

Transitieverlof in wet- en regelgeving

1. Introductie	
Problemen van werknemers en werkzoekenden in transitie	2
De noodzaak voor wettelijk transitieverlof	3
2. Wet arbeid en zorg	
<i>Verlofvorm</i>	5
<i>Duur</i>	6
<i>Melding en informatie</i>	8
3. Burgerlijk wetboek 7	9
4. Ziektewet (vangnetregeling)	10
5. Arbeidstijdenwet	11

1 Introductie

1.1 Problemen van werknemers en werkzoekenden in transitie

De problemen van transgender personen op de arbeidsmarkt zijn hardnekkig. In de laatste LHBT monitor bleek maar 35% van de personen die hun geregistreerd geslacht hebben gewijzigd in loondienst te zijn (tegenover 55%). Transgender personen blijken ongeveer drie keer zo vaak in een uitkeringssituatie te zitten. Discriminatie is een van de oorzaken van de slechte arbeidsmarktpositie van transgender personen. Uit onderzoek van de UVH bleek dat ruim 40% van de deelnemers (n=312) te maken kreeg met een vorm van arbeidsmarktdiscriminatie.(1)

Theoretisch gezien kunnen er verschillende redenen zijn waarom transgender personen gediscrimineerd kunnen worden. Om te weten hoe deze discriminatie aan te pakken is, is het noodzakelijk om de motieven en mechanismen achter die discriminatie te begrijpen. Uit een zeer recent Belgisch onderzoek, gebaseerd op een scenario experiment, bleek dat het vooral de vooroordelen over de gezondheid van transgender personen zijn die het besluit om transgender vrouwen aan te nemen negatief beïnvloeden. De angst voor hoger ziekteverzuim van transgender personen werkt dus negatief door op iemands kansen op de arbeidsmarkt.(2)

Een transitie op de werkvloer brengt vaak moeilijkheden voort. Uit de meldingen van discriminatie bij ADV's en TNN, eerder genoemd onderzoek van de UVH en een poll van TNN over de noodzaak van door de overheid betaald transitieverlof bleek het ziekteverzuim vaak een reden te zijn om contracten niet te verlengen. Werknemers worden hiernaast genoopt om vakantiedagen op te nemen voor hun afspraken in het kader van een genderbevestigende behandeling of komen in discussie met hun werkgever wat wel en niet medisch noodzakelijk is qua behandeling. Uit een recente zaak die bij het College van de Rechten van de Mens werd behandeld, werd eveneens duidelijk hoe de afwezigheid van duidelijke afspraken rondom iemands transitie een arbeidsrelatie kan verstoren.(3)

2

1. G. Beusekom (2018), *LHBT-monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*, Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau; Glasner T.J., Vaart. W., Alphen, E. van (2017) *Transgender en werk. Factsheet UvH onderzoek naar sociale positie en welzijn van transgender personen*. Utrecht | Amsterdam: Universiteit voor Humanistiek | TNN.

2. Hannah Van Borm, Stijn Baert, (2018) "What drives hiring discrimination against transgenders?", *International Journal of Manpower*, Vol. 39 Issue: 4, pp.581-599, <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0233>.

3. Meldingen Transgenderdiscriminatie 2017, Rapport Transgender Netwerk Nederland, Amsterdam, 2018. Oordeel over de zaak college rechten van de mens: <https://www.mensenrechten.nl/nl/oordeel/2018-23>

1.2 De noodzaak voor wettelijke transitieverlof

Op dit moment zijn er in Nederland enkele werkgevers bezig om verzuimregelingen aan te passen voor werknemers in transitie.

FNV pleit ervoor dat werkgevers zelf een betaald transitieverlof in stellen om duidelijkheid te verschaffen naar werkgever en werknemer. Met als doel om niet alleen kort verzuim-mogelijkheden te creëren voor werknemers in transitie, maar een algehele verlofregeling te creëren zodat ook medische ingrepen in het kader van de transitie niet als ziekteverzuim worden gerekend en niet zodanig doorwerken in iemands dossier.

Gemeente Utrecht heeft toegezegd een door werkgever doorbetaald transitieverlof mogelijk te maken. Gemeente Amsterdam heeft inmiddels de mogelijkheid gecreëerd voor hun werknemers om kort verzuim op te nemen voor afspraken in het kader van iemands transitie. Uit de initiatieven van deze werkgevers blijkt dat het niet zo maar mogelijk is verzuim in het kader van transitie uit te sluiten van verzuimrapportages zodat het niet negatief doorwerkt. Verzuim in het kader van transitie uitsluiten van rapportages kan alleen *mits* het een regeling wordt vanuit het UWV zoals het ziek zijn ten gevolge van zwangerschap/bevalling, zwangerschaps- of bevallingsverlof of ziek zijn ten gevolge van een orgaandonatie.

De rijksoverheid heeft de mogelijkheid om een transitieverlof wettelijk te verankeren in de Wet Arbeid en Zorg, zodat alle werknemers in transitie hier gebruik van kunnen maken.

De **minimale variant** is om in navolging van gemeente Amsterdam de kort verzuimregeling te verbreden en afspraken in het kader van een transitie als een bijzondere omstandigheid op te nemen. Deze variant zal maar beperkte voordelen hebben: het zal duidelijkheid creëren en iets meer rust voor een werknemer in transitie om naar afspraken van behandelaars te gaan. Medische ingrepen rondom de genderbevestigende behandelingen blijven echter aangerekend als ziekteverzuim. De angst voor het ziekteverzuim zal hierdoor bij werkgevers niet afnemen. Sterker nog, wanneer de overheid de werkgever niet financieel compenseert voor deze regeling, zal de angst voor ziekteverzuim en bijbehorende kosten, en discriminatie van de transgender personen mogelijk alleen vergroot worden door een dergelijke regeling.

De **aan te bevelen variant** is om een door de rijksoverheid betaald verlof voor werknemers in transitie te regelen, om transgender werknemers te ondersteunen en juridisch te beschermen, en financiële risico's bij de individuele werkgever weg te nemen. Uitgangspunt is dat transitieverlof net als zwangerschapsverlof of orgaandonatie uit de sfeer van ziekewet wordt gehaald en de kosten van het verlof niet meer voor rekening komen voor een individuele werkgever.

Met dit verlof ontvangt een transgender werknemer volledige doorbetaling tijdens afwezigheid ten gevolge van in transitie gaan, zoals bij het lichamelijk en psychisch herstel van operaties, afspraken met specialisten en bijwerkingen van hormonen. Tijdens de afwezigheid van de werknemer ontvangt de werkgever een volledige financiële vergoeding van de overheid.²

Redenen voor invoer transitieverlof in WAZO, volledig doorbetaald door rijksoverheid

- Bescherming van de gezondheid van transgender werknemers door gegarandeerd recht op tijd en ruimte voor herstel en 100% loondoorbetaling tijdens afwezigheid die optreedt tegen gevolge van het in transitie gaan.
- Het bevordert gelijkheid op de arbeidsmarkt voor transgender personen doordat voor de werkgevers de financiële risico's worden verminderd als een (toekomstig) werknemer in transitie gaat.
- Het normaliseert het in transitie gaan op de werkvloer als een omstandigheid die een deel van de bevolking meemaakt.

In de volgende hoofdstukken is te lezen hoe deze aanbevolen variant van transitieverlof in de wet te regelen valt: in de wet arbeid en zorg, in het burgerlijk wetboek, in de ziekwet en in de arbeidstijdenwet. (7)

Aantal werknemers in transitie

Minimaal 0,6% van de Nederlandse bevolking is transgender.(4)

De aantallen werknemers die per jaar in transitie gaan zijn onbekend.

Circa 1300 volwassenen melden zich per jaar aan bij het VU Medisch Centrum voor een geslachtsaanpassende behandeling. 90% van de transgender personen die een geslachtsbevestigende behandeling willen, loopt via het VUMC (5)

Circa 35% van de personen die hun geregistreerde geslacht hebben gewijzigd is in loondienst.(6)

Zeer indicatief kunnen we dan stellen dat elk jaar 507 nieuwe werknemers beroep kunnen doen op het recht op transitieverlof.

