

# **Overzicht vuistregels**

Hieronder staan de praktische vuistregels per betrokken partij gegroepeerd: sollicitant, zieke werknemer, ondernemingsraad, werkgever, arbodienst en bedrijfsarts, reïntegratiebedrijf, verzuimverzekeraar en het UWV. De paragraafnummers verwijzen naar de behandeling in de tekst. Aan het slot van ieder hoofdstuk staan steeds de praktische vuistregels voor de betreffende fase: sollicitatieprocedure, ziekteverzuimbeleid, ziekmelding, reïntegratie en herstel, einde arbeidsrelatie, dan wel (gedeeltelijk) in de WAO.

## **Sollicitant**

- De sollicitant informeert de werkgever over zijn gezondheid voor zover rechtstreeks relevant voor de uitoefening van de beoogde functie. Niet relevante informatie mag hij verzwijgen (4.2.1).
- De werkgever kan een sollicitant medisch laten keuren door de arbodienst indien de functie bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid (4.3.1). De keuring mag pas plaatsvinden aan het einde van het selectieproces (4.2.2).
- De werkgever vermeldt bij de werving dat een aanstellingskeuring mogelijk een onderdeel van de selectie vormt (4.2.2).
- Voorafgaand aan de keuring informeert de werkgever de sollicitant schriftelijk over het doel, het soort onderzoek en de vragen die gesteld worden (4.2.2).
- De sollicitant verstrekt aan de bedrijfsarts tijdens de medische keuring informatie met betrekking tot ziekte, handicap en ziekteverleden die relevant is voor de functie (4.3.3).
- De sollicitant heeft in bepaalde gevallen recht op herkeuring (4.4.1).
- De sollicitant ontvangt, indien deze dat wenst, als eerste de uitslag van de medische keuring van de bedrijfsarts en beslist of deze wordt doorgegeven aan de werkgever (4.4.1).

## **Zieke werknemer**

### **Ziekmelding**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek te melden. De wijze waarop dit gebeurt, kan hij in een regeling vastleggen (6.2.1).
- De werkgever mag niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. De zieke werknemer mag hierover zwijgen indien de werkgever ernaar informeert (6.3.1.d).
- De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de zieke werknemer vragen:
  - telefoonnummer en (verpleeg)adres (6.3.1.a);
  - vermoedelijke duur van het verzuim (6.3.1.b);
  - lopende afspraken en werkzaamheden (6.3.1.c);
  - of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (6.3.1.f);
  - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval (6.3.1.h);
  - of er sprake is van een verkeersongeval in verband met de regresmogelijkheid (6.3.1.i).
- De werkgever kan bij de ziekmelding in bepaalde situaties direct informeren of er aanpassingen in het kader van de reïntegratie aangeboden kunnen worden (6.3.1.j).
- De bedrijfsarts mag de werkgever informeren over de mate en wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is wanneer de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de reïntegratie (6.3.1.g).

### **Controle en verzuimbegeleiding**

- De werkgever kan controleren of de zieke werknemer daadwerkelijk ziek is en of de claim van de zieke werknemer op loondoorbetaling terecht is (5.2).
- De werkgever en arbodienst verrichten beide werkzaamheden in het kader van controle en verzuimbegeleiding. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor controle en verzuimbegeleiding en de arbodienst kan hem daarbij adviseren (5.2.2).
- Als de zieke werknemer niet meewerkt aan de controlevoorschriften kan dit onder andere als consequentie hebben dat de werkgever de loondoorbetaling opschort (5.2.6).

- Controlevoorschriften zijn schriftelijk gegeven, redelijk (dus niet onnodig belastend) en beperkt tot inlichtingen ten behoeve van het vaststellen van het recht op loondoorbetaling (5.2).
- De zieke werknemer verstrekt de arbodienst alle informatie die nodig is in verband met het beoordelen van de arbeidsongeschiktheid, de verzuimbegeleiding en de reïntegratie (6.3.3).
- De bedrijfsarts mag medische gegevens van de zieke werknemer opvragen bij diens behandelend arts. De behandelend arts mag deze gegevens slechts verstrekken met uitdrukkelijke toestemming van de patiënt c.q. zieke werknemer (6.3.4).
- De arbodienst beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot de informatie die noodzakelijk is voor de werkgever in verband met het beoordelen van de loondoorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding en reïntegratie. Indien de arbodienst meer informatie wil verstrekken aan de werkgever, gebeurt dit alleen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer (6.3.6).

