

## VERZUIMREGLEMENT;

*Spelregels voor interactie zieke medewerker en werkgever*

### Artikel 1: Ziekmelding

Bij ziekte moet de medewerker zich op de eerste ziektedag voor 9:00 uur telefonisch ziek melden bij de WerkTalent vestiging waar hij werkzaam is. Daarnaast dient u zich uiterlijk een half uur voor aanvang werktijd te melden bij uw opdrachtgever of het geldende protocol van de opdrachtgever te volgen als dit afwijkt.

Als een medewerker tijdens werktijd ziek wordt, meldt hij zich persoonlijk af bij zijn opdrachtgever en licht daarnaast WerkTalent telefonisch in. Niet persoonlijke ziekmeldingen worden niet geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn.

Te laat doorgeven kan leiden tot een latere of lagere betaling van ziektegeld. Afhankelijk van de situatie kan een eventuele boete worden doorberekend aan de medewerker.

Bij de ziekmelding geeft de medewerker aan:

- dat de medewerker wegens ziekte niet in staat is om te werken;
- wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- wat WerkTalent kan doen om te helpen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de medewerker te bereiken is;
- of er sprake is van een 'vangnetsituatie'. Hieronder wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van structureel functionele beperkingen of als gevolg van organdonatie;
- welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden;
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is;
- tot slot wordt er een afspraak gemaakt voor een vervolcontact.

Deze informatie wordt daarna doorgegeven aan de Arbodienst. WerkTalent behoudt zich het recht voor om gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid een (spoed) controle te laten uitvoeren door de arbodienst.

### Artikel 2: Ziekmelding vanuit het buitenland

Indien sprake is van ziekte of een ongeval tijdens een vakantie (in het buitenland) dient de medewerker dit zelf direct te melden bij WerkTalent. Binnen drie dagen meldt de medewerker zich bij een bevoegde instelling ter plaatse. Binnen deze drie dagen moet de medewerker een verklaring van zijn/haar ziekte afgeven. Deze medische verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- de aard van de ziekte;
- het verloop van de ziekte;
- de ingestelde therapie;
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing).

Deze medische verklaring dient aan het UWV overhandigd te worden bij thuiskomst.

Een ziekmelding tijdens vakantie dient binnen 24 uur te worden doorgegeven aan WerkTalent.. Wanneer de ziekmelding later wordt gedaan kan dit gevolgen hebben voor uw Ziektewet uitkering, dus wees hier alert op!

### Artikel 3: Inspanningsverplichting

De belangrijkste regels waar de medewerker zich aan dient te houden bij ziekte:

#### *Contactmomenten*

Met een ziekmelding dient de medewerker na 4 dagen verzuim zelf contact op te nemen met je contactpersoon bij WerkTalent om hem te informeren over de situatie. Daarna zal er een vervolcontact worden afgestemd en tevens zal worden afgestemd wie hiervoor het initiatief zal nemen.

#### *Bereikbaarheid en thuisblijven*

De medewerker is verplicht elke dag tot 18:00 thuis te blijven, totdat het UWV contact met u heeft opgenomen, u thuis heeft bezocht of totdat u een uitnodiging heeft gekregen om naar het spreekuur te komen.

#### *Bedrijfsarts*

Nadat de ziekmelding doorgegeven is aan het UWV, zullen zij overgaan tot contact opnemen en eventueel een bezoek inplannen bij de verzekeringsarts. De medewerker dient hiervoor beschikbaar te zijn en hieraan gehoor te geven. Bij verhindering dient de medewerker hierover zelf het UWV in te lichten (conform de regels die op de correspondentie vanuit het UWV staan vermeld).

*Andere interventies*

- Bij ziekte moet de medewerker binnen een redelijke termijn naar de (huis)arts gaan om hem te raadplegen. Gegeven voorschriften dienen te worden opgevolgd.
- De medewerker werkt te allen tijde mee aan de revalidatie en volgt de aanwijzingen op van de behandelende arts, als de medewerker daardoor (ondanks ziekte of gebrek) in staat blijkt om passend werk te verrichten.
- De medewerker heeft de plicht mee te werken aan regelingen waardoor hij weer aan het werk kan of waarmee hij het herstel bevordert.

*Genezing niet belemmeren*

- De medewerker vermijdt elke gedrag dat ongunstig is voor de genezing (bijv. door deel te nemen aan sport). Het is onrechtvaardig om de genezing te belemmeren.

Kijk verder op [www.uwv.nl/ziek/ziek-zonder-werkgever](http://www.uwv.nl/ziek/ziek-zonder-werkgever) wat het UWV verder van u vraagt tijdens ziekte en wanneer u aanspraak maakt op een Ziektewet uitkering.

**Artikel 4: Tussentijdse (tijdelijke) werkhervatting**

Indien het ziektebeeld dit toelaat, is de medewerker verplicht beschikbaar te zijn voor het uitvoeren van vervangende of aangepaste werkzaamheden. De medewerker dient ook op eigen initiatief aan te geven dat er mogelijkheden zijn om vervangende of aangepaste werkzaamheden uit te voeren. Dit dient te worden gemeld aan WerkTalent zodat deze hierin haar planning rekening mee kan houden. Indien het mogelijk is om werkzaamheden te verrichten in aangepaste vorm, valt dit onder het op therapeutische basis verrichten van arbeid. Voor het gedeelte dat op therapeutische basis arbeid wordt verricht, blijft de medewerker als arbeidsongeschikt geregistreerd staan.

**Artikel 5: Hersteld melden**

Om rekening te kunnen houden met aanwezigheid dient de hersteld melding bij voorkeur de dag vóór het hervatten van het werk te worden doorgegeven voor 16:00 uur, doch uiterlijk op de eerste werkdag een halfuur voor aanvang van de werkzaamheden. Deze melding dient doorgegeven te worden aan WerkTalent en direct aan het UWV middels de Betermelder op Mijn UWV ([www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)) of via 0900-9294. De medewerker is zelf verantwoordelijk voor het tijdig doorgeven van de betermelding, eventueel hieruit voortvloeiende boetes (herstel te laat gemeld) worden doorbelast aan werknemer.

**Artikel 6: Uitbetaling bij verzuim**

Wanneer er sprake is van verzuim zal de betalingsverplichting worden overgenomen door het UWV. Daarbij gelden twee wachtdagen, waarover geen uitkering wordt betaald. Binnen 4 weken, na uw ziekmelding, dient u een brief te ontvangen van het UWV. Uw eerste uitkering ontvangt u uiterlijk 6 weken na uw ziekmelding. Voor verdere informatie over uw uitkering verwijzen wij u naar de website van het UWV:

<http://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-zonder-werkgever/ik-ben-net-ziek/detail/ik-ben-uitzendkracht-en-ben-ziek>

**Artikel 7: Sancties**

Houdt een medewerker zich niet aan de afspraken uit het protocol of werkt hij niet voldoende mee aan zijn herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft WerkTalent het recht om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

**Artikel 8: Ziek na einde uitzendovereenkomst**

Zodra en indien de medewerker binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd ziek wordt (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) is hij verplicht dit onmiddellijk te melden aan WerkTalent. Deze medewerker - alsook de medewerker die ziek is (door arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) op het moment waarop hij uit dienst treedt - is verplicht om de controlevoorschriften bij ziekte van WerkTalent - inclusief re-integratieverplichtingen - , alsmede de instructies van de bedrijfsarts, alsmede alle verplichtingen die hij heeft op grond van de (Ziekte)wet, strikt na te leven.

Al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid belemmert dient de medewerker achterwege te laten, al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bevordert dient de medewerker te ondernemen, daaronder begrepen door of namens WerkTalent aangeboden re-integratie inspanningen.

Bij overtreding van het vorenstaande verbeurt de (ex-)medewerker - ten behoeve van WerkTalent - telkens een dadelijk opeisbare boete, zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, van € 1.000,- ineens, te vermeerderen met een bedrag van € 250,- per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om nakoming van het vorenstaande en/of schadevergoeding te vorderen. Met het bepaalde in dit lid wordt uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en lid 5 BW.