

Verzuimprotocol

DIENSTVERLENING

Verzuimbegeleiding

CONTACTPERSOON

Marc Houtman

E-mail: info@arbonext.nl

Telefoonnummer: 085 1057 600

Inleiding

Dit document is bedoeld als voorbeeld voor het opstellen van een verzuimprotocol voor jouw bedrijf. Aan dit document kunnen geen rechten worden ontleend. Dit voorbeelddocument is opgesteld op basis van de huidige wet- en regelgeving.

Het is goed voor te stellen dat je in je eigen bedrijf een passend verzuimprotocol opstelt dat past bij de eigen bedrijfscultuur. Ook kan het zijn dat er voor jouw bedrijf specifieke aanvullingen op grond van bijvoorbeeld bedrijfs- en/of CAO afspraken van toepassing zijn. Het advies is om deze en ook andere punten die voor jouw bedrijf van belang/verplicht zijn, aan dit document toevoegen. Je kunt ook bepalingen die voor jouw bedrijf niet van toepassing zijn verwijderen.

Dit verzuimprotocol beschrijft hoe jouw bedrijf met verzuim omgaat. Je bent als werkgever verplicht iedere werknemer op de hoogte te stellen van het nieuwe verzuimprotocol en van de eventuele nieuwe verplichtingen die daaruit voortkomen. Het is aan te raden om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat het verzuimprotocol onderdeel uitmaakt van de overeenkomst en dat werknemer akkoord gaat met eventuele toekomstige wijzigingen hierin.

Een verzuimprotocol moet altijd met instemming van de personeelsvertegenwoordiging of ondernemingsraad vastgesteld of gewijzigd worden.

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.

Wettelijke regelgeving

De overheid heeft in verschillende wetten de kaders aangegeven voor het omgaan met verzuim en arbeidsongeschiktheid. De belangrijkste hiervan zijn:

- Het Burgerlijk Wetboek: hierin is geregeld dat de werknemer recht heeft op betaling van ziekgeld (loon bij ziekte) gedurende 104 weken, gebaseerd op 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Ook is beschreven wanneer dit recht er niet is; De werknemer die zich ziek meldt, meldt zich automatisch aan voor de re-integratie. De werknemer is verplicht om mee te werken aan de re-integratie. Voor de begeleiding van het verzuim laat de werkgever zich bijstaan door een arbodienst;
- Wet Verbetering Poortwachter (WVP): schrijft duidelijke tijdsgebonden acties voor die door de werkgever in samenwerking met de werknemer (en met ondersteuning van de bedrijfsarts) moeten worden uitgevoerd;
- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA): regelt alles rondom een uitkering voor de periode na de wettelijke loondoorbetalingstermijn van 104 weken wanneer iemand ten minste 35% arbeidsongeschikt is;
- Ziektewet: regelt dat zieke werknemers die niet (meer) onder een werkgever vallen, toch een uitkering krijgen;
- CAO: hierin kunnen werkgever en werknemers, ten gunste van de werknemer, bepalingen opnemen die afwijken van de wet;
- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG): regels voor het omgaan met privacygevoelige gegevens.

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) het re-integratiebureau. In de praktijk word je begeleid door de verzuimcoach van ArboNext.

Wettelijk mag het volgende van je gevraagd en geregistreerd worden door je werkgever:

- 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 je onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

Wat is een vangnetbepaling Ziektewet?

Als je ziek bent betalen wij je loon gedurende maximaal 2 jaar door. In sommige situaties kunnen we deze kosten verhalen bij het UWV. Dit worden 'vangnetsituaties' genoemd en hieronder wordt verstaan arbeidsongeschiktheid door:

- zwangerschap en/of bevalling
- structurele functionele beperking
- orgaandonatie

Persoonsgegevens

Werkgever mag geen gegevens 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. Preventief spreekuur

Als werknemer heb je het recht om een afspraak bij de bedrijfsarts te maken voor een preventief arbeidsomstandighedenspreekuur. Mocht je uitval zien aankomen of wil je de werkomstandigheden bespreken met de bedrijfsarts, dan kun je door een bedrijfsarts gezien worden. Het maken van een telefonische afspraak is ook mogelijk. Je kunt voor het maken van een afspraak terecht bij de afdeling planning. Een ziekmelding is niet nodig voor deze afspraak.