### **Reïntegratie**

- De arbodienst stelt binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse en een advies voor het plan van aanpak op indien er langdurig verzuim dreigt. De zieke werknemer ontvangt hiervan een afschrift (7.2.2.a).
- Binnen 8 weken na de eerste ziektedag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werknemer, een plan van aanpak op ten behoeve van de reïntegratie (7.2.1.a).
- Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgesteld (7.2.1.a).
- Een afschrift van het plan van aanpak en het eerste deel van het reïntegratieverslag ontvangt de zieke werknemer van de werkgever (7.2.1.a en c).
- De zieke werknemer geeft alleen die gegevens aan een ingeschakeld reïntegratiebedrijf die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de afgesproken reïntegratie-activiteiten (7.2.11.a).
- De werkgever en de arbodienst verstrekken het reïntegratiebedrijf de voor het afgesproken reïntegratietraject noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer. Zij informeren de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt de arbodienst de voor de reïntegratie noodzakelijke gegevens aan het reïntegratiebedrijf. De arbodienst informeert de zieke werknemer hierover vooraf (7.2.10.a).
- Het reïntegratiebedrijf mag alleen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer medische gegevens bij de huisarts en specialist opvragen (7.2.13).
- Het terugleveren van gegevens over de zieke werknemer van het reïntegratiebedrijf naar de werkgever beperkt zich tot gegevens over de voortgang van de reïntegratie en de mate waarin de zieke werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie-activiteiten (geen medische gegevens). Aan de arbodienst mag het reïntegratiebedrijf wel medische gegevens verstrekken in het kader van het uitoefenen van zijn taak om de zieke werknemer te begeleiden. Het reïntegratiebedrijf informeert de werknemer hierover vooraf (7.2.1.b en 7.2.10.b).
- De werknemer verstrekt aan het UWV de nodige gegevens in het kader van de uitvoering van Wet SUWI en Wet REA (7.2.9.b).

### **Verzuimverzekeraar**

- De werkgever en de arbodienst mogen de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 , 7.2.14 en 7.2.15).
- De verzuimverzekeraar mag slechts met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer medische informatie over hem ontvangen (6.3.9 en 7.2.17).

### **Herstel**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zo spoedig mogelijk te melden dat hij hersteld is (8.2.1).

### **Ontslagprocedure**

- De werkgever maakt bij de aanvraag van de ontslagvergunning van een zieke werknemer bij het CWI aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat er geen plaatsingsmogelijkheid is in een aangepaste dan wel passende functie in de onderneming (8.3.1).
- Bij een ontslagprocedure van een zieke werknemer bij de rechter kan een deskundigenoordeel van het UWV worden gebruikt. Bij deze ontslagprocedure kan medische informatie openbaar worden (8.3.2).

### **WAO**

- Na 89 weken vanaf de eerste ziekte dag stelt de werkgever een reïntegratieverslag op ten behoeve van de WAO-aanvraag bij het UWV. Dit gebeurt in overleg met de zieke werknemer aan de hand van het reïntegratiedossier (7.2.1.c en 7.2.8.a).
- De zieke werknemer stuurt binnen 21 maanden na de eerste ziekte dag het reïntegratieverslag, inclusief het medische gedeelte van de arbodienst ten behoeve van de WAO-aanvraag, naar het UWV (7.2.9.a).
- Het UWV beoordeelt de WAO-aanvraag van de zieke werknemer op basis van het reïntegratieverslag, een WAO-keuring en een eventueel gesprek met de arbeidsdeskundige (8.4).

## **Ondernemingsraad**

- De OR heeft instemmingsrecht bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van:
  - beleid omtrent aanstellingskeuringen (4.1);
  - controlevoorschriften ten aanzien van het ziekteverzuim (5.2);
  - verzuimregistratie (5.1);
  - ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid en afspraken en contracten met de arbodienst en/of het reïntegratiebedrijf (5.1).

## **Werkgever**

### **Sollicitatie en medische keuring**

- De werkgever mag niet informeren naar de gezondheid, het ziekteverleden en het ziekteverzuim van de sollicitant (4.2.2).
- De werkgever kan een sollicitant medisch laten keuren door de arbodienst indien de functie bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid (4.3.1).
- De keuring mag pas plaatsvinden aan het einde van het selectieproces (4.2.2).
- De werkgever vermeldt bij de werving dat een aanstellingskeuring mogelijk een onderdeel van de selectie vormt (4.2.2).
- Voorafgaand aan de keuring informeert de werkgever de sollicitant schriftelijk over het doel, het soort onderzoek en de vragen die gesteld worden (4.2.2).
- Het enige dat de werkgever verneemt van de bedrijfsarts is of de werknemer al dan niet (gedeeltelijk) medisch geschikt is voor de functie (4.4.2).

