**Verzuimreglement**

# **1. Introductie reglement**

## **1.1 Inleiding**

Verzuim ontstaat doordat de werknemer (tijdelijk) het vermogen mist om aan de eisen van het werk te voldoen. Bij het voorkomen en beheersen van verzuim is de relatie tussen de werknemer en de werkgever belangrijk, omdat zij volgens de Wet Verbetering Poortwachter verantwoordelijk zijn voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Naam Werkgever heeft hiervoor een verzuimreglement opgesteld.

Naam Werkgever streeft naar het voorkomen en beperken van verzuim bij haar werknemers. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte, zorgt de werkgever voor passende begeleiding van de verzuimende werknemer. De werkgever maakt in voorkomende gevallen gebruik van een bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan worden ingeschakeld op verzoek van de werkgever, maar ook op verzoek van de werknemer. De bedrijfsarts beoordeelt of de werknemer arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. Op basis van het advies dat de bedrijfsarts aan de werkgever geeft, bepaalt de werkgever of de werknemer recht heeft op doorbetaling van (een deel van) zijn loon tijdens de verzuimperiode. De bedrijfsarts helpt daarnaast bij het voorkomen en beheersen van ziekteverzuim en adviseert werknemers en werkgevers op welke wijze zo spoedig mogelijk tot herstel van de werknemer en tot terugkeer naar werk kan worden gekomen.

## **1.2 Waarom een verzuimreglement?**

Niemand is graag ziek. Gemotiveerde en gezonde werknemers zorgen voor een gezond bedrijf. Werknemers die ziek worden, zullen in elk geval na een jaar en soms ook al eerder een lager inkomen ontvangen. Voor een werkgever geldt dat de kosten die met verzuim gepaard gaan, fors zijn. De werkgever moet twee jaar lang het loon van de werknemer (gedeeltelijk) doorbetalen en de kosten van re-integratie voldoen. Ook als de loondoorbetalingsperiode geëindigd is, kan een werkgever nog geconfronteerd worden met financiële gevolgen van ziekte van zijn werknemer, doordat de verzekeringspremies die de werkgever moet betalen (veel) hoger worden. Tot wel 12 jaren vanaf de eerste ziektedag kan een werkgever financiële consequenties ondervinden van een verzuimende

(ex-)werknemer.

Het voorkomen en/of beperken van het verzuim en het begeleiden van verzuimende werknemers is zowel voor de werknemer als voor de werkgever dus van groot belang. Dit verzuimreglement helpt hierbij.

## **1.3 Wettelijke verplichtingen**

Zowel de werknemer als de werkgever zijn wettelijk verplicht actief mee te werken aan herstel en

re-integratie vanaf de eerste verzuimdag. De opstelling van de werkgever in dat verband kan door de werknemer soms worden ervaren als betuttelend, ontrouw of bureaucratisch, maar is slechts een logisch gevolg van de wettelijke verplichtingen. Uiteindelijk is het belang hetzelfde: de werknemer moet zo snel mogelijk herstellen. Niemand wil immers ziek zijn.

# **2. Het proces**

## **2.1 Verzuimprocedure**

In het geval werknemer door ziekte zijn werk niet kan uitvoeren, dient de werknemer dit tijdig voor aanvang van de dienst / binnen een uur na aanvang van zijn / haar werkdag / vóór 7.00 uur / tussen 8.00 en 9.00 uur / persoonlijk telefonisch te melden bij …………. (de leidinggevende) en bij afwezigheid bij …………. Schriftelijk verzuim melden per e-mail, WhatsApp, sms of ander tekstbericht, of via voicemail is **niet** toegestaan en wordt niet geaccepteerd. Indien de werknemer tijdens werktijd ziek wordt en daardoor zijn werk moet onderbreken, dient de werknemer zich tevens ziek te melden bij …………., voordat hij het bedrijf verlaat.

