



Verzuimprotocol

**Dit verzuimprotocol is van toepassing
op de werknemers van:
Jenz Engineering B.V.,
Sector45 Back-Office en PayRoll B.V.,**

In dit verzuimprotocol staat beschreven wat
de medewerker en werkgever doen tijdens
ziekteverzuim.

Deze regels zijn gebaseerd op de Wet
verbetering poortwachter.



Inhoudsopgave:

1. Verzuimprotocol.....	3
Uitgangspunten.....	3
Vastlegging gegevens door werkgever	3
Persoonsgegevens	4
2. Ziekmelding op de eerste dag	5
Contact.....	5
Verblijf in of terugkeer naar woonland.....	5
Maak telefonisch contact en bezoek mogelijk.....	6
3. Begeleiding door de arbodienst	7
De werkwijze van verzuim begeleiding.....	7
De rol van de verzuimcoach	7
4. Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk.....	8
Opschorten van de loondoorbetaling (7:629 lid 6 BW).....	8
Het stopzetten van het loon (7:629 lid 3 BW).....	9
Verrichten van aangepaste werkzaamheden.....	9
Artikel 45 Ziektewet en het Maatregelenbesluit.....	9
5. Bezoek aan de bedrijfsarts.....	10
Verplaatsen afspraak	10
6. Werkhervatting	11
7. Ziekte en het opnemen van vrije tijd	12
(vakantie of ADV-dagen)	
8. Betaald verlof.....	13
9. Verzuimregistratie.....	14
Klachten.....	14
10. Second opinion.....	15
11. Deskundigenoordeel.....	16
12. Recht op inzage en correctie van het dossier	17



1. Verzuimprotocol

Ziek zijn heeft gevolgen voor jou als werknemer, maar ook voor ons als werkgever. Daarom is het belangrijk om inzichtelijk te hebben welke afspraken, regels en procedures gelden bij ziekte. Dat hebben wij vastgelegd in dit verzuimprotocol.

UITGANGSPUNTEN

Als werkgever vinden wij het belangrijk om ziekteverzuim waar mogelijk te voorkomen. Ons streven is een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen. Mocht er toch sprake zijn van verzuim, dan doen we er alles aan om een snelle terugkeer naar structurele werkhervatting te bevorderen.

Van belang is om je ervan bewust te zijn dat er een onderscheid is tussen 'ziek zijn' en 'arbeidsongeschikt zijn'. Ziek zijn betekent niet automatisch dat je niet kunt werken. Dat is afhankelijk van een aantal omstandigheden, zoals de aard van de ziekte en de aard van de werkzaamheden die je doorgaans verricht. Uitgangspunt hierin is dat we ons, met de input van de bedrijfsarts en/of de verzuimcoach onder verantwoording van de bedrijfsarts, richten op datgene wat je nog wel kan. Het tijdelijk verrichten van ander of aangepast werk maakt hier ook onderdeel van uit. Zo werken we samen aan een voorspoedige re-integratie.

VASTLEGGING GEGEVENS DOOR WERKGEVER

De uitvoering van het verzuimprotocol is een samenwerking tussen de arbodienst, werkgever, werknemer en (afhankelijk van de duur van het verzuim) en het re-integratiebureau. In de praktijk word je begeleid door de verzuimcoach van ArboNext.



Verzuimprotocol



Wettelijk mag het volgende van je gevraagd en geregistreerd worden:

- je telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- hoe lang je denkt ziek te zijn;
- welke lopende afspraken en werkzaamheden je hebt die wellicht moeten worden overgenomen;
- of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid: je werkgever kan dan besluiten de kosten samenhangend met ziekte te gaan verhalen op de derde).
- Je mogelijkheden voor het doen van aangepast werk rekening houdend met je beperkingen.

Wij zullen jou ook vragen of je onder één van de vangnetbepalingen (zwangerschap en/of bevalling, structurele functionele beperking, orgaandonatie) van de Ziektewet valt, je hoeft niet te vermelden onder welke vangnetbepaling je valt, wij stellen jou deze vraag om jouw vanaf het begin zo goed mogelijk te begeleiden.

PERSOONSgegevens

De werkgever mag geen persoonsgegevens over jouw gezondheid in onze eigen administratie opslaan en/of doorgeven aan de bedrijfsarts/ arbodienst. Een uitzondering hiervoor geldt als je bijvoorbeeld in ernstige mate last hebt van een aandoening (bijvoorbeeld: suikerziekte of epilepsie) en dit zelf (of via de bedrijfsarts) bij ons hebt aangegeven. Het kan immers noodzakelijk zijn dat jouw directe collega's op de hoogte zijn van wat zij in geval van nood moeten doen.