Vanwege het verschil in leeftijdsgroepen en de toename van aanmeldingen bij genderklinieken is het meer aannemelijk dat het aantal werknemers dat in transitie gaat per jaar hoger ligt.

4 Sociaal Cultureel Planbureau hanteert een *ondergrens* van 0,6%/0,7% van de bevolking. Lisette Kuyper, *Transgender personen in Nederland*. Sociaal Cultureel Planbureau, 2017, hoofdstuk prevalentie.

5 <https://www.vumc.nl/afdelingen/zorgcentrum-voor-gender/wachttijden/uitleg-wachttijsten-genderzorg/>

Inmiddels lopen de wachttijsten weer op door groei in instroom. Zie ook: P. de Bekker, W.J. Meerding, M. Verkoulen. *Transgender Zorg – verlichting van knelpunten op korte termijn*. Een eerste analyse van de kwartiermaker Transgender Zorg. Zorgvuldig Advies, 21 december 2018.

6 Lisette Kuyper, *Transgender personen in Nederland*. Sociaal Cultureel Planbureau, 2017, p. 25-26.SCP

7 De onderhavige voorgestelde vorm voor het transitieverlof is gemaakt op basis van een verkennend onderzoek naar het transitieverlof waarvoor arbeidsrechtdeskundigen, HR-personeel, werkgevers en transgender werknemers geïnterviewd zijn. Hichem El Ahrach, 'het eerste brede verkennend onderzoek naar een wettelijke verlofregeling voor transgender werknemers tijdens de transitie.' Scriptie HvA, 2017.

2

Wet arbeid en zorg

In de onderstaande paragrafen wordt duidelijk hoe het transitieverlof in de Wet arbeid en zorg ingeschreven kan worden. Bestaande regelingen zwangerschaps- en bevallingsverlof in WAZO zijn waar mogelijk als uitgangspunt genomen voor de wijze van aanvraag, uitkeringshoogte en –toekenning van het transitieverlof.: WAZO art 3:1, art 3:7, art 3:11 en art 3:13.

§ 1. Verlofvorm (8)

Transitieverlof

1. De werknemer heeft in verband met diens transitie recht op transitieverlof.
2. Het recht op transitieverlof bestaat tien jaar waarin er voor afgebroken kortere periodes verlof opgenomen kan worden tot een maximum.
3. De werknemer dient het verzoek om het recht op transitieverlof in te laten gaan ten minste vier weken voor de eerste opname van het verlof schriftelijk aan te vragen bij de werkgever met een verklaring van een in Nederland geregistreerde (huis)arts. Indien vier werken van te voren niet mogelijk is, vraagt de werknemer het recht op verlof zo spoedig mogelijk aan (onder opgave van reden). Het recht op het transitieverlof mag niet geweigerd worden.
4. Het schriftelijke verzoek tot het laten ingaan van het recht op transitieverlof en de verklaring van de arts geeft toegang om het recht van transitieverlof in periodes tot het maximum op te nemen. De werknemer heeft gedurende de periode dat het transitieverlof wordt opgenomen recht op uitkering.
5. De werknemer, die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van een uitkering in verband met de transitie doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering uiterlijk twee weken voor de datum waarop de werknemer het recht op uitkering wil laten ingaan of voor de eerste opname van het transitieverlof. Bij die aanvraag wordt de datum dat het recht op transitieverlof voor de komende tien jaar ingaat vermeld.
6. De uitkering, bedoeld in deze paragraaf, bedraagt per dag het dagloon. Voor de berekening van de uitkering, wordt als dagloon beschouwd 1/261 deel van het jaarloon, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Recht op uitkering is 100% van het dagloon en niet meer dan het maximumdagloon in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 17 lid 1 Wsf.
7. Een werkgever mag en kan niet bepalen welke afspraken en behandelingen noodzakelijk zijn om transitieverlof op te nemen. Een werkgever is geen deskundige. Een transgender persoon, eventueel met behulp van de arts, kan aangeven wat de duur en tijdvak van het verlof is. Het aanvragen van het recht op transitieverlof dient schriftelijk te gebeuren.