### **Ziekmelding**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek te melden. De wijze waarop dit gebeurt, kan hij in een regeling vastleggen (6.2.1).
- De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de zieke werknemer vragen:
  - telefoonnummer en (verpleeg)adres (6.3.1.a);
  - vermoedelijke duur van de ziekte (6.3.1.b);
  - lopende afspraken en werkzaamheden (6.3.1.c);
  - of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (6.3.1.f)
  - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval (6.3.1.h);
  - of er sprake is van een verkeersongeval in verband met de regresmogelijkheid (6.3.1.i).

- De werkgever mag niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. De werknemer mag hierover zwijgen indien de werkgever ernaar informeert (6.3.1.d).
- In bepaalde situaties kan de werkgever bij de ziekmelding direct informeren of er aanpassingen in het kader van de reïntegratie aangeboden kunnen worden (6.3.1.j).
- De bedrijfsarts mag de werkgever informeren over de mate waarin en de wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is wanneer de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de reïntegratie (6.3.1.g).
- De werkgever geeft tijdig, in het algemeen binnen een week, de ziekmelding door aan de arbodienst (6.3.2). Ook informeert de werkgever het UWV (6.3.8).

### **Controle**

- De werkgever kan controleren of de claim van de zieke werknemer op loondoorbetaling terecht is (5.2).
- De werkgever en arbodienst verrichten beiden werkzaamheden in het kader van controle en verzuimbegeleiding. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor controle en verzuimbegeleiding en de arbodienst kan hem daarbij adviseren (5.2.2).
- Controlevoorschriften zijn schriftelijk gegeven, redelijk (dus niet onnodig belastend) en beperkt tot inlichtingen ten behoeve van het vaststellen van het recht op loondoorbetaling (5.2).
- De werkgever informeert de zieke werknemer over het doel (controle en verzuimbegeleiding) waarvoor de persoonsgegevens door de werkgever worden verwerkt (5.2.2).
- De werkgever mag bij zwaarwegende redenen, zoals een ernstige verdenking van een onterechte ziekmelding, een diepgaander onderzoek ter controle van de zieke werknemer (laten) uitvoeren (5.2.4).

### **Verzuimregistratie**

- De werkgever mag in de verzuimoverzichten geen medische gegevens opnemen die herleidbaar zijn tot personen (5.3.1).
- In de organisatie van de werkgever mogen de individuele verzuimgegevens slechts verstrekt worden aan die personen die direct betrokken zijn bij het verzuimbeleid (5.3.2).
- De werkgever mag de vrijwillig verkregen informatie over de aard en oorzaak van de ziekte slechts in uitzonderlijke situaties in het personeelsdossier opnemen, bijvoorbeeld indien het noodzakelijk is in verband met het gezondheidsbelang van de werknemer (6.3.1.e).

### **Reïntegratie**

- De werkgever ontvangt van de arbodienst binnen 6 weken na de eerste ziektedag een afschrift van de probleemanalyse en een advies voor het plan van aanpak indien er sprake is van dreigend langdurig verzuim, zonder vermelding van de medische gegevens (7.2.3.a).
- Binnen 8 weken na de eerste ziektedag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werknemer, een plan van aanpak op ten behoeve van de reïntegratie (7.2.1.a).
- Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgesteld (7.2.1.a).
- Een afschrift van het plan van aanpak wordt aan de werknemer, arbodienst en casemanager verstrekt (7.2.1.a).
- De werkgever is verplicht om in het reïntegratiedossier aantekening te houden van het ziekteverzuim en de reïntegratieactiviteiten (7.2.1.b).
- De werkgever verstrekt voor het afgesproken reïntegratietraject de noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer aan het reïntegratiebedrijf. Hij informeert de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Na 89 weken vanaf de eerste ziektedag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werknemer, aan de hand van het reïntegratiedossier, een reïntegratieverslag op ten behoeve van de WAO-aanvraag bij het UWV. Kopieën hiervan geeft de werkgever aan de werknemer (7.2.1.c en 7.2.8.a).
- De werkgever verstrekt aan het UWV alle gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI en Wet REA (7.2.8.b)
- De werkgever informeert de zieke werknemer dat hij in het SMT besproken wordt dan wel kan worden (6.3.7).