Bij de ziekmelding deelt de werknemer …………. het volgende mede (voor zover mogelijk en indien deze informatie relevant is met betrekking tot het verzuim):

* de datum van de eerste verzuimdag;
* de vermoedelijke duur van het verzuim;
* werkinhoudelijke zaken (werkafspraken, taken / werkzaamheden die overgedragen / afgezegd moeten worden);
* het verpleegadres (indien dit afwijkt van het geregistreerde huisadres) en het telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is (indien dit afwijkt van het telefoonnummer dat bij werkgever bekend is);
* het volgende contactmoment;
* of het verzuim verband houdt met een arbeidsongeval;
* of er sprake is van een ongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (i.v.m. regresmogelijkheid);
* of de werknemer onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt, waardoor de loondoorbetalingsverplichtingen van de werkgever worden overgenomen door het UWV tijdens ziekte;
* eventuele bijzonderheden.

…………. registreert de verzuimmelding in Nmbrs. De werknemer is niet verplicht om medische informatie te verschaffen aan de werkgever omtrent de oorzaak en de aard van het verzuim. De werkgever mag daarover ook geen vragen stellen.

Als de werknemer hersteld is en het werk kan hervatten, dient dit zo snel mogelijk te worden doorgegeven aan …………. en bij afwezigheid bij …………. Dit geldt ook indien herstel plaatsvindt op een niet-werkdag. …………. registreert de herstelmelding in Nmbrs. De werknemer hoeft niet op toestemming te wachten van de Arbodienst, bedrijfsarts, huisarts of behandelaar voordat hij zich hersteld meldt. Bij langdurig verzuim zal een herstelmelding in overleg met de Arbodienst geschieden.

## **2.2 Arbodienst**

Werkgever streeft naar het voorkomen en beperken van verzuim bij haar werknemers. Indien verzuim zich voordoet geeft werkgever passende begeleiding aan de zieke werknemer. Voor de (wettelijke) begeleiding van verzuim is werkgever een samenwerking aangegaan met Consense Arbo Noord. Consense Arbo Noord ondersteunt en adviseert op het gebied van preventie, veiligheid, verzuim en re-integratie. Namens Consense Arbo Noord zal er contact worden opgenomen met werknemers die zich ziek hebben gemeld bij werkgever. Dit contact verloopt via de Casemanager. De casemanager beheert het verzuimdossier vanuit de arbodienst en informeert betrokkenen binnen de wettelijke kaders van informatie. Denk hierbij aan contact met werknemer over voortgang in herstel, het plannen van spreekuren bij de bedrijfsarts, het delen van spreekuurterugkoppelingen met werkgever en werknemer. In algemene zin is de Casemanager dus verantwoordelijk voor het monitoren van het verzuimdossier gedurende de gehele verzuimduur bij alle stappen van de re-integratie.

Contactgegevens Consense Arbo Noord B.V.:

Postbus 2007

1990 AA VELSERBROEK

Tel.: 085 – 773 18 29

[www.consensearbonoord.nl](http://www.consensearbonoord.nl)

## **2.3 Advies bij begeleiding**

De HRM-adviseur van Omnyacc ondersteunt en adviseert werkgever bij de begeleiding van verzuim en re-integratie. Omnyacc heeft hier de rol van regisseur en begeleidt het verzuimproces.