2

Wet arbeid en zorg

§ 2. Duur

1. De werknemer heeft in verband met de transitie recht op transitieverlof. Het recht op transitieverlof bestaat tien jaar waarin verlof afgebroken opgenomen kan worden.⁽⁹⁾ Het recht op transitieverlof gaat in nadat de werknemer een schriftelijke verzoek hiervoor indient met de verklaring van de in Nederland geregistreerde arts dat de werknemer in transitie is of gaat.

2. Onder dit verlof van tien jaar vallen verschillende ingrepen en behandelafspraken in het kader van de transitie.

3. De onderstaande lichamelijke behandelingen behoren onder het transitieverlof. Indien er andere behandelingen plaats vinden in het kader van de transitie – een transgender persoon kan eventueel met behulp van de huisarts, aangeven welke behandelingen die niet hieronder omschreven staan – nodig zijn, dan vallen deze behandelingen tevens onder het transitieverlof.

Lichamelijke behandelingen vermannelijking	Duur & hersteltijd	Lichamelijke behandelingen vervrouwelijking	Duur + hersteltijd
• Borstverwijdering (Mastectomie)	14 dagen + opbouw binnen 2 weken (6,5 dagen)	• Vaginaplastiek (creëren vagina).	6 weken (+opbouw binnen 6 weken 20,5 dagen)
• Verwijdering baarmoeder en eierstokken	28 dagen + opbouw binnen 4 weken (13,5 dagen)	• Borstvergroting	2 weken + opbouw binnen 2 weken (6,5 dagen)
• Verwijderen van vagina (colpectomie)	42 dagen + opbouw binnen 6 weken (20,5 dagen)	• Adamsappel correctie	2 weken + opbouw binnen 2 weken (6,5 dagen)
• Medaidoioplastiek (met/zonder plasbuisverlenging)	42 dagen + opbouw binnen 6 weken (20,5 dagen)	• Stem verhogende operaties	6 weken + opbouw binnen 6 weken (20,5 dagen)
• Phalloplastiek (penisconstructie) + erectieprothese + epilatie	42 dagen + opbouw binnen 6 weken (20,5 dagen)	• Aangezichtsoperatie	2 weken + opbouw binnen 2 weken (6,5 dagen)
• Liposuctie	14 dagen*	• Haartransplantatie	2 dagen*
• Epilatie	10 dagen gedurende traject*	• Epilatie (gezicht en genitaal)	20 dagen gedurende het traject*
• Logopedist	10 dagen gedurende traject*	• Logopedist	10 dagen gedurende het traject.*
• Gesprekken met artsen, zoals psychologen en endocrinoloog	10 dagen gedurende traject*	• Gesprekken met artsen, zoals psychologen en endocrinoloog	10 dagen gedurende traject*

Bron: wachtlijst Vumc en transgenderzorg CVZ (Zorginstituut Nederland), hersteltijden: <https://www.vumc.nl/zorg/poliklinieken-en-verpleegafdelingen/kennis-en-zorgcentrum-genderdysforie-polikliniek/informatie-voor-patienten-kennis-en-zorgcentrum-genderdysforie/hersteltijden-chirurgie.htm>

* TNN's inschatting van behandelduur van ingrepen of afwezigheid vanwege afspraken inclusief reistijd op grond van afstemming behandelaars, ervaringen achterban en inzichten van patiëntenorganisatie Transvisie.

9. Het is aan te raden de periode dat het recht op transitieverlof geldt ruim genoeg te nemen. Uit *Transgenderzorg Nederland*, Transvisie 2016, 14/15, blijkt dat voor een deel van de transgender personen de medische transitie vijf jaar beslaat. Met de huidige wachtlijsten is deze periode alleen maar opgelopen.

4. Het verlof dient een maximum te hebben die opgenomen kan worden over een periode van 10 jaar. Aan de hand van de lichamelijke behandelingen, duur van behandelingen en afspraken en hoeveel hersteltijd nodig is moet een maximum worden bepaald. Psychische uitval, bijwerkingen van hormonen, extra hersteltijd en correctieve ingrepen zullen vallen onder de vangnetregeling.