2. Ziekmelding op de eerste dag

Als je ziek bent, meld je je vóór de aanvang van de werkzaamheden zowel mondeling als schriftelijk bij je leidinggevende en je werkgever onder opgave van het juiste verpleegadres. Indien je tijdens werktijd ziek naar huis gaat, meld je je zowel persoonlijk ziek bij jouw direct leidinggevende als telefonisch bij je werkgever. Indien je niet in staat bent om je ziek te melden, kun je dit door iemand anders laten doen.

Een ziekmelding via app, mail, voicemail of social media wordt niet geaccepteerd. Je moet je persoonlijk telefonisch ziekmelden.

Wij als werkgever melden je als werknemer ziek in het werkgeversportaal. De verzuimcoach van ArboNext neemt contact met je op om de verdere stappen in de re-integratie te bespreken. De stappen binnen de re-integratie zijn afhankelijk van de verzuimduur, mogelijke relatie met het werk en de mogelijkheden om passend werk te verrichten.

Na een ziekmelding zijn een aantal afspraken en verplichtingen voor jou als werknemer van toepassing.

CONTACT

Je leidinggevende is het eerste aanspreekpunt. Jullie houden zo veel mogelijk contact. Dat kan op verschillende manieren: Telefonisch, ziekenbezoek, gesprek op kantoor, koffie drinken, en werkoverleg. Wijzigingen die van belang zijn voor je ziekmelding meld je tevens direct aan je werkgever. Denk hierbij aan wijzigingen in je woon- of verblijfplaats, veranderingen in je gezondheidssituatie, je hebt andere inkomsten, etc.

VERBLIJF IN OF TERUGKEER NAAR WOONLAND

Wijzig tijdens jouw ziekte jouw woon-of verblijfadres in Nederland naar een adres buiten Nederland, dan meld je deze wijziging uiterlijk twee weken van tevoren. Afhankelijk van de situatie kan het zijn dat je toestemming nodig hebt van de bedrijfsarts die verklaart dat terugkeren naar het woonland geen belemmering oplevert voor jouw herstel. Afspraken voor een (medisch) controle dan wel afspraken met je werkgever in het kader van de re-integratie vinden zoveel mogelijk in Nederland plaats. Voor het opstarten van re-integratieactiviteiten ben je gehouden deze in Nederland op te starten.



Ziekmelding op de eerste dag



MAAK TELEFONISCH CONTACT EN BEZOEK MOGELIJK

Wij als werkgever maar ook de arbodienst moeten tijdens verzuim je telefonisch kunnen bereiken. Mis je een telefoonoproep, neem dan zo snel mogelijk contact met ons en / of de arbodienst op.

Na het eerste contact en overleg met de arbodienst maak je met je leidinggevende afspraken over de tijdstippen dat je thuis bent voor contact, controle en begeleiding. Deze afspraken zijn afhankelijk van je ziekte. Normale afspraken hiervoor zijn: 's morgens tot 10.00 uur; 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. Voordat je eerste contact hebt gehad met de arbodienst zijn dit de tijden waarop je thuis bereikbaar dient te zijn voor je werkgever.

Werknemer is gehouden zich onmiddellijk ziek te melden bij de Werkgever conform de door de Werkgever vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle als de Werknemer binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever.

Als de Werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als de Werknemer binnen vier weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever, dient de Werknemer zich te blijven houden aan de door de Werkgever vastgestelde voorschriften in verband met ziekmelding en controle. Deze verplichting blijft bestaan zolang de Werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als de Werknemer volledig is hersteld, tenzij de Werknemer binnen 4 weken na de Einddatum opnieuw arbeidsongeschikt wordt.



3. Begeleiding door de arbodienst



DE WERKWIJZE VAN VERZUIM BEGELEIDING NA EEN ZIEKMELDING BESTAAT IN HOOFDLIJNEN UIT DE VOLGENDE DRIE STAPPEN:

- Intake: De verzuimcoach neemt als vast aanspreekpunt telefonisch contact op met de werknemer.
- Re-integratiestart: De verzuimcoach begint met verzamelen van informatie voor de bedrijfsarts. De verzuimcoach werkt in het verlengde van de bedrijfsarts waardoor snel advies over werkhervatting mogelijk is. Het advies voor werkgever volgt binnen enkele werkdagen.
- De verzuimcoach heeft de focus op de structurele inzetbaarheid van jou als werknemer. De verzuimcoach is altijd het vaste aanspreekpunt voor werknemer en werkgever.