# **3. De stappenplannen**

## **3.1 Stappenplan bij verzuim (volgens Wet Verbetering Poortwachter)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dag/****Periode** | **Actie** | **Initiatief door** |
| **Werk-nemer** | **Leiding-gevende / werkgever** | **Arbo-dienst** |
| Dag 1 | Verzuimmelding doorgeven aan werkgever | X |  |  |
| Dag 1 | Verzuimmelding in Nmbrs registeren |  | X |  |
| Dag 5 | Digitaal ontvangen vragenlijst t.a.v. het verzuim en verwacht herstel invullen voor de arbodienst | X |  |  |
| Uiterlijk in week 2 | Telefonische intake met de Verzuimmanager, waarin vervolgstappen worden bepaald |  |  | X |
| Uiterlijk in week 5 | Oproep spreekuur bedrijfsarts |  |  | X |
| Uiterlijk in week 6 | Arbodienst of bedrijfsarts stelt een probleemanalyse en re-integratie advies op |  |  | X |
| Uiterlijk in week 8 | Opstellen plan van aanpak door werknemer en werkgever | X | X |  |
| Week 8 t/m week 87 | Uitvoeren, evalueren en zo nodig bijstellen probleemanalyse en plan van aanpak werknemer en werkgever (minimaal iedere 6 weken) | X | X |  |
| Week 42 | Werkgever geeft verzuimmelding door aan UWV |  | X |  |
| Week 51 | Werknemer en werkgever evalueren 1e ziektejaar middels het daarvoor bestemde formulier Eerstejaarsevaluatie |  | X |  |
| Week 87 | UWV stuurt WIA-aanvraagformulieren naar de werknemer |  |  |  |
| Week 87 – week 89 | Werknemer, werkgever en Arbodienst maken een re-integratieverslag | X | X | X |
| Week 91 | Eindevaluatie werkgever en werknemer | X | X |  |
| Week 91 | Werknemer stuurt de WIA-aanvraag naar het UWV | X |  |  |
| Week 93 | WIA-aanvraagformulieren moeten ontvangen zijn bij UWV |  |  |  |
| Week 92 – week 104 | Beoordeling UWV re-integratie inspanningenWIA-keuring van de werknemer door UWV |  |  |  |
| Week 104 | Start WIA uitkering of langere loondoorbetalingEventuele beëindiging dienstverband |  |  |  |

## **3.2 Stappenplan hersteld melden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dag/****Periode** | **Actie** | **Initiatief door** |
| **Werk-nemer** | **Leiding-gevende / werkgever** | **Arbo-dienst** |
| Dag 1 | Herstelmelding bij leidinggevende  | X |  |  |
| Dag 1 | Werkhervattingsgesprek werknemer en leidinggevende | X | X |  |
| Dag 1 | Herstelmelding invoeren in Nmbrs |  | X |  |

# **4. Gedurende het verzuimproces**

## **4.1 Re-integratiedossier**

Tijdens het verzuim onderhouden de werknemer, de werkgever en de Arbodienst regelmatig contact en registreren de afspraken. Het is van belang dat vanaf de eerste ziektedag alle gegevens betreffende het verzuim, de re-integratie en voortgang schriftelijk worden vastgelegd in een zogeheten re-integratiedossier. Het re-integratieverslag is het verslag van de inspanningen die eerdergenoemde betrokkenen hebben ondernomen om te komen tot re-integratie van de werknemer in het eigen werk, in ander passend werk binnen het bedrijf of in ander passend werk buiten de organisatie. Het UWV toetst aan de hand van het re-integratiedossier en op basis van eigen onderzoek door een verzekeringsgeneeskundige en/of verzekeringsarbeidsdeskundige, of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen om de re-integratie te laten slagen. Indien de werkgever zich niet voldoende heeft ingespannen of de werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen en de werkgever onvoldoende maatregelen genomen heeft om de werknemer tot medewerking aan te zetten, dan kan aan de werkgever de verplichting worden opgelegd om tot een jaar lang (een deel van) het loon van werknemer te blijven doorbetalen. Na 2 jaar verzuim vervalt de wettelijke ontslagbescherming tijdens ziekte, tenzij het UWV aan de werkgever de sanctie van verlenging van de loondoorbetaling oplegt. Het UWV kan ook aan de werknemer sancties opleggen in verband met onder meer onvoldoende medewerking aan de re-integratie door de WIA-uitkering geheel, gedeeltelijk, tijdelijk of blijvend te weigeren.