### **Verzuimverzekeraar**

- De werkgever mag de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 en 7.2.14).
- Het contact tussen het reïntegratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werkgever. De arbodienst vervult een rol bij de controle op de uitgevoerde reïntegratie-activiteiten (7.2.16).

### **Herstel**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zo spoedig mogelijk te melden dat hij hersteld is (8.2.1).
- De werkgever geeft de herstelmelding spoedig door aan het UWV (8.2.2.).
- De werkgever geeft de herstelmelding door aan de arbodienst en (indien aanwezig) de verzuimverzekeraar (8.2.3 en 8.2.4).

### **Ontslagprocedure**

- De werkgever maakt bij de aanvraag van de ontslagvergunning van een zieke werknemer bij het CWI aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat er geen plaatsingsmogelijkheid is in een aangepaste dan wel passende functie in de onderneming (8.3.1).
- Bij een ontslagprocedure van een zieke werknemer bij de rechter kan een deskundigenoordeel van het UWV worden gebruikt. Bij deze ontslagprocedure kan medische informatie openbaar worden (8.3.2).

### **WAO**

- De werkgever mag in het kader van een bezwaar- en beroepsprocedure tegen een besluit tot het toekennen van een WAO-uitkering slechts kennis nemen van de medische gegevens indien de werknemer daarvoor schriftelijke toestemming heeft verleend (8.4.1).

### **Bewaartermijnen**

- De werkgever bewaart de administratieve persoonsgegevens over het ziekteverzuim niet langer dan twee jaar na het einde van het dienstverband (8.2.5.a).
- De werkgever bewaart een gesloten reïntegratiedossier niet langer dan twee jaar. Wanneer er een grote kans bestaat dat de herstelde werknemer weer verzuimt vanwege hetzelfde ziektebeeld, kan het gesloten reïntegratiedossier tot maximaal vier jaar bewaard worden (8.2.5.a).
- De werkgever bewaart persoonsgegevens niet langer dan twee jaar na beëindiging van de arbeidsrelatie. Het reïntegratiedossier wordt na beëindiging van de arbeidsrelatie zo spoedig mogelijk verwijderd (8.3.3).

## **Arbodienst / bedrijfsarts**

### **Medische keuring**

- De bedrijfsarts beperkt de medische keuring van de sollicitant qua aard, inhoud en omvang tot het doel waarvoor zij wordt verricht, ofwel gerelateerd aan de functie (4.3.2).

### **Controle en verzuimbegeleiding**

- De werkgever en arbodienst verrichten beiden werkzaamheden in het kader van controle en verzuimbegeleiding. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor controle en verzuimbegeleiding en de arbodienst kan hem daarbij adviseren (5.2.2).
- De arbodienst informeert de zieke werknemer over het doel (verzuimbegeleiding en advisering van de werkgever ten behoeve van controle) waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt (5.2.2).
- De bedrijfsarts mag medische gegevens van de zieke werknemer opvragen bij diens

behandelend arts. De behandelende arts mag deze gegevens slechts verstrekken met uitdrukkelijke toestemming van de patiënt c.q. zieke werknemer (6.3.4).

#### **Informereren van de werkgever**

- De arbodienst beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot de informatie die noodzakelijk is voor de werkgever bij het beoordelen van de loon-doorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding en reïntegratie (6.3.6).
- De bedrijfsarts mag alleen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer aanvullende informatie, zoals medische informatie, aan de werkgever verstrekken (6.3.6).
- De bedrijfsarts kan de werkgever slechts met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer informeren over regresrecht en de vangnetbepalingen van de Ziektewet (6.3.6.b).
- Tussen de bedrijfsarts en het Sociaal Medisch Team mogen alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer gegevens over diens gezondheid worden uitgewisseld (6.3.7 en 7.2.6).
- De arbodienst vermeldt op de rekening aan de werkgever geen persoonsgegevens van de zieke werknemer (7.2.3.d).

