekteverzuim als gevolg.

Gelukkig kan er het nodige worden gedaan om ziekteverzuim te voorkomen; of ziekteverzuim nu voortkomt uit een fysieke of mentaal belastende werkomgeving. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op de preventie van ziekteverzuim.

Bron: [CBS](#) en [ArboNed](#)



## Preventie

# Preventie van ziekteverzuim

Veel bedrijven in Nederland werken doelgericht aan het terugdringen van ziekteverzuim. Daarbij geldt dat voorkomen beter is dan genezen. Dit vraagt om voortdurende aandacht van werkgevers en initiatieven die anticiperen op mogelijke risicofactoren.

In dit hoofdstuk kom je meer te weten over wat bedrijven kunnen doen om ziekteverzuim terug te dringen en/of te voorkomen. Dit vraagt om de juis-

te inrichting van processen binnen de organisatie, zoals onder meer een goed verzuimbeleid. Ook kan een goed ingerichte werkplek zorgen voor een afname van klachten bij medewerkers en leiden tot het terugdringen van verzuim.



## Hoe wordt ziekteverzuim teruggedrongen?

Het voeren van een ziekteverzuimbeleid is een wettelijke plicht voor werkgevers en wordt expliciet genoemd in het [Arbeidsomstandighedenbesluit](#) (artikel 2.9). Volgens dit artikel adviseert de arbodienst inzake het voeren van een gestructureerd, systematisch en adequaat arbeidsomstandigheden- en ziekteverzuimbeleid.

Het voorkomen en beperken van ziekte is een vanzelfsprekende doelstelling van het arbobeleid. Iedere werkgever is verplicht om beleid te voeren dat zorgt voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

Om het ziekteverzuim terug te dringen moeten bedrijven zich in de eerste plaats bewust zijn van de factoren, zowel op fysiek als mentaal vlak, die na verloop van tijd tot mogelijk langdurig ziekteverzuim kunnen leiden. Een deel van het ziekteverzuim - vooral kortdurend ziekteverzuim als gevolg van bijvoorbeeld seizoensgebonden infectieziekten, is moeilijk volledig weg te werken. Langdurig ziekteverzuim kan daarentegen met de juiste inspanningen worden teruggedrongen.



### **Dit zijn belangrijke aandachtspunten:**

**Een goed verzuimbeleid:** Als een werknemer zich ziek meldt, is het van belang in te zetten op een snel herstel van functioneren en een duurzame terugkeer naar werk. Een goed verzuimbeleid richt zich op het voorkomen en beperken van ziekte. Hierbij is het aanstellen van een preventiemedewerker cruciaal, net als een sterk verzuimprotocol en een goede registratie van verzuim en begeleiding bij re-integratie. Op dit gebied biedt een arbodienst uitkomst.

**Plezierige werkomgeving:** Werknemers die goed in hun vel zitten zijn productiever, maken minder fouten en zijn mindervakziek. Als werknemers betrokken zijn bij het werk en steun krijgen van hun leidinggevende zijn ze ook beter bestand tegen de gevolgen van stress. Soms kunnen kleine veranderingen voor werknemers al veel betekenen. Denk bijvoorbeeld aan een aangepaste werkplek, meer beslissingsbevoegdheid, een andere verdeling van werktaken of het beschikbaar stellen van een persoonlijk opleidingsbudget.

**Let op de signalen van ziekteverzuim:** Wanneer een werkgever vroegtijdig de signalen van ziekteverzuim herkent, kan hij samen met de werknemer op zoek gaan naar een oplossing en mogelijk uitval voorkomen.

Werknemers in de 'gevaarzone' vertonen bijvoorbeeld signalen van werkstress. Dit kan wijzen op dreigend ziekteverzuim. Het signaleren van werkstress verdient dus de volle aandacht.

**Maak verzuim bespreekbaar:** Veel werkgevers vinden het lastig om het onderwerp ziekteverzuim aan te snijden, omdat het al snel de privésfeer van medewerkers raakt. Toch is het verstandig om ziekteverzuim bespreekbaar te maken. Werknemers vinden het vaak fijn als je oprecht geïnteresseerd bent in hoe het met ze gaat. Je geeft blijk van deze interesse als je hier vanuit interesse naar vraagt, zonder meteen oplossingen aan te dragen.