DE ROL VAN DE VERZUIMCOACH

De verzuimcoach werkt onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. De verzuimcoach mag je medische vragen stellen om de verzuimsituatie goed in kaart te kunnen brengen voor de bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt wat de beperkingen en mogelijkheden zijn voor werkhervatting. De verzuimcoach deelt uitsluitend medische informatie over de verzuimsituatie met de bedrijfsarts. Het voordeel van deze werkwijze is dat werknemer en werkgever snel worden begeleid na een ziekmelding.



4. Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van belang dat je actief meewerkt aan je herstel en de terugkeer naar werk. Je dient daarom binnen een redelijke termijn na de aanvang van het verzuim je onder behandeling te stellen van je huisarts en/of specialist en diens voorschriften op te volgen.

Je dient ook mee te werken aan maatregelen die de arbodienst voorschrijft om het verzuim te bekorten.

De verplichting om te werken aan herstel en re-integratie vraagt om een actieve houding. De betekent in ieder geval dat je:

- je eigen herstel niet belemmert;
- je laat behandelen door een voorgeschreven arts en meewerkt aan een door hem voorgeschreven behandeling;
- je op verzoek van je werkgever meewerkt aan re-integratie door passende werkzaamheden te verrichten en/of meewerkt aan de activiteiten zoals door het eventueel ingeschakelde re-integratiebureau voorgeschreven;
- je de plannen uit het Plan van Aanpak opvolgt;
- meewerkt aan een eventuele proefplaatsing bij een andere werkgever en/of leer-/werktrajecten gericht op jouw herstel en werkherleving;

Werk je niet mee aan re-integratie of belemmer je je genezing, dan zijn wij wettelijk verplicht sancties op te leggen. Op grond van artikel 7:629 BW is het mogelijk om je loon op te schorten of het loon stop te zetten.

OPSCHORTEN VAN DE LOONDOORBETALING (7:629 LID 6 BW)

Een werkgever moet het loon opschorten indien een werknemer weigert controlevoorschriften na te leven. Bijvoorbeeld als je niet bij de bedrijfsarts wil verschijnen of als je geen inlichtingen verstrekt aan de werkgever en/of bedrijfsarts.



Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk



HET STOPZETTEN VAN HET LOON (7:629 LID 3 BW)

Een werkgever moet het loon van een werknemer in de volgende gevallen stopzetten, indien een werknemer:

- Zonder geldige reden weigert passende arbeid te verrichten;
- Zijn of haar genezing en/of re-integratieverplichtingen belemmert of vertraagt;
- Weigert mee te werken aan redelijke voorschriften of maatregelen;
- Weigert mee te werken aan het plan van aanpak;
- de WIA-aanvraag te laat indient of weigert in te dienen.

Een werkgever moet het loon van een werknemer blijvend stopzetten in de volgende situaties:

- als er sprake is van opzettelijk veroorzaakte ziekte;
- als er valse informatie is verstrekt bij de aanstellingskeuring.

We zullen je altijd eerst schriftelijk waarschuwen voordat er tot loonopschorting of loonstop wordt overgegaan. In deze berisping zullen we aangeven wat je binnen welke termijn moet doen om de sanctie te voorkomen. Ook kunnen we eerst een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. In uitzonderlijke situaties kan overgegaan worden tot ontslag.

VERRICHTEN VAN AANGEPASTE WERKZAAMHEDEN

Het kan zijn dat de bedrijfsarts vaststelt dat je weliswaar niet (volledig) je eigen werk kan doen, maar wel alternatieve werkzaamheden of werk op aangepaste tijden kan verrichten. Van alle betrokkenen wordt verwacht dat zij hieraan meewerken. Zo nodig wordt er een arbeidsdeskundige ingeschakeld.

De arbeidsdeskundige beoordeelt of het eigen werk of werk binnen jouw eigen werkomgeving (dit kan zijn ander werk bij de opdrachtgever, een andere opdrachtgever van jouw werkgever of werk bij jouw eigen werkgever) passend is, passend te maken is (spoor 1) of dat er buiten het eigen bedrijf (spoor 2) gezocht zal moeten worden naar passend werk.