5. De gegevens van het VU Medisch centrum zijn opgevraagd zie de tabel hierboven. De schatting van de duur van chirurgische ingrepen en de fysieke hersteltijd ervan zijn in totaal 18 weken. Daarbovenop komt dan nog de duur van de arbeidsongeschiktheid en afwezigheid door behandelingen als epilatie, haartransplantatie, (herstel van) liposuctie, logopedie en gesprekken met artsen en endocrinologen.

6. Het is belangrijk om te realiseren dat de ingeschatte hersteltijden bij gendercentra verschillen, zo schat UZ Gent een langere hersteltijd bij enkele ingrepen in. Bovendien gaan we bij bovenstaande gegevens nu alleen uit van medische hersteltijden in plaats van de arbeidsgeschiktheid na een bepaalde ingreep. Bij fysiek zwaar werk kan iemand na bepaalde medische ingrepen langer niet werken dan volgens de officiële hersteltijden.⁽¹⁰⁾ Maar ook voor kantoorwerk is een geleidelijke opbouw van arbeidsuren noodzakelijk. De transgender werknemer zou recht moeten hebben bij chirurgische ingrepen om de arbeidsuren geleidelijk op te bouwen gedurende periode die even lang is als de genoemde basis hersteltijd voor die ingreep.

7. Wat iemand wenst zal per individu verschillen evenals het aantal behandelingen die nodig zijn, maar streven is dat het maximum transitieverlof voor 90% van de transgender personen ruim genoeg moet zijn voor het dekken van de totale afwezigheid van de werknemer in transitie inzake operatieve ingrepen, kleinere behandelingen en afspraken.

8. Op basis van bovenstaande inschattingen van wenselijke behandelingen en gemiddelde duur zou het recht op transitieverlof 24 weken zijn. Daarbovenop heeft de werknemer het recht om maximaal 9 weken extra transitieverlof in te zetten om geleidelijke opbouw arbeidsuren na chirurgische ingrepen mogelijk te maken. In totaal komt het maximum recht dan op 33 weken.

9. Complicaties en psychisch uitvallen vallen niet onder het transitieverlof. Indien de arbeidsongeschiktheid een causaal verband heeft met de transitie, dan gaat de loondoorbetaling via de vangnetregeling en ontvangt een werknemer 100% van het dagloon. De vangnetregeling gaat in op het moment dat het daadwerkelijk opgenomen transitieverlof is voltooid en wanneer er complicaties en/of psychisch ziek zijn aan de orde is. Voor meer informatie, zie hoofdstuk 4.

2 Wet arbeid en zorg

§ 3. Melding en informatie

1. Om het recht op verlof te laten ingaan, is een schriftelijke verklaring van een in Nederland geregistreerde arts nodig dat iemand in transitie is of gaat.⁽¹⁾

2. In geval een werknemer zich ziek heeft gemeld en er is nog geen transitieverklaring door de arts afgegeven en de bedrijfsarts mag van de werknemer geen informatie bij de (huis)arts opvragen, dan valt de werknemer onder het ziekteverlof van artikel 7:629 BW. Op het moment dat een werknemer bij de bedrijfsarts komt en de werknemer heeft uitdrukkelijke toestemming aan de bedrijfsarts gegeven om informatie bij de arts op te vragen dan kan tevens de bedrijfsarts een transitieverklaring afgeven.

3. Nadat het recht op transitieverlof met de verklaring is aangevraagd, kan de werknemer het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.

4. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof bij de werkgever, en door tussenkomst van werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering. De werknemer dient de opname ten minste twee weken voor de dag van ingang van het verlof te melden bij werkgever onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, het tijdstip van ingang en, wanneer van toepassing, de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk.

5. Indien voor het verstrijken van de aangevraagde verlofduur, het verlof niet meer nodig is, dan eindigt het opgenomen transitieverlof met ingang van de dag nadat de werknemer heeft aangegeven weer beschikbaar te zijn voor arbeid en in overleg met de werkgever weer aan het werk is.

6. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in. Enkel in geval van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang waarvoor het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moeten wijken, kan hier afgeweken van worden. Het is wenselijk dat werknemer en werkgever overeenstemming bereiken over de planning van het op te nemen transitieverlof.