Bron: [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#)  
Bron aandachtspunten preventie: [Ondernemen met Personeel](#)

## Verzuimgesprek & de bedrijfsarts

Het regelmatig spreken van werknemers kan een positief effect hebben op het voorkomen van ziekteverzuim. Als een werknemer regelmatig een kortere periode ziek is is het verstandig om een verzuimgesprek te voeren. Maak de medewerker duidelijk wat het effect van het verzuim is op de organisatie en zijn of haar collega's, maar leg de nadruk op het vinden van een oplossing. Wees je ervan bewust dat het ziekteverzuim allerlei verschillende oorzaken kan hebben zoals persoonlijke problemen, een te hoge werkdruk of een slechte gezondheid.

Bij het voeren van een verzuimgesprek is het noodzakelijk om ijkmomenten in de nabije toekomst af te spreken en de onderlinge afspraken schriftelijk vast te leggen.

### **De bedrijfsarts**

Is een werknemer langere tijd ziek? Dan mag je als werkgever de werknemer vragen om naar een bedrijfsarts te gaan. De bedrijfsarts of arbodienst stelt de beperkingen van de zieke werknemer vast. Die legt hij vast in een probleemanalyse. Daarin adviseert hij ook welke mogelijkheden om te werken de werknemer nog wél heeft.

Bron: [ArboNed en UWV](#)

## Werktools kunnen ziekteverzuim voorkomen

De laatste jaren zijn veel bedrijven zich bewust geworden van het belang van de juiste middelen die werknemers helpen ergonomisch verantwoord te werken.

Met name de langdurige ziekteverzuimperioden kunnen worden voorkomen wanneer werknemers hun werk uitvoeren in een juiste werkhouding met bewegingen die de fysieke belasting van het lichaam verminderen. Zowel bij fysiek veeleisend (hand) werk als bij kantoorwerk kunnen de juiste tools een groot verschil maken voor het lichamelijke welzijn van werknemers.

Het kan bijvoorbeeld gaan om een toetsenbord dat de werknemer helpt om een goede ergonomische werkhouding aan te nemen, of een gecentreerde muis die zorgt voor minder klachten door beeldschermwerk, zonder afbreuk te doen aan de efficiëntie.



## Salaris

# Ziekteverzuim en loon

Volgens de [Arbobalans 2020](#) heeft in 2019 47% van alle werknemers naar eigen zeggen wel eens verzuimd. Daarbij geldt dat 47% van de verzuimdagen werkgerelateerd is. De Nederlandse werknemer verzuimt gemiddeld 4,5 van de 100 werkdagen en gemiddeld 1,2 keer per jaar.

Ziekteverzuim is dus iets waar bijna de helft van de werknemers mee te maken krijgt. In dit hoofdstuk lees je meer over de relatie tussen ziekteverzuim en loon.

## Wat is de invloed van ziekteverzuim op het loon?

Hoe ziekteverlof je salaris beïnvloedt, hangt voornamelijk af van je arbeidsvoorwaarden en je collectieve arbeidsovereenkomst.

Hieronder vind je de regels met betrekking tot salaris tijdens ziekteverlof voor werknemers die in vaste dienst zijn (vast of tijdelijk contract).

### 1e ziektejaar

- Je ontvangt in het 1e ziektejaar minstens 70% van je loon en minimaal het minimumloon.
- Je kunt meer loon doorbetaald krijgen als hier afspraken over staan in je cao of arbeidsovereenkomst.
- Ben je ziek vanwege orgaandonatie, zwangerschap of bevalling? Dan krijg je 100% van je loon uitbetaald.

### 2e ziektejaar

- Ook in je 2e ziektejaar betaalt je werkgever je minimaal 70% van je loon. Je werkgever hoeft dat niet meer aan te vullen tot het minimumloon. Als je (gezins)inkomen daarmee onder het sociaal minimum komt, kun je bij UWV een toeslag aanvragen.