Indien de werkhervatting niet mogelijk is binnen het eigen bedrijf zal er buiten de eigen werkomgeving gezocht dienen te worden naar passende arbeid. Op dat moment wordt onderzoek gedaan naar werkhervatting in het 2^e spoor. Voor de begeleiding in het 2^e spoor zal mogelijk hulp ingeroepen worden van een re-integratiebureau.

Indien je zelf andere werk hebt gevonden, overleg je dat eerst met je werkgever, alvorens je start met de werkzaamheden. Samen met de bedrijfsarts kan gekeken worden of de werkzaamheden passend zijn.

Voor eigenrisicodragers gelden niet de sancties uit het Burgerlijk Wetboek maar deze volgen uit artikel 45 Ziektewet en het Maatregelenbesluit.



5. Bezoek aan de bedrijfsarts

Het spreekuur met de bedrijfsarts is een ander soort spreekuur dan bij een huisarts. Voordat je bij de bedrijfsarts spreekt, heb je waarschijnlijk al (eerder) een huisarts of een specialist bezocht. Een huisarts of specialist richt zich op het verhelpen van de gezondheidsklachten, maar legt geen relatie tussen de klachten en het werk. Een huisarts kent de werkomgeving en werkplek niet (voldoende), waardoor het ook niet mogelijk is om die relatie te leggen. Een bedrijfsarts daarentegen kent de werkgever en werkplek wel en richt zich niet op het verhelpen van de klachten (want dit doet de huisarts of specialist immers al) maar kijkt juist wat je met jouw beperkingen nog wel kan doen.

De specifieke deskundigheid van de bedrijfsarts is het vaststellen van de belastbaarheid ten aanzien van arbeid. Daarom richten we ons op het advies van de bedrijfsarts en niet op het oordeel van de huisarts. De bedrijfsarts kan medische informatie opvragen bij de huisarts dan wel andere (para) medici, de bedrijfsarts heeft hiervoor jouw toestemmingverklaring nodig. Indien de bedrijfsarts een medisch onderzoek noodzakelijk acht, door of in opdracht van de bedrijfsarts, dien je hieraan mee te werken.

VERPLAATSEN AFSpraak

Alleen met tijdsge toestemming van ons (tenminste 2 werkdagen voor het geplande spreekuur) kan de verzuimcoach de afspraak bij de bedrijfsarts verplaatsen. Verschijn je niet op het spreekuur, dan worden de kosten van het spreekuur op je salaris ingehouden.

Ontvang je een uitnodiging voor het spreekuur, maar verwacht je voor die datum alweer aan het werk te zijn, dan bespreek je of het spreekuur door moet gaan. Wanneer je het werk hebt hervat en de herstelmelding is door gevoerd dan komt het spreekuur te vervallen.

Neem naar het spreekuur bij de bedrijfsarts een geldig identiteitsbewijs mee. Dit kan een paspoort, identiteitskaart of verblijfsdocument zijn.





6. Werkhervatting

Ben je na een korte ziekteperiode hersteld? Dan geef je dit zo snel mogelijk door aan jouw direct leidinggevende en je werkgever en in ieder geval vóór de aanvang van de werktijd. Je hoeft niet op toestemming te wachten om weer aan het werk te gaan.

Voel je na een langere periode van afwezigheid je weer in staat om te werken? Neem dan contact op met de verzuimcoach. Wanneer de verzuimcoach, in afstemming met de bedrijfsarts, van mening is dat je jouw werk kunt hervatten, dan zullen zij een hersteldverklaring afgeven.

Neem tevens op tijd contact op met je leidinggevende. Op deze manier is er tijd om een gesprek in te plannen om je terugkeer zo soepel mogelijk te laten verlopen. Onderwerpen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Afspraken over wat je op dat moment aankan (op basis van advies van de bedrijfsarts);
- Tussentijdse veranderingen in het bedrijf;
- Welke werkzaamheden zijn blijven liggen;
- Hoe de overdracht geregeld is.





7. Ziekte en het opnemen van vrije tijd (vakantie of ADV-dagen)

Als je tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode op vakantie wilt, moet je hiervoor toestemming vragen aan je leidinggevende. De leidinggevende zal met de bedrijfsarts overleggen of de voorgenomen vakantie belemmerend is voor het herstel.