3. Ziekmelding op de eerste dag

Als je ziek bent, meld je je zo snel mogelijk telefonisch ziek bij je leidinggevende. Werk je in ploegendienst? Geef je ziekmelding dan minimaal 24 uur voor aanvang van de dienst door. Als je leidinggevende niet te bereiken is, of je deze niet te spreken kan krijgen, laat dan een bericht achter om telefonisch elkaar te spreken.

Een ziekmelding via app, mail, voicemail of social media wordt niet geaccepteerd. Je moet je persoonlijk telefonisch ziekmelden. Alleen als je daar medisch gezien niet toe in staat bent, is het toegestaan dat iemand namens jou belt binnen het eerder aangegeven tijdsbestek van 24 uur voor aanvang van jouw dienst. Lukt een ziekmelding niet binnen 24 uur van te voren dan zo snel mogelijk.

Wij als werkgever melden je als werknemer ziek. De verzuimmanager van ArboNext neemt afhankelijk van de duur van het verzuim telefonisch 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, thuisbezoek, gesprek op kantoor, koffie drinken, en werkoverleg. Je leidinggevende is, in tegenstelling tot de arbodienst, niet bevoegd om een uitspraak te doen over de (mate van) arbeidsongeschiktheid, over (on)mogelijkheden en over het herstel. De arbodienst heeft een onafhankelijke regierol en kan dat wel. De arbodienst kan snel de juiste disciplines inschakelen. Het doel is je zo snel mogelijk op een veilige en gezonde manier te re-integreren. Het contact bij de arbodienst over de re-integratie verloopt via de casemanager

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 16.00 uur.

4. Begeleiding door de arbodienst

Bij ziekmelding van een werknemer meldt de werkgever de werknemer op de eerste ziektedag ziek via het daarvoor bestemde verzuimsysteem. Werkgever en werknemer ontvangen hiervan een bevestiging. De werknemer ontvangt aansluitend een digitale vragenlijst met betrekking tot de (verwachte) verzuimduur en belastbaarheid. Op basis van deze informatie wordt de aard en intensiteit van de verzuimbegeleiding vastgesteld.

Indien het verzuim naar verwachting korter dan twee weken duurt, vindt in beginsel geen actieve interventie plaats. De werkgever is verantwoordelijk voor de herstelmelding. Indien het verzuim langer voortduurt, wordt het verzuimproces conform onderstaande stappen voortgezet.

Bij verzuim langer dan twee weken neemt een verzuimmanager, handelend onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts, contact op met de werknemer ten behoeve van een eerste beoordeling (verzuimtriage). Indien de vragenlijst niet wordt ingevuld, wordt uiterlijk op de negende dag na ziekmelding alsnog contact opgenomen.

De verzuimmanager beoordeelt, in afstemming met de werknemer, de belastbaarheid en de mogelijkheden tot werkhervatting. Op basis hiervan wordt bepaald of sprake is van kortdurend, dan wel langdurig of complex verzuim.

Bij kortdurend verzuim blijft de begeleiding beperkt tot de verzuimmanager. In geval van langdurig of complex verzuim wordt de bedrijfsarts ingeschakeld voor nadere beoordeling en advisering.

De bedrijfsarts is als enige bevoegd tot het vaststellen van medische beperkingen en de mate van arbeidsongeschiktheid. Medische gegevens vallen onder het medisch beroepsgeheim en worden niet gedeeld met de werkgever. De werkgever ontvangt uitsluitend functionele informatie met betrekking tot de inzetbaarheid van de werknemer.