### Uitzonderingen

Je werkgever kan je loon tijdelijk of helemaal stopzetten als jij je niet houdt aan de regels voor re-integratie. Ook als je weigert om passend werk te doen gelden er consequenties. Je werkgever moet je vooraf schriftelijk waarschuwen als hij jouw loon wil stopzetten.

## Na 2 ziektejaren

Tijdens je ziekte kun je misschien wel minder uren of minder dagen werken. Of aangepast werk doen. Misschien blijft dat zo. Het is dan verstandig om na 2 jaar vast te leggen wat je nieuwe 'normale werk' is geworden. De wet noemt dit 'bedongen arbeid'. Als je opnieuw ziek wordt, heb je alleen recht op loon over je normale werk. Maak hierover afspraken met je werkgever en laat je arbeidscontract aanpassen.

Daarnaast kun je na 2 jaar ziekte in aanmerking komen voor een uitkering. Het gaat dan om een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering, ook wel een WIA-uitkering genoemd. UWV bekijkt of je hier recht op hebt.

Bronnen: Rijksoverheid & Juridisch Loket



# Loon bij ziekteverzuim uitzend- en oproepkrachten

Ben je een uitzend- of oproepkracht en word je ziek? Dan gelden de volgende regels:

## **Uitzendkrachten**

- Staat er een uitzendbeding in je contract? Dan stopt je contract als je ziek wordt en heb je geen recht op loon. Dit staat in de cao. Staat er geen uitzendbeding in je contract? Dan blijf je in dienst als je ziek wordt en heb je recht op loon. Dit geldt voor contracten met en zonder einddatum.
- Ben je vaste dienst als uitzendkracht? Dan moet het uitzendbureau jouw loon doorbetalen.

## **Oproepkrachten**

- Heb je een min-max contract met een minimaal en een maximaal aantal vastgelegde uren? Dan krijg je bij ziekte minimaal 70% van je loon betaald over het minimumaantal uren dat in je contract staat.
- Bij een nulurencontract heb je geen vast aantal uren in je contract staan. Je hebt dan ook geen recht op loon. Word je ziek terwijl je ingepland staat om te werken? Dan heb je recht op minimaal 70% van het loon dat je zou krijgen voor de periode die je zou werken. Let op: soms staat in je contract dat je niet verplicht bent om te komen werken als je wordt opgeroepen. Dan heb je alleen recht op loon als je de oproep accepteert en daarna ziek wordt.
- Roept je werkgever je tijdens ziekte niet meer op? En werk je minimaal 3 maanden bij de werkgever? Dan heb je mogelijk recht op vaste uren. Over deze vaste uren heb je recht op loon tijdens ziekte.

Bron: [Juridisch Loket](#)



Wetgeving

# Wetgeving bij ziekteverzuim

Voor de meeste Nederlanders is ziekteverzuim een betrekkelijk beperkt en tegelijkertijd natuurlijk onderdeel van het werkende leven.

Soms word je immers ziek. Dat is niet te vermijden. De Nederlandse werknemer verzuimt, zoals eerder aangeven, gemiddeld 4,5 van de 100 werkdagen en gemiddeld 1,2 keer per jaar. Dat is, voor beide partijen, te overzien.

Maar zelfs als je gezond, fit en (mentaal) sterk bent, kunnen zich ongelukkige omstandigheden voordoen die zorgen dat jouw ziekteverzuim voor een periode in je leven

langdurig(er) is. Daarom is het zinvol om te weten wat er in de wet over ziekteverzuim is vastgelegd.

In dit hoofdstuk lees je meer over de belangrijkste regels bij ziekteverzuim. Het is onmogelijk om alle juridisch-technische details uiteen te zetten, maar we hebben geprobeerd de belangrijkste algemene richtlijnen voor je uit te lichten.



