

Verzuimprotocol [voorbeeld]

Als werknemer van [bedrijfsnaam] kun je in geval van ziekte recht hebben op een uitkering of doorbetaling van je loon (cao). De hoogte van de doorbetaling is afhankelijk van de duur van de dienstverband en de ziekteperiode. Je dient daarvoor wel de richtlijnen van het verzuimbeleid te volgen.

1. Ziekmelding

Je bent verplicht dezelfde dag dat je ziek bent geworden, voor het begin van je werkzaamheden een telefonische en schriftelijke melding te doen bij:

- de dagreceptie; en/of
- jouw direct leidinggevende.

Word je ziek tijdens je werk, dan kun je jouw werk pas verlaten nadat je jouw direct leidinggevende op de hoogte hebt gesteld. Je wachttag gaat de volgende dag in.

Wanneer je ziek wordt, dien je de volgende gegevens te melden:

- hoe lang je ziek denkt te zijn;
- wat de werkgever kan doen om je te helpen;
- op welk adres en telefoonnummer je bereikbaar bent;
- wat de lopende afspraken en werkzaamheden van je zijn;
- of je onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt;
- of jouw ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is, in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde (regresmogelijkheid).

2. Beschikbaarheid

In principe moet je gedurende je arbeidsongeschiktheid thuis blijven. [Bedrijfsnaam] kan op huisbezoek komen. Gedurende je ziekteperiode kan de verzuimbegeleider je bezoeken, om jou beter te kunnen begeleiden gedurende je afwezigheid.

De verzuimbegeleider kan je bezoeken op de volgende tijden:

- 's morgens van 9.00 tot 11.00 uur;
- 's middags tussen 12.00 en 16.30 uur.

Van deze tijden mag je afwijken, bijvoorbeeld voor een bezoek aan een behandelaar, als je dit van tevoren hebt gemeld aan jouw leidinggevende. Je dient tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode telefonisch bereikbaar te zijn op de gebruikelijke werktijden.

Daarnaast kan tijdens jouw arbeidsongeschiktheid de bedrijfsarts een medisch onderzoek verrichten. Je bent verplicht de afspraak na te komen als je een oproep krijgt. Mocht je verhinderd zijn, dan dien je dit zo snel mogelijk te bespreken met je verzuimbegeleider/direct leidinggevende. Wanneer je geen gehoor geeft of niet verschijnt op deze afspraak, dan kunnen de kosten bij een volgende gemiste afspraak op jou worden verhaald. De bedrijfsarts, en niet je huisarts, bepaalt of je medisch gezien arbeidsongeschikt bent.

Als je naar de huisarts of een medisch specialist gaat moet je dat vooraf telefonisch melden bij je direct leidinggevende.

3. Probleemanalyse

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt de bedrijfsarts op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. Hierin wordt een beschrijving gegeven van het ziektebeeld en de oorzaak van het verzuim en geeft de bedrijfsarts een advies aan je leidinggevende en jou over het reïntegratie traject. Deze informatie wordt verstrekt aan jou en je leidinggevende.

4. Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op weer (volledig) aan het werk te gaan. Het plan van aanpak wordt uiterlijk in week acht opgesteld, waarin de afspraken vastgelegd worden op het gebied van;

- werkinhoud- en plek aanpassingen;
- de te volgen activiteiten met betrekking tot de re-integratie.

Elke zes weken bespreken jij en jouw leidinggevende de voortgang. Eventueel kan het plan van aanpak tussentijds worden aangepast.

Stel dat jij vindt dat je nog niet kunt werken en je leidinggevende vindt van wel, dan kun je bij het [UWV](#) daarover een deskundigenoordeel vragen.

5. Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

Als je tijdens je ziekte vakantie wilt nemen, dan moet je vooraf schriftelijke toestemming van je leidinggevende aanvragen.

Ziek worden in het buitenland

Als je ziek wordt tijdens jouw vakantie in het buitenland, dan dien je binnen 24 uur een melding te doen bij (bedrijfsnaam) via (telefoonnummer).

Lid 1. Binnen EU-landen

Als je in Europa bent, moet je je binnen drie dagen bij een instantie in dat land melden (of een arts). UWV heeft een lijst waarin de adresgegevens van deze instanties te vinden zijn.

Lid 2. Buiten EU-landen

Word je arbeidsongeschikt in een niet EU-lidstaat, dan geldt de bovenstaande verplichting niet. Je dient dan wel een melding te maken via de standaard ziekmeldingsprocedure.

Je moet een arts in dat land raadplegen die een verklaring in Engelse taal opstelt waarin staat:

- dat je arbeidsongeschikt bent, of
- dat je in staat bent te reizen naar Nederland.