11. De huisarts is het meest geschikt om de verklaring dat iemand in transitie is af te geven. Via de huisarts krijgen transgender personen de doorverwijzingen die nodig zijn voor aanmelding bij genderteams en gespecialiseerde psychologenpraktijken. Door de huisarts de verklaring af te laten geven, is iemands recht op transitieverlof niet afhankelijk van iemands keuze voor een behandelaar. Sommige transgender personen kiezen er namelijk voor een deel van behandeling door buitenlandse artsen te laten verrichten.

3

Burgerlijk wetboek, Boek 7

In dit hoofdstuk wordt duidelijk hoe het transitieverlof in het Burgerlijk wetboek ingeschreven kan worden. Bestaande regelingen rondom ontslagbescherming van zwangere werknemers zijn waar mogelijk als uitgangspunt genomen: artikel 7:670 BW.

§ 1 Ontslagbescherming

1. Een transgender persoon is op grond van Algemeen wet gelijke behandeling beschermt tegen ongelijke behandeling in het maatschappelijk verkeer. Zo mag iemands genderidentiteit en/of genderexpressie geen grond zijn van ontslag of het mislopen van een baan of promotie.
2. Een transgender werknemer wordt in Boek 7 expliciet beschermd tegen ontslag tijdens de opname van het verlof. De ontslagbescherming in Boek 7 is alleen gericht tijdens de opname van het transitieverlof en niet gedurende de periode van tien jaar waarin het recht geldt. De opname en aanvraag mag geen reden zijn voor ontslag.
3. Buiten de duur van het opgenomen transitieverlof kunnen andere gronden wel reden tot ontslag zijn, zoals dringende redenen, niet goed functioneren of verstoorde arbeidsverhouding.
4. Tijdens de sollicitatiefase mag een potentiële werkgever niet naar de transitie of naar transgenderachtergrond vragen. Indien dit wel gebeurt, hoeft een transgender werknemer geen informatie hierover mee te delen. Als later blijkt dat deze werknemer toch in de transitie zit, dan mag er geen ontslag gegeven worden.⁽¹²⁾

12. Conform Memorie van Antwoord, Ter Veld, 1993, mbt zwangerschap.

4

Ziektewet (vangnet regeling)

In dit hoofdstuk wordt duidelijk hoe het transitieverlof in de Ziektewet ingeschreven kan worden. Bestaande regelingen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn waar mogelijk als uitgangspunt genomen: Artikel 29a Ziektewet.

§ 1 Vangnet regeling

1. De transgender verzekerde heeft geen recht op ziekingeld over perioden waarover zij uitkering op grond van het transitieverlof van de Wet arbeid en zorg geniet.

2. Indien er vast is gesteld dat werknemer in transitie is en deze persoon is buiten opnames van het transitieverlof ongeschikt tot het verrichten van arbeid (door bijvoorbeeld complicaties of psychische verwerking) dan heeft de verzekerde indien de arbeidsongeschiktheid haar oorzaak vindt in de transitie, recht op ziekingeld ter hoogte van haar dagloon, zolang die ongeschiktheid duurt, doch ten hoogste gedurende 104 aaneengesloten weken.¹

3. De causaliteit van de arbeidsongeschiktheid met het in het transitie gaan zou beoordeeld moeten worden door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekering.

5 Arbeidstijdenwet

In dit hoofdstuk wordt duidelijk hoe het transitieverlof in de arbeidstijdenwet ingeschreven kan worden. Bestaande regelingen voor zwangere werknemers zijn, waar relevant, als uitgangspunt genomen: artikel 4:5.

§ 1 Arbeid en in transitie gaan

1. Werkgever stelt een transgender werknemer in de gelegenheid de behandelafspraken in het kader van de transitie te ondergaan.
2. Deze werknemer behoudt aanspraak op loon, indien deze werknemer verhinderd is arbeid te verrichten door deze afspraken. De naar billijkheid te berekenen tijd voor de behandelafspraken vallen onder het transitieverlof in de WAZO indien dat recht aangevraagd is met een verklaring van de huisarts.
3. De arbeid van een werknemer in transitie wordt zodanig ingericht dat rekening wordt gehouden met specifieke omstandigheden.