Als dit het geval is, zullen wij de voorgenomen vakantie weigeren. Tijdens de vakantie ben je tijdelijk vrijgesteld van de re-integratieverplichtingen. Wel geldt dat je altijd volledig vakantie opneemt, ook als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De opbouw van je vakantiedagen gaat immers ook gewoon door. Werk je niet of slechts gedeeltelijk, dan moet je gewoon verlof opnemen voor die activiteiten waarvoor je ook verlof voor had moeten opnemen als je wel had gewerkt. Ook moet je voorafgaand aan deze activiteit je leidinggevende op de hoogte te stellen. Het verlof wordt afgeboekt en je bent vrijgesteld van de re-integratie-activiteit. Uiteraard mag de activiteit je herstel niet belemmeren.





8. Betaald verlof

Het is mogelijk dat zich een onvoorziene privé-situatie voordoet waardoor je tijdelijk niet kan werken. Ziekmelden is dan niet toegestaan, er is immers geen sprake van ziekte. Het is belangrijk dat jij het initiatief neemt en de situatie met je leidinggevende bespreekt, zodat jullie samen tot een oplossing komen.





9. Verzuimregistratie

Wij hanteren een betrouwbare verzuimadministratie. Conform de AVG-richtlijnen worden geen medische gegevens door ons geregistreerd (behalve wanneer het voor je eigen veiligheid is, zie eerder). Wel wordt van ieder gesprek een verslag gemaakt. Jij ontvangt hier een kopie van. Het doel hiervan is de verzuimhistorie en wederzijds ondernomen acties vast te leggen. Deze informatie is ook nodig voor het re-integratieverslag. Het verslag wordt opgeborgen in jouw persoonlijke dossier.

Op basis van de geregistreeerde gegevens kunnen wij de volgende rapportages verkrijgen:

- Het ziekteverzuimpercentage;
- De gemiddelde ziekteverzuimduur in dagen;
- De ziekmeldingsfrequentie;
- Een indeling op grond van leeftijd en geslacht;
- We gebruiken deze gegevens als sturingscijfers.

KLACHTEN

Aangezien wij ons verantwoordelijk achten voor het sociaal beleid in onze organisatie, wensen wij een klimaat te scheppen waarin alle werknemers elkaars integriteit respecteren. Op grond van deze overwegingen hebben wij een regeling voor een klachtenbehandeling ingesteld. Deze regeling is als Bijlage 6: Klachten procedure 4 "O"-systematiek omvang, oplossing en operationaliteit in onze personeelsgids opgenomen.

Tijdens de hele verzuimbegeleiding is het mogelijk dat wij als werkgever en werknemer het oneens zijn met elkaar of met de medische beoordeling van de arbodienst. Afhankelijk van het soort meningsverschil zijn de volgende mogelijkheden beschikbaar:





10. Second opinion

Als je het oneens bent met het advies van de bedrijfsarts heb je het recht om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts van een andere arbodienst. Voor meer informatie kun je terecht bij de arbodienst.





11. Deskundigenoordeel

Als je van mening verschilt met zowel de arbodienst als de leidinggevende over de re-integratiemogelijkheden of de mate van inspanning van ons als werkgever, kan je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Ook wij als werkgever kunnen dit doen. Er zijn slechts vier vragen waar het UWV een deskundigenoordeel over geeft:

- Is er wel of geen sprake van arbeidsongeschiktheid?
- Is er sprake van passend werk binnen de organisatie?
- Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende?
- Zijn de re-integratie-inspanningen van de werknemer voldoende?

De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor degene die het deskundigenoordeel aanvraagt. De kosten bedragen € 100,- voor de werknemer en € 400,- voor de werkgever.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV heeft geen opschortende werking. Dit betekent dat, indien je niet overgaat tot (gedeeltelijke) werkhervatting, jouw loondoorbetaling wordt opgeschort tot de uitslag van het deskundigenoordeel bekend is. Voor meer informatie over het deskundigenoordeel, verwijzen wij naar www.uwv.nl.





12. Recht op inzage en correctie van het dossier

Ten alle tijden heb jij het recht op inzage- en correctie van jouw dossier. Inzage in jouw dossier kun jij krijgen via jouw verzuimcoach, directe aanspreek / contact persoon en / of jouw bedrijfsarts.

Zonder tussenkomst van jouw werkgever heb jij hebt het recht op:

- een preventief spreekuur,
- arbeidsomstandigheden spreekuur en
- om een bedrijfsarts te raadplegen.

Hiervoor hoeft geen sprake te zijn van een ziekmelding. Mocht jij hier gebruik van willen maken dan kunnen wij jou helpen met contact data van onze bedrijfsarts en / of een arts in de regio waar jij werkzaam bent.