Vervolgens stuur je deze verklaring naar je leidinggevende.

Lid 3. Sancties bij overtreding

Als je niet binnen drie dagen doet wat hierboven is opgenomen, dan is **[bedrijfsnaam]** gerechtigd om het loon op te schorten. Jouw werkgever zal eerst waarschuwen.

Lid 4. Terug in Nederland

Je bent verplicht:

- het bovenstaande aan te tonen;
- de procedure ziekmelding te volgen.

6. Aangepast – passende arbeid

Je bent verplicht om tijdig alle informatie zowel gevraagd als ongevraagd te verstrekken aan (bedrijfsnaam) en je leidinggevende. Op basis van de verstrekte informatie kan er vastgesteld worden welke werkzaamheden je nog kunt verrichten en met welke beperkingen rekening moet worden gehouden.

Als blijkt dat je je eigen werk niet kunt verrichten, is je werkgever verplicht om passend werk te zoeken, eventueel bij een andere werkgever. Hierbij gaat het om de 2e spoor re-integratie. Je bent wel verplicht om aangepast of passend werk te accepteren. Tevens wordt er van jou verwacht om actief mee te denken over passend werk.

De beslissingen met betrekking tot het aangepast of passend werk worden gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts.

Als je van mening bent dat het aangeboden werk niet passend is, heb je de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

7. Arbeidsconflict

Een conflict tussen jou en jouw leidinggevende of met een van jouw collega's is in principe geen reden om je ziek te melden. Indien je van mening bent dat het conflict naar jouw mening onoplosbaar is, dan dien je contact op te nemen met je direct leidinggevende of medewerker personeelszaken. De desbetreffende bemiddelaars kunnen je helpen het op een andere manier op te lossen. Is er naast het arbeidsconflict ook sprake van ziekte waardoor jij het werk niet kunt doen, dan kan jij je wel ziekmelden.

8. Spreekuur

Indien nodig ontvang je een oproep voor het spreekuur bij de bedrijfsarts (arbodienst). Bij verhindering dien je je tijdig te melden. Wanneer je een afspraak te laat annuleert (uiterlijk 24 uur van tevoren op werkdagen) en je dit ook aan te rekenen valt, dan brengen wij de gemaakte kosten in rekening.

9. Zwangerschapsverlof en ziekte

Bij zwangerschap geldt er een aantal regels en procedures waaraan (bedrijfsnaam) zich moet houden.

- ziek ten gevolge van de zwangerschap: de werknemer meldt zich ziek bij de direct leidinggevende;
- de leidinggevende geeft de ziekmelding door aan medewerker personeelszaken.

10. Hersteld melding

Je bent verplicht dezelfde dag dat je beter bent, je beter te melden bij:

- je direct leidinggevende;
- ..

Nadat je je beter gemeld hebt, zal je leidinggevende ervoor zorgen dat je weer ingeroosterd wordt voor het werk.

11. Het ziekgeld

Als je tijdens je ziekte de regels van dit protocol gehanteerd hebt, dan zal **[bedrijfsnaam]** je loon doorbetalen gedurende 104 weken. De betaling gaat conform de bepalingen van de cao of aanvullende afspraken in de arbeidsovereenkomst. Afhankelijk van de situatie wordt een dag als wachttag ingehouden. In het tweede jaar van je arbeidsongeschiktheid wordt maximaal 70% van het laatstverdiende loon uitbetaald.

12. Overig

Ziekte als gevolg van omstandigheden in de privésituatie of spanning in de privésituatie is geen reden voor ziekmelding. Je leidinggevende en de bedrijfsarts zullen beoordelen of de ziekmelding wordt geaccepteerd.

Indien je niet in staat bent om je werkzaamheden te verrichten als gevolg van spanningen of overige privéomstandigheden, zal je leidinggevende met je doornemen welke mogelijkheden er nog zijn. Indien nodig kan de bedrijfsarts worden benaderd voor een bindend advies.

Toelichting: Wanneer een van je familieleden ziek is, is dit geen reden voor je om je ziek te melden. Je bent niet arbeidsongeschikt. In zo'n situatie dien je te overleggen met je leidinggevende om een passende oplossing te zoeken, bijvoorbeeld het opnemen van (zorg)verlof.

13. Sancties

Als je de afspraken niet nakomt en je je niet aan de voorschriften houdt, kan **[bedrijfsnaam]** een sanctie opleggen.

Redenen voor het overgaan tot sancties

- Niet volgen van de verzuimregels
- Niet op tijd en/of niet volgens de procedure ziekmelden
- Niet bereikbaar/niet thuis
- Niet verschijnen bij de bedrijfsarts
- Niet accepteren van aangepast werk
- Iedere overtreding van het verzuimprotocol