## **4.2 Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**

Indien re-integratie van de werknemer niet of onvoldoende slaagt, krijgen de werkgever, werknemer en Arbodienst te maken met een WIA-aanvraag. Daarbij hoort een keuring door een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige van UWV. Zij bepalen de (mate van) arbeids(on)geschiktheid en stellen het zogeheten ‘loonverlies’ vast. Dit is het bedrag dat de werknemer door arbeidsongeschiktheid minder kan verdienen dan daarvoor het geval was. Aan de hand daarvan wordt door het UWV bepaald voor welk percentage de werknemer arbeidsongeschikt wordt geacht en welke uitkering daarbij hoort. Het accent in de wet ligt op wat mensen nog wél kunnen. Door middel van financiële prikkels worden werkgever en werknemers gestimuleerd om er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te helpen of te houden. Tegelijkertijd is er inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer aan het werk kunnen.

Voor het bepalen van het ‘loonverlies’ onderscheidt de WIA vier mogelijkheden:

1. Loonverlies van minder dan 35 procent: de werknemer komt niet voor een uitkering op grond van de WIA in aanmerking.
2. Loonverlies van minstens 35 procent, maar minder dan 80 procent: de werknemer valt onder de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
3. Loonverlies van minstens 80 procent met een redelijke kans op herstel: de arbeidsongeschiktheid is tijdelijk. De werknemer valt onder de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
4. Loonverlies van minstens 80 procent zonder kans op herstel: de werknemer valt onder de IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). De uitkering wordt gebaseerd op het laatst verdiende loon.

## **4.3 Gedrag tijdens arbeidsongeschiktheid**

De werknemer moet tijdens het verzuim altijd bereikbaar zijn voor de Arbodienst en de werkgever. Dat wil zeggen dat de werknemer telefonisch bereikbaar moet zijn op het door hem bij de werkgever opgegeven telefoonnummer en dat hij de werkgever en de Arbodienst (de bedrijfsarts) in de gelegenheid moet stellen om hem in zijn woning of op zijn verpleegadres te bezoeken. Wanneer werknemer tijdelijk niet bereikbaar is op het door hem opgegeven telefoonnummer, of hij niet aanwezig is op zijn huisadres of verpleegadres, dan dient werknemer dit van tevoren telefonisch aan werkgever door te geven. Indien de werknemer van verpleegadres verandert, dient de werknemer de werkgever op de hoogte te stellen van deze verandering. De werknemer mag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen (neven)arbeid verrichten. Het is de werknemer niet toegestaan zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat daardoor het herstel van de ziekte wordt belemmerd en/of vertraagd. De werknemer moet zelf ook initiatief nemen om contact op te nemen en te houden met de werkgever. Regelmatig contact helpt bij terugkeer naar het werk. De werknemer is verplicht om zijn werkgever op de hoogte te houden van de stand van zaken door informatie te verstrekken over het verloop van de ziekte, de gevolgen voor het verzuim, de wijzigingen in de verwachte verzuimduur en de mate van arbeidsongeschiktheid. Indien er vermoedens zijn van een verband tussen ziekte en het werk of de arbeidsomstandigheden, dan meldt werknemer dit zo snel mogelijk aan de werkgever en/of de Arbodienst. De werknemer zal altijd gehoor geven aan oproepen van de werkgever en de Arbodienst en dient steeds op eerste verzoek van de werkgever of de Arbodienst formulieren in te vullen en te retourneren. De werknemer staat medisch onderzoek toe om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij er alles aan zal doen om een spoedig herstel te bevorderen.

## **4.4 Digitale vragenlijst**

Op de vijfde dag van het verzuim ontvangt werknemer op diens privé mailadres een digitale vragenlijst van de Arbodienst. In deze vragenlijst wordt gevraagd naar de verwachte verzuimduur. Werknemer dient de vragenlijst uiterlijk op dag 9 van het verzuim digitaal bij de arbodienst aan te leveren. Is sprake van verwachte werkhervatting op korte termijn? Dan volgt de verzuimmanager het herstel en neemt deze enkel telefonisch contact op met de werknemer als herstel uitblijft. Indien blijkt dat (nog) geen zicht is op werkhervatting, dan neemt de verzuimmanager telefonisch contact met werknemer op.