## De belangrijkste regels bij ziekteverzuim

Dit zijn de belangrijkste regels omtrent ziekteverzuim:

- 1 Je ontvangt in het 1e ziektejaar minstens 70% van je loon en minimaal het minimumloon.
- 2 Je ontvangt in het 2e ziektejaar minstens 70% van je loon. Het loon mag wel onder het minimumloon uitkomen
- 3 Na 2 jaar ziekte kun je in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. UWV bekijkt of je hier recht op hebt.
- 4 Als je ziek bent, moet je je direct ziek melden bij je werkgever. De regels voor ziekmelding staan in je arbeidscontract, cao of bedrijfsreglement. Je hoeft de werkgever niet te vertellen wat je klachten zijn.
- 5 Je werkgever kan je vragen naar een bedrijfsarts te gaan. De bedrijfsarts mag alleen aan je werkgever doorgeven of je wel of niet ziek bent, hoelang je ziekte waarschijnlijk gaat duren, welke taken je nog kunt doen en hoe je werkgever je hier bij kan helpen
- 6 Je bent niet verplicht om je werkgever te vertellen welke ziekte je hebt. Je werkgever mag je hier ook niet naar vragen in verband met jouw recht op privacy
- 7 Je werkgever mag je niet ontslaan als je ziek bent. Wel gelden er uitzonderingen. Deze vind je terug in hoofdstuk 6.1
- 8 Je mag op vakantie als je ziek bent. Dit moet je vooraf wel overleggen met je werkgever en eventueel de bedrijfsarts. De bedrijfsarts onderzoekt of er medische bezwaren zijn tegen je verlof- of reisplannen.

## Hoe wordt ziekteverzuim berekend?

Het verzuimpercentage kan bepaald worden aan de hand van het aantal verzuimde dagen versus het aantal beschikbare dagen. Je kunt rekenen met werkdagen of kalenderdagen. Er is theoretisch een klein verschil tussen beide methoden, maar bij grote

aantallen is dat verschil te verwaarlozen. Als je eenmaal voor een methode hebt gekozen, is het verstandig om deze aan te blijven houden. Zo blijven de uitkomsten in de toekomst onderling vergelijkbaar.

### **Een voorbeeld zoals gegeven door het CBS:**

In een bedrijf werken 10 personen. Hiervan werken er 8 full time en 2 parttime (75%). Het tweede kwartaal van een jaar telt 91 kalenderdagen. Het totaal aantal beschikbare kalenderdagen van alle werknemers samen is bij dit bedrijf:  $8 \cdot 91 + 2 \cdot 0,75 \cdot 91 = 864,5$  kalenderdagen.

### **Er zijn in het tweede kwartaal 4 ziektemeldingen:**

Medewerker 1 is ziek van 3 tot en met 10 april

Medewerker 4 is ziek van 26 april tot en met 27 april

Medewerker 7 is ziek van 29 mei tot en met 6 juni

Medewerker 9 is ziek van 18 april tot en met 12 mei

### **Medewerker 9 werk parttime; de andere drie werken full-time. Het aantal ziektedagen wordt nu als volgt bepaald:**

Medewerker 1: 8 ziektedagen

Medewerker 4: 2 ziektedagen

Medewerker 7: 9 ziektedagen

Medewerker 9:  $25 \cdot 0,75 = 18,75$  ziektedagen

Het totaal aantal ziektedagen is dus: 37,75

### **Let op: Omdat medewerker 9 een aanstelling van 75% heeft tellen haar ziektedagen maar voor 75% van het totaal mee. Immers, deze medewerker was ook maar voor 75% van alle dagen beschikbaar.**

Het ziekteverzuimpercentage (aantal verzuimde dagen/ aantal beschikbare dagen x 100%) van dit bedrijf is in het tweede kwartaal:

$$(37,75/864,5) \times 100\% = 4,4\%$$

# Heb je een medisch certificaat nodig bij ziekteverzuim?

Nee. Je werkgever mag jou hier ook niet naar vragen. Een werkgever mag sinds de nieuwe privacyrichtlijnen van de AVG alleen vragen naar informatie die relevant is voor de arbeidsrelatie. Vragen naar de aard en of oorzaak van de ziekte is uit den boze. Ook artsenorganisatie KNMG heeft een richtlijn afgegeven dat er geen geneeskundige verklaringen meer mogen worden afgegeven.