5. Langdurig verzuim (Wet verbetering poortwachter)

Bij langdurig verzuim worden werkgever en werknemer begeleid door een casemanager bij de naleving van de verplichtingen voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. De volgende stappen worden hierbij in acht genomen:

- Uiterlijk in week 6: opstelling van de probleemanalyse door de bedrijfsarts
- Uiterlijk in week 8: opstelling van het plan van aanpak door werkgever en werknemer
- Uiterlijk in week 42: melding van langdurig verzuim bij het UWV
- Rond het eerste ziektejaar: evaluatie van re-integratiemogelijkheden, eventueel met inzet van een arbeidsdeskundige en/of tweede spoortraject
- Uiterlijk in week 52: eerstejaarsevaluatie
- Tussen week 88 en 93: aanvraag WIA-uitkering door de werknemer
- Na 104 weken: einde loondoorbetalingsverplichting en opheffing van het opzegverbod tijdens ziekte, tenzij sprake is van een door het UWV opgelegde loonsanctie

6. 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. Voorbeelden hiervan zijn:

- Doorverwijzing naar een specialist;
- Interventieprogramma's zoals: Psychotherapie, (bedrijfs-)fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc.) en mediation.

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.

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 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 2e spoor. Voor de begeleiding in het 2^e spoor zal mogelijk hulp ingeroepen worden van een re-integratiebureau.

7. Bezoek aan de bedrijfsarts

Het spreekuur met de bedrijfsarts is een ander soort spreekuur dan bij een huisarts. Voordat je 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 over de belastbaarheid ten aanzien van werk. De bedrijfsarts kan medische informatie opvragen bij de huisarts dan wel andere (para) medici, de bedrijfsarts heeft hiervoor jouw toestemmingverklaring nodig.

Alleen met tijdige 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 doorgevoerd dan komt het spreekuur te vervallen.

8. Werkhervatting

Voel je je na een langere periode van afwezigheid weer in staat om te werken? Neem dan 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.

Duurzame (volledige) werkhervatting

Als je langer dan drie maanden afwezig bent geweest en weer aan de slag gaat, is een belangrijke vraag: In hoeverre ben je in staat het werk te verrichten op het oude niveau voordat je ziek was geworden? Als er beperkingen blijven waardoor je je oude werk nog niet helemaal kunt uitoefenen, is er geen sprake van volledige duurzame werkhervatting.

We toetsen dit door periodiek te kijken naar wat goed is gegaan en wat niet. De toetsing kan na een maand worden afgerond als er geen beperkingen meer blijken te zijn. Is er dan nog wel sprake van een beperking, dan is er geen sprake van duurzame werkhervatting. Na maximaal drie maanden wordt er een keuze gemaakt: wel of niet volledig en duurzaam hervat in werk.

9. Ziekte tijdens vakantie

Als je tijdens de vakantie ziek wordt, heb je recht op teruggave van de resterende verlofdagen van deze vakantie, indien:

- Jij meteen (en uiterlijk de volgende dag) je ziekmelding doorgeeft aan je leidinggevende;
- De ziekte/beperking de vakantie dusdanig verstoort dat de beleving en de viering ervan ernstig worden belemmerd;
- Bij thuiskomst moet je een medische verklaring van een plaatselijk arts op vakantie overhandigen aan de bedrijfsarts;
- Deze verklaring moet duidelijk leesbaar zijn opgesteld in het Engels of Nederlands en in deze verklaring moet staan de aard van de ziekte en/of beperking, de duur en (indien van toepassing) de reden waarom je niet in staat was om terug te reizen op het eerder afgesproken tijdstip;
- Als wij twijfelen aan de ziekmelding kunnen wij de bedrijfsarts verzoeken telefonisch contact te leggen met de behandelend arts in het buitenland.

10. Ziekte en het opnemen van verlof

Als je een ADV-dag had ingepland maar op deze dag ziek bent, dan komt de dag overeenkomstig de CAO te vervallen. 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.

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 (als een leidinggevende moet vragen naar de privé-situatie is dit in strijd met de AVG) en de situatie met je leidinggevende bespreekt, zodat jullie samen tot een oplossing komen. Een aantal situaties zijn al in de wet geregeld: ouderschapsverlof, buitengewoon- en calamiteiten verlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, onbetaald verlof, adoptie- en pleegzorgverlof.

12. Verzuimregistratie

Wij hanteren een betrouwbare verzuimadministratie. Conform de AVG-richtlijnen worden geen medische gegevens door ons geregistreerd. 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 geregistreerde 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

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:

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.

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.