## **4.5 Oproep bedrijfsarts**

Uiterlijk na 5 weken verzuim ontvangt de werknemer een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Ook kan de werknemer, op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever, eerder een afspraak maken met de bedrijfsarts. Het annuleren of verzetten van de afspraak is mogelijk, maar kan uitsluitend door werkgever worden doorgegeven aan de Arbodienst tot uiterlijk 2 werkdagen (48 uur) vóór het afgesproken tijdstip. Bij niet tijdig annuleren of niet verschijnen op de afspraak worden de kosten bij werkgever in rekening gebracht. De werkgever verhaalt vervolgens de kosten op de werknemer, tenzij er een gegronde reden van werknemer aan ten grondslag ligt. Dit is ter beoordeling van de werkgever.

## **4.6 Second Opinion**

Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Het eerdere oordeel van de bedrijfsarts wordt dan gewogen door een andere bedrijfsarts. De werknemer dient het verzoek voor een second opinion in bij de eigen bedrijfsarts.

## **4.7 Begeleiding**

De werknemer moet mee werken aan door of namens werkgever geboden begeleiding gericht op werkhervatting. Daarnaast moet de werknemer de aanwijzingen van de Arbodienst, bedrijfsarts en/of de werkgever opvolgen die zijn gericht op werkhervatting door werknemer in het eigen of ander passend werk.

De werkgever gaat ervan uit dat de werknemer gebruik maakt van de reguliere zorg, zoals huisarts, fysiotherapeut en GGZ. Mocht dit nodig zijn, dan kan de werkgever of Arbodienst de werknemer verwijzen naar andere behandelaars – bijvoorbeeld een (arbeids)psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werker – waardoor re-integratie sneller kan plaatsvinden. Hieraan kunnen kosten zijn verbonden. In het geval dergelijke kosten niet door een verzekering van werknemer of werkgever gedekt worden, kunnen werkgever en werknemer afspraken maken over de verdeling van deze kosten. Uiteraard bepaalt de werkgever of de kosten geheel of deels door haar worden vergoed ten behoeve van werknemer. Een (verwijzings)voorstel van de bedrijfsarts of Arbodienst waarmee (een bijdrage in de) kosten voor de werkgever gepaard gaan, wordt dan ook altijd eerst aan de werkgever voorgelegd.

## **4.8 Deskundigenoordeel**

Zowel de werkgever als de werknemer kan bij UWV een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij een verschil van mening over het verzuim of de re-integratie. Voor het deskundigenoordeel betaalt de aanvrager de kosten.

## **4.9 Casemanager**

De Wet Verbetering Poortwachter eist dat de werkgever een casemanager aanwijst die de werknemer begeleidt. Bij dreigend langdurig verzuim is het belangrijk dat een dergelijke casemanager zo snel mogelijk wordt aangewezen. In de meeste gevallen begeleidt de casemanager van de arbodienst de werknemer. De casemanager bewaakt het proces rondom het verzuim en legt de ondernomen acties en afspraken schriftelijk vast.

## **4.10 Open spreekuur**

Indien de werknemer vragen heeft over zijn gezondheid in relatie tot het werk, ook al is er geen sprake van verzuim, kan de werknemer deze vragen stellen bij de bedrijfsarts. Voor een dergelijk bezoek (ofwel open spreekuur) heeft de werknemer geen toestemming nodig van de werkgever. Een verzoek voor het open spreekuur kan rechtstreeks gedaan worden bij de casemanager van de arbodienst.

## **4.11 Vrije toegang werkvloer**

De bedrijfsarts is gerechtigd om iedere werkplek te kunnen bezoeken om het bedrijf beter te leren kennen. Dit geeft de bedrijfsarts onder andere inzicht in de arbeidsomstandigheden en werkbelasting.