## **Wat mag dan wel?**

Om je tijdens je verzuim te kunnen bereiken, mag de werkgever je wel vragen:

- naar je telefoonnummer of (verpleeg)adres
- naar een inschatting hoe lang je verwacht dat de ziekte gaat duren
- welke werkzaamheden door collega's kunnen worden overgenomen
- of het gaat om afwezigheid die valt onder de vangnetbepaling van de Ziektewet (bijvoorbeeld bij zwangerschap, bevalling of orgaandonatie – al mag je daar als werkgever niet specifiek naar vragen)
- of het gaat om een arbeidsongeval of verkeersongeluk waarvoor een ander aansprakelijk is.

## **De bedrijfsarts**

Je werkgever mag je wel vragen naar een bedrijfsarts te gaan. De bedrijfsarts mag alleen aan de werkgever doorgeven:

- of je wel of niet ziek bent
- hoelang je ziekte waarschijnlijk gaat duren
- welke taken je nog wél kan doen (oftewel: de mate van arbeidsongeschiktheid)
- hoe hij /zij je kan helpen om je werkzaamheden te laten uitvoeren, bijvoorbeeld door je werkplek aan te passen

De bedrijfsarts mag geen medische informatie aan je werkgever geven. Dat heeft te maken met jouw recht op privacy.

Bron: [Juridisch Loket](#) en [Performa HR](#)

## Kan je werkgever een vergoeding voor ziekteverzuim aanvragen?

Soms kunnen werkgevers voor zieke werknemers met een dienstverband een Ziektewet-uitkering aanvragen. Je werkgever is dan wel verantwoordelijk voor jouw re-integratietraject.

Ook als je ziek wordt en niet (meer) in dienst bent, kan je werkgever een Ziektewet-uitkering voor je aanvragen. In dat geval begeleidt UWV jou bij je re-integratie.

Op de website van [UWV](#) kun je meer lezen over de precieze regels en voorwaarden.



## Vakantie tijdens ziekteverzuim

Ook als je ziek bent mag je op vakantie. Dit moet je vooraf wel overleggen met je werkgever en eventueel de bedrijfsarts.

Je vraagt je vakantie op de gebruikelijke manier aan bij je werkgever of leidinggevende. De bedrijfsarts onderzoekt dan of er medische bezwaren zijn tegen je verlof- of reisplannen. Als je leidinggevende toestemming geeft, mag je op vakantie.

### **Maak duidelijke afspraken**

- Maak voordat je op vakantie gaat duidelijke afspraken over het afschrijven van vakantiedagen
- Je werkgever mag geen vakantiedagen inhouden tijdens je ziekte zonder jouw (mondelinge of schriftelijke) toestemming. Dat mag alleen als dat in je cao, arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement staat.

### **Is je vakantieaanvraag goedgekeurd?**

Dan schrijft je werkgever jouw opgenomen dagen als vakantiedagen af. Stem je in met het afboeken van je verlofdagen, dan kun je je vakantie opnemen. Tijdens jouw vakantie word je vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. Dat betekent dat je tijdens je vakantie geen activiteiten hoeft te doen om weer aan het werk te gaan.

Bron: [ENV](#)

Ontslag

# Ziekteverzuim en ontslag

Veel mensen die te maken krijgen met langdurig ziekteverzuim, maken zich zorgen of zij het risico lopen om hun baan te verliezen. In dit hoofdstuk lees je meer over de vraag of je werkgever jou mag ontslaan als gevolg van ziekteverzuim en welke regels er precies gelden.

## Kan je werkgever je ontslaan als gevolg van ziekteverzuim?

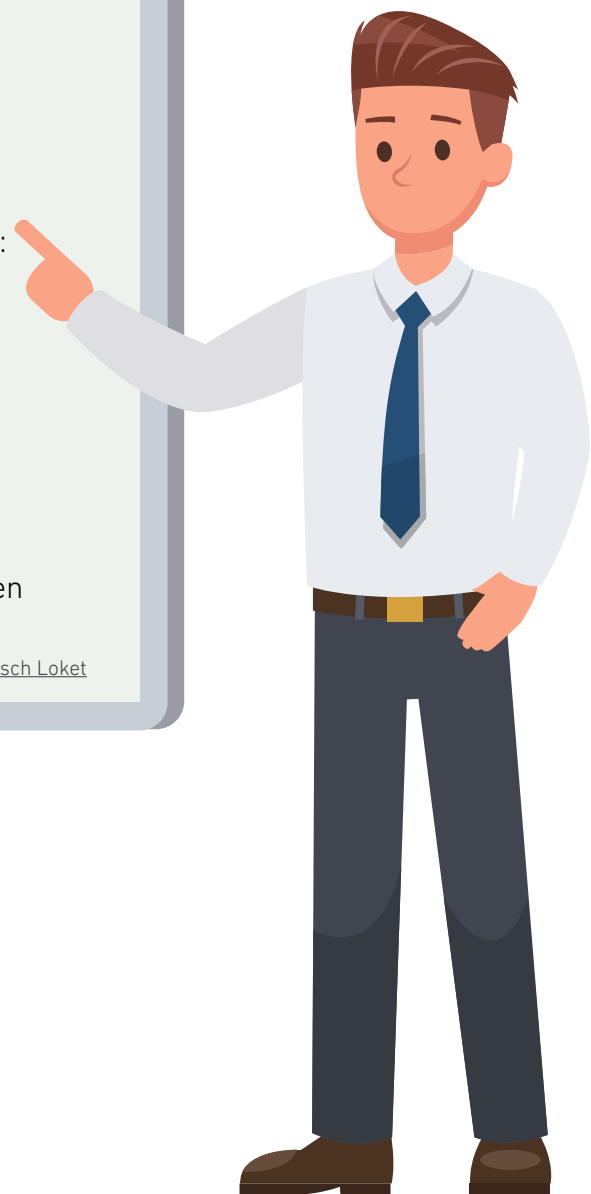
Nee, je werkgever mag je niet ontslaan als je ziek bent.

Er zijn wel uitzonderingen. Ontslag tijdens ziekte mag wel als je:

- niet meewerkt aan je re-integratie
- tijdens je proeftijd wordt ontslagen
- geen contractverlenging krijgt van je tijdelijke contract
- ontslag op staande voet krijgt
- langer dan 2 jaar ziek bent
- de AOW-leeftijd bereikt
- ontslag krijgt omdat je werkgever failliet gaat

Word je ontslagen terwijl je ziek bent? Dan kun je mogelijk een ziektebewaakingsuitkering krijgen.

Bron: [Juridisch Loket](#)



## Schriftelijke waarschuwing in geval van ziekteverzuim?

Je werkgever kan ervoor kiezen om je een officiële waarschuwing te geven als er sprake is van een, in zijn ogen, onterechte ziekmelding of frequent verzuim. Een officiële waarschuwing is meestal een schriftelijk vastgelegde waarschuwing die in het personeelsdossier wordt opgeborgen. Dit in tegenstelling tot de 'onofficiële' waarschuwing, die slechts mondeling wordt gegeven. Dat de officiële waarschuwing op papier wordt gezet maakt dat deze kan worden gebruikt bij eventuele latere disciplinaire maatregelen.

Heb je een officiële waarschuwing gekregen en ben je het er niet mee eens? Dan is het belangrijk om schriftelijk te reageren. Zo kun je altijd aantonen dat je het niet eens was met de officiële waarschuwing en voorkom je een eenzijdig negatief personeelsdossier.

Bron: [Wet & Recht](#)





Contour Design is marktleider op het gebied van bereik, ontwikkeling en design van ergonomische computermuizen en accessoires zoals de RollerMouse, Unimouse, Contor Mouse en het Balance Keyboard.

Contor Design, Inc. werd in 1995 opgericht door Steve Wang. Het hoofdkantoor staat in Windham, New Hampshire, in de VS.

In Ballerup in Denemarken ligt het hoofdkantoor van Contour Design Nordic. Contour Design Nordic importeert en verkoopt zijn producten via dochterondernemingen in Denemarken, Noorwegen, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk. Contour Design Nordic werkt nauw samen met distributeurs van ergonomische apparatuur in Duitsland, Frankrijk, Nederland, Oostenrijk en Zwitserland.

Contour Design Nordic A/S  
Borupvang 5B, st.tv.  
DK-2750 Ballerup  
[info@contour-design.com](mailto:info@contour-design.com)