

## Verzuimprotocol bij ziekte

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

### Inleiding

Voor de werknemer die in geval van arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten gelden de volgende controlevoorschriften. Deze procedure is onderverdeeld in:

1. ziekmelding;
2. bepalingen gedurende arbeidsongeschiktheid;
3. herstelmelding;
4. sancties.

## 1 Ziekmelding

### 1.1 Reguliere ziekmelding

**Ziekmelding:** De werknemer meldt zich persoonlijk vóór werktijd telefonisch ziek bij de direct leidinggevende op de werkvloer en bij Kapitein Personeel. De ziekmelding moet telefonisch voor 8:30 uur 's morgens worden gedaan. Kapitein Personeel is verantwoordelijk voor de melding bij Ontzorgdesk. Zo kan de arbodienst direct meekijken, en indien nodig meedenken over herstel en werkhervatting.

Word je ziek tijdens werktijd, dan meld je je persoonlijk af bij de direct leidinggevende op de werkvloer. Je geeft je ziekmelding dezelfde dag ook door aan Kapitein Personeel.

Er dient sprake te zijn van een persoonlijke ziekmelding. Een sms-bericht/ email/ WhatsApp-bericht/ bericht via sociale media of het inspreken van een voicemail wordt bij deze handeling niet geaccepteerd.

Bij de ziekmelding meldt de werknemer het volgende:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of er een derde schuld heeft aan het verzuim, wellicht kan de schade worden verhaald (regresrecht)

## **1.2 Ziekmelding tijdens vakantie**

Word je tijdens vakantie arbeidsongeschikt dan gelden speciale regels. Alleen wanneer onderstaande regels in acht zijn genomen worden de ziektedagen tijdens vakantie niet als vakantie gerekend. De werknemer:

- is verplicht direct een arts te raadplegen en een medische verklaring van deze arts te verkrijgen;
- is verplicht zich persoonlijk direct bij de werkgever telefonisch ziek te melden met vermelding van het verblijf- of verpleegadres en het telefoonnummer;
- is verplicht zijn eventueel (geheel of gedeeltelijk) herstel tijdens vakantie bij de werkgever te melden;
- geeft na terugkeer op het huisadres aan de bedrijfsarts de originele medische verklaring van de behandelend arts af, waaruit de duur en aard van de ziekte duidelijk blijken.

## **1.3 Op vakantie tijdens ziekte**

Voor werknemers die al arbeidsongeschikt waren voordat zij op vakantie gingen geldt dat de vakantiedagen als vakantiedagen worden aangemerkt en dat die dagen dus in mindering worden gebracht op het vakantiedagentegoed. Werkgever en/of werknemer kunnen om advies vragen bij de bedrijfsarts, indien twijfel ontstaat of herstel van de werknemer wordt belemmerd door vakantie.

## **2 Bepalingen gedurende arbeidsongeschiktheid**

### **2.1 Bevorderen genezing/raadplegen huisarts of bedrijfsarts**

Bij arbeidsongeschiktheid doet de werknemer er alles aan om de genezing en de terugkeer op de werkplek te bevorderen. Hierbij hoort het tijdig raadplegen van de huisarts en het opvolgen van diens adviezen. Wanneer de werknemer van mening is dat de arbeidsongeschiktheid te maken heeft met het werk, kan hierover tevens de bedrijfsarts worden geraadpleegd.

### **2.2 Fysieke en telefonische bereikbaarheid**

De werknemer blijft in ieder geval thuis tot aan het eerste bezoek of telefonisch contact van de verzuimbegeleider (zie paragraaf 2.4). Mocht voor die tijd een bezoek aan de huisarts en/of apotheek gepland zijn, dan informeert de werknemer de werkgever of Ontzorgdesk hierover telefonisch.

Daarna wordt van de werknemer verwacht, voor de uren dat hij niet (gedeeltelijk) beschikbaar is voor arbeid, tijdens kantooruren zoveel mogelijk telefonisch bereikbaar te zijn voor contact. Is de werknemer na meerdere pogingen tot contact vanuit de werkgever of de verzuimbegeleider niet bereikbaar en wordt de reden van deze onbereikbaarheid door de werknemer niet bekendgemaakt, dan kan de werkgever besluiten, direct of na een schriftelijke waarschuwing, een maatregel op te leggen als omschreven in paragraaf 4.1 of paragraaf 4.2 van dit verzuimprotocol.

### **2.3 Verblijfadres**

De werknemer is verplicht elke wijziging van het verblijf of verpleegadres en het telefoonnummer waar hij/zij bereikbaar is binnen 24 uur door te geven aan werkgever, die zorg draagt voor de overdracht van deze gegevens aan Ontzorgdesk.

### **2.4 Verzuimbegeleider Ontzorgdesk**

Dagelijks worden de ziekmeldingen door werkgever doorgegeven aan Ontzorgdesk. Na ziekmelding kan de werknemer bezoek krijgen van of telefonisch benaderd worden door de verzuimbegeleider van Ontzorgdesk.

Tijdens dit bezoek of gesprek verstrekt de werknemer de volgende informatie:

- de reden van de ziekmelding;
- of er een arts is geraadpleegd;
- welke mogelijkheden de werknemer zelf ziet om het werk (gedeeltelijk) te hervatten;
- wat de verwachte hersteldatum is.