## **4.12 Loondoorbetaling en vergoedingen bij langdurig verzuim**

(is afhankelijk van CAO / geldende arbeidsvoorwaarden)

De werknemer heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op 100% doorbetaling van zijn vast overeengekomen loon. Tijdens het tweede ziektejaar heeft de werknemer recht op 70% doorbetaling van zijn vast overeengekomen loon.

Vanaf de eerste ziektedag verliest werknemer aanspraak op vergoeding van kosten die direct verband houden met de uitvoering van de werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld een vergoeding voor reiskosten voor woon-werkverkeer, internetverbinding, werkkleding, vaste onkostenvergoeding etc..

Nadat werknemer gedurende vier weken in verband met ziekte geen werkzaamheden uitvoert, verliest hij de aanspraak op beschikbaarstelling van zaken die door de werkgever in het kader van de functie-uitoefening aan werknemer zijn verstrekt, zoals een leaseauto, laptop, mobiele telefoon, tablet etc. Dergelijke zaken moeten – ook wanneer deze zaken door de werknemer tevens voor privédoeleinden gebruikt worden – na vier weken ziekte bij werkgever worden ingeleverd. Na de herstelmelding worden de gebruikelijke vergoedingen weer (gedeeltelijk) uitbetaald vanaf de dag dat het werk daadwerkelijk wordt hervat en worden voor de uitoefening van de functie benodigde zaken weer beschikbaar gesteld.

**4.13 Wachtdag indien er geen wachtdag conform onderstaand van toepassing is deze tekst verwijderen)**

Bij de tweede en volgende verzuimmelding van een werknemer binnen één kalenderjaar geldt de eerste dag als wachtdag. Behalve indien er sprake is van een bedrijfsongeval, beroepsziekte, zwangerschap/bevalling, orgaandonatie of bij verzuim binnen 5 jaar na indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer. Een wachtdag houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast. Op verzoek van werknemer kan deze dag worden afgeboekt van de vakantie uren.

**4.13 Wachtdag (indien er geen wachtdag conform onderstaand van toepassing is deze tekst verwijderen)**

Behalve in geval van een bedrijfsongeval is de werkgever bevoegd bij iedere verzuimmelding een wachtdag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.

# **5. Verzuim en vakantie**

## **5.1 Verzuim tijdens vakantie**

Indien een werknemer tijdens vakantie ziek wordt en niet wil dat deze dagen als vakantiedagen worden aangemerkt, dient de werknemer zich overeenkomstig de ziekmeldingsprocedure tot de werkgever te wenden onder vermelding van het vakantieadres. Indien de werknemer ziek wordt tijdens een verblijf in het buitenland, dan dient de medewerker zich binnen drie dagen nadat hij de ziekmelding aan de werkgever heeft doorgegeven, te melden bij de controlerend arts van de plaatselijke sociale zekerheidsinstelling in het land waar de werknemer zich op dat moment bevindt. De werkgever informeert de werknemer zo nodig over de naam en dichtstbijzijnde locatie van deze sociale zekerheidsinstelling. De werkgever is tevens bevoegd om de werknemer te laten controleren door een (plaatselijke) arts naar keuze van de werkgever. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat de medische verklaring van de controlerend arts van de plaatselijke sociale zekerheidsinstelling en/of de door de werkgever aan te wijzen arts duidelijk leesbaar en in het Engels opgesteld is en dat daarin een oordeel opgenomen is over de aard en oorzaak van de ziekte, de dagen waarop van ziekte sprake was, de mate waarin de ziekte de verrichting van de bedongen arbeid verhindert, de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid van de geschiktheid tot reizen. De werknemer is verplicht om de medische verklaring van de controlerende arts zo spoedig mogelijk te overleggen aan de Arbodienst van de werkgever.

## **5.2 Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid**

Als de werknemer (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is en met vakantie wil gaan en/of een verlofdag(en) wil opnemen is dat alleen mogelijk met schriftelijke toestemming van de werkgever. Alvorens de werkgever een beslissing neemt op een dergelijk verzoek van de werknemer, kan de werkgever de Arbodienst en/of de bedrijfsarts vragen om een onderzoek te doen en een advies uit te brengen. Indien wordt goedgekeurd dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid op vakantie gaat en/of een verlofdag opneemt, dan zal de werkgever het aantal dagen van het verlofsaldo inhouden. Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, neemt de werknemer niet alleen vakantie op voor de uren waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is, maar voor de gehele arbeidsduur gedurende welke hij vakantie of verlof geniet. De casemanager van de arbodienst wordt tijdig geinformeerd over de voorgenomen vakantieperiode.

## **5.3 Opbouw vakantiedagen**

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens verzuim, worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal bovenwettelijke vakantiedagen per jaar (derhalve het aantal vakantiedagen dat boven het minimum van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week overeengekomen is).

# **6. Werkhervatting**

De werknemer is verplicht om actief zijn volledige medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op re-integratie binnen en/of buiten het eigen bedrijf (2e spoor). Zodra een werknemer in staat wordt geacht tot werkhervatting in de bedongen functie dan wel in een passende functie / aangepast werk, dient de werknemer het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten. Er wordt een actieve opstelling van werknemer verwacht voor wat betreft het zoeken naar en het aandragen van mogelijkheden tot het verrichten van passend werk. Werkgever is wettelijk verplicht om, indien aanwezig, aan werknemer (tijdelijk) ander werk aanbieden. Indien dit passende arbeid is, moet de werknemer dit ook accepteren. Wanneer het er naar uit ziet dat de werknemer langer zal gaan verzuimen en er geen passende arbeid binnen de organisatie beschikbaar is, moet de werkgever samen met de werknemer op zoek naar passend werk buiten de organisatie. Als de werknemer de genezing belemmert of niet meewerkt aan werkhervatting, kan de werkgever overgaan tot het opleggen van sancties.

# **7. Frequent verzuimgesprek**

Bij 3 à 4 keer verzuim per 12 maanden wordt een gesprek gepland met de betreffende werknemer. Dit is een zogenaamd frequent verzuimgesprek en heeft als doel op een positieve manier uit te zoeken waar het frequent verzuim vandaan komt en samen met de werknemer te komen tot een oplossing hiervoor teneinde meer (langdurig) uitval te voorkomen. Indien gewenst kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Van het frequent verzuimgesprek wordt een verslag gemaakt voor het verzuimdossier.

**8. Organisatiebrede aanpak van verzuim**

**8.1 Vertrouwenspersoon**

Een vertrouwenspersoon heeft tot taak werknemers te adviseren en te ondersteunen wanneer deze te maken krijgt met ongewenst gedrag in hun werksituatie. De vertrouwenspersoon staat aan de kant van de werknemer die de klacht heeft ingediend. De vertrouwenspersoon treedt nadrukkelijk niet op als scheidsrechter en neemt zelf geen beslissingen. Wel kan de vertrouwenspersoon, al dan niet met behulp van derden, adviezen uitbrengen of bemiddelen tussen partijen. De anonimiteit is daarbij absoluut gewaarborgd.

De vertrouwenspersoon van werkgever is …..

**8.2 Preventiemedewerker**

De preventiemedewerker is gericht op de veiligheid en gezondheid binnen het bedrijf. Bij werkgever is ……… de preventiemedewerker.

**8.3 Bedrijfshulpverlening**

Bedrijfshulpverlening betreft het planmatig, snel en effectief bestrijden van incidenten en calamiteiten, zoals ongevallen of brand en beperken van de gevolgen daarvan. Werkgever heeft meerdere BHV’ers, namelijk: ……………………….

**9. Een klacht over de arbodienst**

Consense Arbo heeft een klachtenprocedure voor situaties waarin men een klacht wil indienen over de arbodienst. Een klacht kan schriftelijk ingediend worden bij **Consense Arbo B.V.**, t.a.v. de Directie, Postbus 2007, 1990 AA Velserbroek. Ook de website biedt de mogelijkheid te reageren, namelijk via het [contactformulier](http://www.consensearbo.nl/contact/) onder vermelding van ‘Klacht’. Na ontvangst krijg je binnen 1,5 week informatie over het in behandeling nemen van de klacht.

# **10. Eigenrisicodrager Ziektewet (indien u geen eigenrisicodrager ziektewet bent deze tekst verwijderen)**

Naam werkgever is eigenrisicodrager voor de ziektewet. Dit betekent dat de werkgever samen met de verzekeraar verantwoordelijk blijft voor de re-integratie(kosten), ook al is de werknemer uit dienst.

Wanneer een werknemer ziek uit dienst gaat, wordt het verzuimdossier overgedragen aan de bij de verzekeraar (Felison) aangesloten Arbodienst. De werknemer wordt vervolgens benaderd door de casemanager van de Arbodienst betreffende het verzuim en re-integratieverplichtingen. De verplichtingen op het gebied van informatieverstrekking tijdens het verzuim en re-integratieverplichtingen zoals vastgesteld in dit verzuimreglement, blijven voor de ex-werknemer gelden.

De ex-werknemer die binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever noch een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de ex-werkgever conform de regels zoals vastgesteld in dit verzuimreglement.

De ex-werknemer dient aan de ex-werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) aan de ex-werkgever als eigen risicodrager dient te verstrekken.

De ex-werknemer ontvangt zijn ziektewetuikering in deze situatie van de ex-werkgever.

# **10. Eigenrisicodragen WGA (indien u geen eigenrisicodrager WGA bent deze tekst verwijderen)**

Naam werkgever is eigenrisicodrager voor de WGA. Dit betekent dat de werkgever samen met de verzekeraar verantwoordelijk blijft voor de re-integratie(kosten) na 104 weken verzuim (WIA wachttijd). Dit is ook het geval als de werknemer uit dienst gaat na 104 weken verzuim.

De werknemer zal na 93 weken verzuim door het UWV worden opgeroepen. Zij bepalen de (mate van) arbeids(on)geschiktheid en stellen het zogeheten ‘loonverlies’ vast. Aan de hand daarvan wordt door het UWV bepaald voor welk percentage de werknemer arbeidsongeschikt wordt geacht en welke uitkering daarbij hoort.

Na vaststelling door het UWV zal het (verzuim)dossier overgedragen worden aan de Arbodienst van de verzekeraar. De (ex)werknemer wordt vervolgens benaderd door de casemanager van de Arbodienst betreffende de re-integratiemogelijkheden en -verplichtingen. De verplichtingen op het gebied van informatieverstrekking tijdens het verzuim en re-integratieverplichtingen zoals vastgesteld in dit verzuimreglement, blijven voor de (ex)werknemer gelden.

De (ex)werknemer ontvangt de eventuele WGA uitkering van het UWV.

# **11. Verplichting naleving reglement**

Het is belangrijk dat de werkgever en werknemer de voorschriften uit dit verzuimreglement opvolgen en zich houden aan de Wet Verbetering Poortwachter en bepalingen uit de wet- en regelgeving op het gebied van verzuim. Als de werknemer zich niet houdt aan dit reglement, de Wet Verbetering Poortwachter of de bepalingen uit wet- en regelgeving op het gebied van verzuim, dan heeft de werkgever het recht om sancties op te leggen.

# **12. Tot slot**

Verzuim is niet alleen de verantwoordelijkheid van de werkgever, maar ook van de werknemer zelf. Elke werknemer heeft een signalerende functie en als collega’s heb je oog en zorg voor elkaar. Omdat het zowel voor de werknemer als de werkgever van belang is om het verzuim te voorkomen, dan wel te beperken, vindt de werkgever het van groot belang dat de werknemer het verzuimreglement voor gelezen en akkoord ondertekent. Het verzuimreglement maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst / de arbeidsvoorwaarden / het personeelsreglement.