#### **Reïntegratie**

- De arbodienst stelt binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse en een advies voor het plan van aanpak op indien er langdurig verzuim dreigt. De zieke werknemer ontvangt hiervan een afschrift. (7.2.2.a). De werkgever ontvangt hiervan ook een afschrift zonder vermelding van de medische gegevens (7.2.3.a).
- De arbodienst verstrekt de noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer voor het afgesproken reïntegratietraject aan het reïntegratiebedrijf. De arbodienst informeert de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt de arbodienst de voor de reïntegratie noodzakelijke gegevens aan het reïntegratiebedrijf en hij informeert de zieke werknemer hierover vooraf (7.2.10.a).
- De arbodienst stelt ten behoeve van het reïntegratieverslag een medisch verslag op en verstrekt dit aan de zieke werknemer (7.2.2.c).
- In het kader van zijn doorverwijsbevoegdheid verstrekt de bedrijfsarts aan de huisarts/specialist informatie over de begeleiding, behandeling en mogelijke oplossing tot terugleiding naar het arbeidsproces over de zieke werknemer (7.2.4).

#### **UWV**

- De arbodienst verstrekt aan het UWV alle noodzakelijke gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI (7.2.7.b).

#### **Verzuimverzekeraar**

- De arbodienst mag de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 en 7.2.15).
- Het contact tussen het reïntegratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werkgever. De arbodienst vervult een rol bij de controle op de uitgevoerde reïntegratie-activiteiten (7.2.16).

#### **Bewaartermijnen:**

- Zes maanden nadat de keuring heeft plaatsgevonden verwijderd de arbodienst het keuringsdossier van een sollicitant (4.4.2).
- Bij de arbodienst geldt een bewaartermijn van tien jaar voor medische dossiers na einde dienstverband werkgever-werknemer (8.2.5.b).

## Reïntegratiebedrijf

- Werkgever en arbodienst verstrekken slechts de voor het afgesproken reïntegratietraject noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer aan het reïntegratiebedrijf. Zij informeren de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt de arbodienst de voor de reïntegratie noodzakelijke gegevens aan het reïntegratiebedrijf. Hij informeert de zieke werknemer hierover vooraf (7.2.10.a).
- De zieke werknemer hoeft alleen die gegevens aan het reïntegratiebedrijf te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de verrichting van de afgesproken reïntegratie-activiteiten (7.2.11.a).
- De teruglevering van gegevens over de zieke werknemer van het reïntegratiebedrijf naar de werkgever beperkt zich tot gegevens over de voortgang van de reïntegratie en de mate waarin de zieke werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie-activiteiten (geen medische gegevens). Aan de arbodienst mag het reïntegratiebedrijf wel medische gegevens verstrekken in het kader van het uitoefenen van zijn taak om de zieke werknemer te begeleiden. Het reïntegratiebedrijf informeert de werknemer hierover vooraf (7.2.1.b en 7.2.10.b).
- Het reïntegratiebedrijf mag alleen medische gegevens bij de huisarts en specialist opvragen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer (7.2.13).

### Bewaartermijnen

- Bij het reïntegratiebedrijf geldt voor gesloten reïntegratiedossiers een bewaartermijn van twee jaar. Wanneer er een grote kans bestaat dat de herstelde werknemer weer verzuimt vanwege hetzelfde ziektebeeld kan het gesloten reïntegratiedossier tot maximaal vier jaar bewaard worden (8.2.5.c).

## Verzuimverzekeraar

- De werkgever en arbodienst mogen de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9, 7.2.14 en 7.2.15).
- De verzuimverzekeraar mag slechts met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer medische informatie over hem ontvangen (6.3.9 en 7.2.17).
- Het contact tussen het reïntegratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werkgever. De arbodienst vervult een rol bij de controle op de uitgevoerde reïntegratie-activiteiten (7.2.16).
- De verzuimverzekeraar ontvangt van het UWV de noodzakelijke gegevens voor de uitvoering van de overeenkomst met werkgevers over de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte (7.2.18).

## UWV

- Het UWV kan uit eigen beweging en op verzoek aan de arbodienst alle gegevens en inlichtingen verstrekken die nodig zijn voor de uitvoering van de Arbowet (7.2.7.b).
- De arbodienst verstrekt het UWV alle gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI (7.2.7.b).
- De werkgever verstrekt het UWV alle gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI en Wet REA (7.2.8.b).
- De werknemer verstrekt het UWV de nodige informatie in het kader van de uitvoering van Wet SUWI en REA (7.2.9.b).
- De verzuimverzekeraar ontvangt van het UWV de noodzakelijke gegevens voor de uitvoering van de overeenkomst met werkgevers over de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte (7.2.18).
- Het UWV beoordeelt de WAO-aanvraag van de zieke werknemer op basis van het reïntegratieverslag, een WAO-keuring en een eventueel gesprek met de arbeidsdeskundige (8.4).