De verzuimbegeleider geeft de uitkomsten van het gesprek door aan de bedrijfsarts. Op basis van deze vertrouwelijke informatie (vallend onder het medisch beroepsgeheim) beoordeelt de bedrijfsarts of het zinvol en/of noodzakelijk is de werknemer voor een gesprek uit te nodigen. De werknemer is verplicht aan een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts gevolg te geven, ook als de werknemer van plan is op de dag volgend op het onderzoek, het werk te hervatten.

De plaats waar het spreekuur wordt gehouden, wordt vermeld in de oproep. Als de werknemer verhinderd is aan de oproep gehoor te geven meldt hij dit zo spoedig mogelijk en onder opgave van redenen telefonisch aan werkgever. In overleg met kan er dan bij Ontzorgdesk een nieuwe afspraak worden gemaakt. Tot maximaal 24 uur voor het spreekuur kan de werknemer de verhindering doorgeven. Indien werknemer zonder kennisgeving niet op komt dagen tijdens het spreekuur worden de kosten in rekening gebracht bij de werknemer. De werknemer hoeft geen gehoor te geven aan de oproep als hij het werk inmiddels heeft hervat (en gemeld), tenzij de werkgever en/of bedrijfsarts aangeeft dat hij daaraan wel gehoor moet geven.

### **2.5 Bedrijfsarts**

De bedrijfsarts roept een werknemer uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziektedag op voor het spreekuur. In de volgende situaties wordt een werknemer versneld opgeroepen:

- als de werknemer niet hersteld is op de datum die hij zelf als vermoedelijke hersteldatum heeft aangegeven tijdens het gesprek met de verzuimbegeleider;
- als de werknemer dat zelf nodig vindt (de werknemer kan dat aangeven aan de verzuimbegeleider);

- als de verzuimbegeleider of de werkgever een versnelde oproep voor het spreekuur heeft aangevraagd.
- De werknemer heeft daarnaast directe toegang tot de bedrijfsarts via een open spreekuur. Daarnaast heeft de werknemer recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts.

De bedrijfsarts heeft een adviserende rol bij de verzuimbegeleiding. Werkgever en werknemer zijn samen zelf verantwoordelijk voor de implementatie van de adviezen van de bedrijfsarts

## **2.6 Verblijf in het buitenland tijdens ziekte**

Alle werknemers - ook arbeidsongeschikte werknemers - worden gestimuleerd om vakantie op te nemen. Werkgever behoudt zich evenwel het recht voor om de arbeidsongeschikte werknemer toestemming om met vakantie te gaan te ontzeggen als de geplande vakantie - in overleg met de bedrijfsarts - het herstel van de werknemer zou kunnen belemmeren.

## **2.7 Werken terwijl de werknemer nog niet hersteld is**

In bepaalde arbeidsongeschiktheidsgevallen is het voor de genezing van belang dat de werknemer zonder geheel of gedeeltelijk hersteld te zijn, op voorschrift van de bedrijfsarts enige werkzaamheden gaat verrichten. De bedrijfsarts overlegt dit met de werknemer en werkgever.

Het werken ter benutting van de restcapaciteit en ter versnelling van de re-integratie kan ook op een andere werkplek dan de eigen werkplek van de werknemer.

## **2.8 Second opinion na herstelverklaring**

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen bezwaar maken tegen een geheel of gedeeltelijk werkhervattingsadvies van de bedrijfsarts. Hiervoor kan een second opinion worden aangevraagd via het UWV.

## **2.9 Medische ingrepen buitenland**

In uitzonderlijke gevallen kan werknemer een verzoek indienen voor een medische ingreep, en daaraan verbonden herstel, in buitenland. De ingreep en herstelperiode kunnen nooit langer zijn dan die in Nederland. Wanneer toestemming door werkgever verleend wordt, is dat altijd onder voorwaarde dat bij overschrijding van de overeengekomen tijd het meerdere voor eigen rekening is. Werknemer meldt direct een eventuele overschrijding van de afgesproken tijd. Wanneer de werknemer zonder opgave van reden niet op de afgesproken datum weer beschikbaar is, wordt de loondoorbetaling (voor zover van toepassing) opgeschort.

## **3 Herstelmelding**

Wanneer de werknemer hersteld is, meldt hij/zij dit persoonlijk zo spoedig mogelijk, in ieder geval op de eerstvolgende werkdag voor 9.00 uur, bij de beheerder (het eerste meldpunt). Tevens geeft de werknemer de herstel melding zelf door aan de werkgever, op dezelfde dag dat de werkzaamheden hervat worden. De werkgever draagt zorg voor het informeren van Ontzorgdesk.

## 4 Sancties

### 4.1 Loonstop

De Werkgever heeft het recht om loondoorbetaling en loonaanvulling te weigeren in de navolgende gevallen:

- Als de ziekte door de opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- Voor de tijd, gedurende welke door toedoen van de werknemer zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- Voor de tijd, gedurende welke de werknemer, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- Voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
- Voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- Voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

### 4.2 Loonopschorting

De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

### 4.3 Stroomschema Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter is de dienstregeling van het UWV die bepaalt wanneer welke acties ondernomen moeten worden gedurende arbeidsongeschiktheid. Hieronder staat het stroomschema afgebeeld:

