

ERD VERZUIMREGLEMENT

Teneinde te zorgen voor een gestroomlijnd proces van re-integratie worden in dit Verzuimreglement de afspraken neergelegd waaraan WenS Personeel (hierna: Werkgever) en Uitzendkracht zich in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte dienen te houden. Deze verplichtingen gelden zowel tijdens als na einde van de Uitzendovereenkomst. Wanneer in dit Verzuimreglement over “Uitzendkracht” wordt gesproken, wordt daarmee ook “Ex-Uitzendkracht” bedoeld.

Eigenrisicodragerschap

Werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet (hierna: ERD-ZW). Dat betekent dat Werkgever samen met de arbodienst (hierna: Arbodienst) de eerste 104 weken vanaf de ziekmelding het preventie- en verzuimbeleid uitvoert. Als een werknemer ziek wordt, betaalt niet het UWV, maar Werkgever de Ziektewetuitkering (hierna: ZW-uitkering).

Ziekmelden/Bereikbaarheid

Uitzendkracht meldt zich op de eerste ziektedag voor aanvang van de werktijd (uiterlijk om 10.00 uur) zowel schriftelijk als telefonisch ziek bij Werkgever. Indien Uitzendkracht later op de dag ziek wordt en/of later dient te beginnen met werken (bijvoorbeeld bij een middag- of avonddienst), dient Uitzendkracht zich zo spoedig mogelijk ziek te melden. Een te late ziekmelding kan gevolgen hebben voor het ziektegeld en/of de ZW-uitkering. Contactgegevens zijn onderaan dit document terug te vinden.

Werkgever meldt u ziek uit dienst bij Arbodienst en het UWV. Uiterlijk op de vijfde dag neemt Arbodienst contact met u op. U dient dagelijks telefonisch bereikbaar te zijn tussen 8.30 uur en 17.30 uur voor Werkgever en/of Arbodienst. Ook kunnen Werkgever en/of Arbodienst ervoor kiezen een huisbezoek in te zetten. U dient thuis te zijn op bovengenoemde dagen tussen 8.00 uur en 18.00 uur om dit bezoek mogelijk te maken.

Informatie gedurende verzuim

Geven van informatie

In geval van ziekte kunt u de volgende vragen verwachten:

- Wat is de eerste ziektedag?
- Wanneer verwacht u hersteld te zijn?
- Op welk adres verblijft u en op welk telefoonnummer bent u bereikbaar?
- Is de arbeidsongeschiktheid te wijten aan derden (bijvoorbeeld als gevolg van een ongeluk)? Voor zover van toepassing is Uitzendkracht verplicht alle hiervoor noodzakelijke informatie te verstrekken, zodat Werkgever de schade kan verhalen.

In verband met het recht op loondoorbetaling is Uitzendkracht verplicht Werkgever op de hoogte te houden van de volgende informatie:

- Wijzigingen in verblijf- en/of verpleegadres (deze informatie wordt door Werkgever verstrekt aan Arbodienst);
- Ontvangen adviezen van Arbodienst over eventuele werkhervatting;
- Overige van belang zijnde informatie in het kader van de re-integratie.

Wanneer Uitzendkracht deze verplichting niet vervult, heeft Werkgever de mogelijkheid om de loondoorbetaling op te schorten dan wel stop te zetten.

Vertrouwelijke informatie

Uitzendkracht hoeft Werkgever en/of Opdrachtgever geen informatie te verstrekken over zijn medische klachten. Aan de bedrijfsarts dient Uitzendkracht deze informatie wel te verstrekken. De bedrijfsarts mag zonder nadrukkelijke toestemming van Uitzendkracht geen medische informatie aan de Werkgever verstrekken. Alle informatie wordt met gepaste discretie door Werkgever behandeld.

Privacy

De bedrijfsarts alsmede Werkgever gaan zorgvuldig met de persoonsgegevens van Uitzendkracht om en respecteren te allen tijde de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Als gevolg van de wijzigingen in de privacy wet- en regelgeving per 25 mei 2018 heeft Werkgever een Privacyverklaring die beschrijft welke persoonsgegevens Arbodienst en bedrijfsarts kunnen en mogen verwerken, voor welke doeleinden en op welke wettelijke grondslag. De verklaring zal ook informatie bevatten over hoe Uitzendkracht diens rechten ten aanzien van zijn persoonsgegevens kan uitoefenen.

