



VOORBEELD REGLEMENT ZIEKTEVERZUIM.

PREAMBULE.

De wetgever heeft bepaald dat verzuim wegens ziekte zowel de werkgever als de werknemer verplichtingen oplegt. Kort en goed samengevat komt deze erop neer dat werkgever en werknemer er alles aan doen om zo snel mogelijk weer aan het werk te zijn. Lukt dit door de medische omstandigheden niet dan dienen beiden eraan te werken dat een baan buiten het bedrijf wordt gevonden.

Eén en ander is geregeld in de Wet verbetering Poortwachter en in het Burgerlijk Wetboek. De artikelen BW7:658a en BW7:660a.

Dit reglement is vastgesteld op: <DATUM>.

Dit reglement maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.

Ziek- en herstelmelding.

1. De werknemer meldt zich bij ziekte telefonisch af bij <WIE IN DE ORGANISATIE>. Wanneer de medewerker zelf niet in staat is zich ziek te melden, dan zorgt hij/zij ervoor dat iemand anders dit voor hem/haar doet.
2. Als de ziekmelding betrekking heeft op arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, arbeidshandicap of orgaandonatie, geeft de werkgever dit binnen vier dagen door aan het UWV.
3. De werkgever informeert naar de verwachte duur van het verzuim en maakt een vervolgspraak met de ziekmelder voor een volgend contact. Ook wordt vastgelegd waar de ziekmelder verblijft of wordt verpleegd en hoe deze bereikbaar is. De informatie wordt eventueel doorgegeven aan de Arbo-dienst.
4. De werkgever kan vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval en of er, in verband met verhaalmogelijkheden, sprake is van een (verkeers-)ongeval waar eventueel een aansprakelijke derde bij betrokken was.
5. De Arbo-dienst stuurt de medewerker binnen maximaal 10 dagen een 'eigen verklaring' toe, waarop de werknemer aangeeft wat de aard van de klachten zijn en het te verwachten verloop van de ziekte. Deze informatie komt, tenzij door werknemer anders besloten. Niet ter kennis van de werkgever.
6. De medewerker meldt zich direct beter indien deze hersteld is en weer beschikbaar is voor arbeid. Dit geldt ook indien herstel plaats heeft op een niet-werkdag. De werkgever meldt het herstel aan de Arbo-dienst.

Bereikbaarheid.

7. De werknemer dient tijdens het ziekteverzuim bereikbaar te zijn voor de werkgever en de bedrijfsarts/Arbo-dienst. Gedurende de eerste twee weken moet de medewerker aanwezig zijn op het huisadres of verpleegadres van (KEUZE: uur) tot (KEUZE: uur) Toelichting: Vul een redelijke tijdsperiode in, dit mag van de wetgever niet de gehele dag zijn! Na deze periode maakt de werknemer hierover afspraken met de Arbo-dienst.
8. De medewerker moet zich gedurende de eerste twee weken beschikbaar houden voor controle door de ARBO dienst. Deze kan tijdens de aangegeven uren ook onaangekondigd plaatsvinden.
9. Een zieke werknemer werkt mee aan een spoedig herstel en doet er alles aan om op een zo kort mogelijke termijn het werk te hervatten. Adviezen van de bedrijfsarts moeten worden opgevolgd.
10. De medewerker kan te allen tijde worden opgeroepen door de bedrijfsarts en moet aan deze oproep gehoor geven. De bedrijfsarts kan de zieke medewerker ook bezoeken. De werknemer moet de bedrijfsarts daartoe in de gelegenheid stellen. Bij verhindering moet de werknemer dit een dag van tevoren gemotiveerd meedelen aan de bedrijfsarts.
11. De medewerker moet meewerken aan medisch onderzoek om de arbeidsongeschiktheid te

beoordelen. Dit onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van, de bedrijfsarts.

12. De werkgever houdt geregeld contact met de zieke medewerker. Als het ziekteverzuim langer duurt dan twee weken.

Probleemanalyse en re-integratie activiteiten.

13. Als de werknemer langer dan 4 weken ziek is, is de organisatie verplicht een re-integratie dossier op te stellen.
14. Bij dreigend langdurig verzuim, maakt de Arbo-dienst binnen 6 weken na de ziekmelding een probleemanalyse. Hierin staat een advies aan werkgever en werknemer over het herstel en de werkhervatting van de werknemer. De analyse wordt zowel aan de werkgever als werknemer gestuurd.
15. Op basis van de analyse maakt de bedrijfsarts of Arbo-dienst of werkgever samen met de werknemer, binnen 8 weken na ziekmelding, een plan van aanpak voor herstel. De werkgever wijst een casemanager aan. Deze kan werkzaam zijn bij het bedrijf, hij kan het zelf zijn of draagt dit over aan een casemanager van de Arbo-dienst.
16. De Wet Verbetering Poortwachter verplicht de werkgever tot het aanleggen van een reïntegratiedossier. In dit dossier worden alle inspanningen vastgelegd die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting.
17. De werknemer is verplicht met de bedrijfsarts of Arbo-dienst en direct leidinggevende of casemanager mee te werken aan de re-integratie activiteiten.
18. Onderdeel van de re-integratie kan zijn dat de medewerker aangepast werk krijgt aangeboden in het eigen bedrijf, en als dat niet mogelijk is, ook buiten het bedrijf. De bedrijfsarts of Arbo-dienst adviseert over de aard van het aangepaste werk. De werknemer is verplicht dit aangepaste werk te accepteren.
19. Uiterlijk op de eerste werkdag nadat de werknemer 42 weken ziek is, meldt de werkgever het verzuim aan het UWV. De zieke werknemer krijgt hiervan een afschrift. Het UWV informeert de werkgever in week 44 over rechten en plichten, en over financiële risico's die arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt.
20. Aan het eind van het eerste ziektejaar, maken werkgever en werknemer de balans op van de reïntegratieactiviteiten. In deze evaluatie moet de werkgever vastleggen wat er is gebeurd om de zieke werknemer weer aan het werk te krijgen. Deze evaluatie moet aan het eind van het tweede ziektejaar bij het reïntegratieverslag worden gevoegd.
21. Rond de 87e ziekteweek evalueert de bedrijfsarts of Arbo-dienst op basis van de contacten met de werkgever en de werknemer het verloop van de reïntegratie. De bedrijfsarts of Arbo-dienst beschrijft dit in een reïntegratieverslag, waarbij ook de visie van de werknemer wordt gevoegd. Van het UWV ontvangt de werkgever in deze periode een aanvraagformulier voor een eventuele uitkering in het kader van de WIA.

In het re-integratieverslag zitten meestal:

- oordeel van de werknemer;
- plan van aanpak, inclusief eventuele bijstellingen;
- eerstejaarsevaluatie plan van aanpak;

- eindevaluatie van het plan van aanpak;
 - medische informatie
 - probleemanalyse, inclusief eventuele bijstellingen;
 - actueel oordeel bij de probleemanalyse.
22. Uiterlijk in week 91 wordt de WIA-beoordeling aangevraagd bij het UWV, op basis van het reïntegratieverslag en het formulier WIA-keuring van het UWV.
23. Na week 104 valt de beslissing of de medewerker in aanmerking komt voor ontslag en daarmee onder de verantwoordelijkheid valt van het UWV. Is dit niet het geval, dan wordt het loon van de medewerker door de werkgever doorbetaald.

Vakantie en overige werkzaamheden.

24. Als de medewerker op vakantie wil tijdens de ziekte, is toestemming noodzakelijk van de werkgever en de bedrijfsarts of Arbo-dienst. De werknemer blijft gedurende deze periode dan arbeidsongeschikt, maar moet wel vakantiedagen opnemen.
25. Als de werknemer ziek wordt tijdens de vakantie, meldt hij dit direct aan de werkgever. De werknemer moet bij terugkeer een schriftelijke verklaring overleggen van een arts in de Nederlandse, Engelse, Duitse of Franse taal. Deze verklaring zal worden beoordeeld door de bedrijfsarts, waarna wordt bepaald of één of meerdere dagen van de vakantie als ziektedagen worden aangemeld.
26. Tijdens het verzuim is het niet toegestaan andere werkzaamheden te verrichten zonder toestemming van de bedrijfsarts.

Second opinion.

25. Als de werknemer het niet eens is met de voorstellen van de werkgever, of het oordeel van de bedrijfsarts of Arbo-dienst, kan deze een second opinion aanvragen bij het UWV. De kosten zijn hierbij voor rekening van de werknemer. Het oordeel van het UWV bindt werkgever, werknemer en bedrijfsarts of Arbo-dienst.

Naleving en sancties.

26. De werknemer is verplicht zich aan dit verzuimprotocol te houden. Indien dit niet gebeurt, is de werkgever gerechtigd om sancties op te leggen. Deze kunnen bestaan uit het opschorten van loondoorbetaling en het laten betalen van onnodig gemaakte kosten.
27. Als de organisatie verzuimprikkels heeft vastgelegd, kunnen deze als sanctie worden opgelegd.

Vastgesteld te <plaats> op <datum>