

## VERZUIMREGLEMENT;

*Spelregels voor interactie zieke medewerker en werkgever*

### Artikel 1: Ziekmelding

Bij ziekte moet de medewerker zich op de eerste ziekedag 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.

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 orgaandonatie;
- 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 stuurt de medewerker naar de arbodienst bij terugkomst. Daarnaast dient de medewerker zo spoedig mogelijk als medisch gezien mogelijk is naar Nederland terug te keren, ten einde controle door de bedrijfsarts mogelijk te maken. Mocht deze verklaring niet kunnen worden afgegeven, kan er geen compensatie van vakantiedagen respectievelijk géén aanspraak op een uitkering van het salaris worden gemaakt.

### Artikel 3: Vakantie

Wanneer een medewerker op vakantie wil gaan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, heeft hij hiervoor toestemming nodig van zijn van WerkTalent. Deze kan zich baseren op het advies van de arbodienst. Dit geldt ook voor vakanties die al gepland stonden voor aanvang van het verzuim.

### Artikel 4: Inspanningsverplichting

WerkTalent en medewerker zorgen samen voor een gezond werkklimaat en zijn er ook samen verantwoordelijk voor dat een medewerker die nog (gedeeltelijk) kan werken, weer kan terugkeren naar het werk. Medewerker en WerkTalent moeten volgens een plan van aanpak gericht werken aan re-integratie. Inschakeling van deskundige ondersteuning zoals een arbodienst of een bedrijfsarts is verplicht.

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.
- In geval van middellang of lang verzuim (langer dan 7 dagen), dient de medewerker eens per week contact op te nemen met WerkTalent over de status van het ziekteverzuim en/of de arbeidsongeschiktheid. In overleg kan het contact verschuiven. *(Voor alle tussentijdse contactmomenten geldt gedeelde verantwoordelijkheid. Het initiatief om met elkaar in contact te komen kan door beide partijen worden genomen)*

### *Bereikbaarheid en thuisblijven*

De medewerker zorgt voor bereikbaarheid; de medewerker is verplicht thuis te blijven (ten minste tot 18:00 uur) tot:

- er bezoek of telefonisch overleg heeft plaatsgevonden met de case manager;
- er een oproep is geweest voor een gesprek met een bedrijfsarts;
- er weer kan worden gewerkt.

Na het eerste contact wordt van de verzuimende medewerker verwacht dat hij op werk dagen tussen 10:00 – 12:00 uur en tussen 14:00 – 16:00 uur bereikbaar is op het opgegeven (verpleeg)adres voor (onaangekondigd) contact met de WerkTalent of met de arbodienst. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat de medewerker gebeld wordt door de arbodienst voor meer informatie of dat er een huisbezoek plaatsvindt. Is de medewerker niet aanwezig op het opgegeven adres, dan moet iemand anders op dat adres kunnen vertellen waar hij te bereiken is.

### *Bedrijfsarts*

De medewerker dient zo nodig in persoon beschikbaar te zijn voor contact met de bedrijfsarts en de medewerker dient gehoor te geven aan oproepen van de bedrijfsarts en/of WerkTalent.

Bij verhindering licht de medewerker de arbodienst zo spoedig mogelijk telefonisch in (eventueel via WerkTalent). Wanneer een afspraak of consult te laat wordt geannuleerd (uiterlijk 24 uur van tevoren op werkdagen), dan brengt de arbodienst de uren en de eventueel gemaakte kosten bij WerkTalent in rekening. Deze kosten zullen doorberekend worden aan de medewerker. Wanneer medewerker het werk weer volledig hervat, dient er overleg te zijn met WerkTalent of de afspraak wel of geen doorgang moet vinden.

Wanneer de bedrijfsarts de medewerker vraagt om meer (medische) informatie over de reden van het verzuim, is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij daartoe niet in staat, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, dan moet iemand anders de informatie verstrekken.

De medewerker heeft ook zelf de mogelijkheid een spreekuur aan te vragen bij de Bedrijfsarts. Hiervoor dient er contact te worden opgenomen met WerkTalent.

### *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.

## **Artikel 5: 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 6: 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.

Als de medewerker reeds een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts had ontvangen, dient er overleg te zijn of het consult wel of geen doorgang moet vinden. Indien het consult geannuleerd wordt, zal WerkTalent zorgdragen voor de communicatie naar de arbodienst.

Mocht u inmiddels een uitkering van het UWV ontvangen, dan dient u de betermelding ook aan hen door te geven via 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 7: Bezwaren en klachten**

Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken van de arbodienst of met voorstellen of activiteiten van WerkTalent, dan kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. De kosten van dit deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en zijn op te vragen bij het UWV.

**Artikel 8: Inname bedrijfsmiddelen bij verzuim**

Gedurende de eerste maand bij voortdurende arbeidsongeschiktheid met volledig verzuim heeft de organisatie het recht om de bedrijfswagen, de mobiele telefoon, of in andere zaken die voortvloeien uit of samenhangen met de uitoefening van de werkzaamheden in het kader van het dienstverband, terug te halen.

Na zes maanden voortdurende arbeidsongeschiktheid met gedeeltelijk verzuim heeft de organisatie het recht het bepaalde in bovenstaande alinea toe te passen. De organisatie zal zich bij het (gedeeltelijk) vervallen verklaren van bepaalde zaken naar redelijkheid richten op de aard van die werkzaamheden die nog (kunnen) worden uitgevoerd.

Inname van bedrijfsmiddelen zal gebeuren na goed onderling overleg.

**Artikel 9: Uitbetaling bij verzuim**

Uitbetaling zal plaatsvinden conform CAO. Voor de van toepassing zijnde CAO verwijzen wij u naar uw uitzendovereenkomst.

**Artikel 10: 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 11: Ziek uit dienst**

Indien binnen bepaalde periode (max. met 2 jaar) arbeidsongeschiktheid duidelijk wordt dat niet op korte termijn valt te verwachten dat de medewerker geheel of ten dele arbeidsgeschikt wordt, behoudt WerkTalent zich het recht voor de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de wettelijke bepalingen, te beëindigen.

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.