Inzage- en correctierecht

Doordat Werkgever ERD-ZW is, voert Arbodienst de Ziektewet uit. Dit betekent dat zij de persoonsgegevens van Uitzendkracht met dat doel verwerken. De Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming geeft Uitzendkracht het recht op inzage en correctie van die gegevens. Dit verzoek moet schriftelijk bij Werkgever of bij Arbodienst ingediend worden. Werkgever en arbodienst toetsen of het verzoek van Uitzendkracht aan de eisen voldoet. Indien het verzoek aan de eisen voldoet, wordt het verzoek verder in behandeling genomen.

U heeft recht vrijelijk en met redelijke tussenpozen een schriftelijk verzoek om inzage in en correctie van uw persoonsgegevens in te dienen. Dit verzoek dient voorzien te zijn van een datum en handtekening van u of uw gemachtigde (met bewijslast dat gemachtigde uw gemachtigde is). Ook dienen in ieder geval uw naam, adres, BSN en geboortedatum in het verzoek te worden vermeld. Een verzoek van correctie kan slechts worden ingediend nadat u inzage heeft genomen in de betreffende gegevens waarop correctie wordt verzocht.

Meewerken aan re-integratie

Het is in het belang van Uitzendkracht zich binnen redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen en de voorschriften van deze arts te volgen.

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid dient Uitzendkracht zich te onthouden van alle activiteiten die de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Hieronder wordt onder meer verstaan: sportbeoefening, klussen in en rondom het huis, deelname aan festiviteiten en het verrichten van werkzaamheden in het algemeen. Bij twijfel of activiteiten veilig verricht kunnen worden, zal Uitzendkracht uiterlijk een week van tevoren contact opnemen met de bedrijfsarts en deze om een oordeel vragen over de geplande activiteiten in het licht van de re-integratie. Uitzendkracht wordt geacht mee te werken aan de genezing, door zich te houden aan voorschriften van de arts(en).

Uitzendkracht is in redelijkheid verplicht mee te werken aan die activiteiten die gericht zijn op herstel en een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Dit zijn bijvoorbeeld arbeidstherapie, scholing, re-integratie (waaronder gedeeltelijke werkhervatting of werkaanpassing).

Gedeeltelijk werken of vervangende arbeid

Indien Uitzendkracht door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt is voor het werk wat gewoonlijk wordt beoefend, kan Uitzendkracht wel geschikt worden beoordeeld door de bedrijfsarts om andere (vervangende of aangepaste) werkzaamheden uit te voeren. Uitzendkracht wordt hiervoor benaderd om, in goed overleg, voor een bepaalde tijd ander passend werk te doen bij zijn huidige Opdrachtgever of bij een andere Opdrachtgever.

Re-integratieplan

Als het ziekteverzuim langer duurt, zal Arbodienst onderzoeken wat gedaan kan worden om Uitzendkracht effectief het werk te laten hervatten. In dat geval kan het gaan om volledig of gedeeltelijk hetzelfde of ander werk. Uiterlijk in de achtste week van de arbeidsongeschiktheid wordt het re-integratieplan opgesteld, dat middels periodieke evaluaties aangepast kan worden. Uitzendkracht is verplicht hieraan deel te nemen.

Bedrijfsarts

Spreekuur Arbodienst

Wanneer Uitzendkracht opgeroepen wordt voor het spreekuur bij de bedrijfsarts is Uitzendkracht verplicht te verschijnen. Als Uitzendkracht niet kan verschijnen moet Uitzendkracht dit persoonlijk minimaal 48 uur van tevoren melden bij Werkgever en Arbodienst. Als Uitzendkracht zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur, dan worden de kosten bij Uitzendkracht in rekening gebracht. Daarnaast kan dit gevolgen hebben voor uw ZW-uitkering. Indien Uitzendkracht van plan was kort na het geplande spreekuur – bijvoorbeeld de volgende dag – het werk te hervatten, dan dient Uitzendkracht toch aan de oproep gehoor te geven. Indien Uitzendkracht voor de datum van het spreekuur het werk heeft hervat, dient Uitzendkracht te informeren bij de Werkgever en Arbodienst of hij alsnog dient te verschijnen. U kunt ook zelf contact opnemen met de bedrijfsarts. Dit kan via de casemanager van Arbodienst.

Opvragen medische gegevens

Arbodienst kan aan Uitzendkracht om een machtiging vragen, waarmee de bedrijfsarts bij de behandelend arts inlichtingen over de medische situatie kan inwinnen. Deze machtiging kan alleen schriftelijk worden verstrekt.

Deskundigenoordeel bij UWV

In de Wet Verbetering Poortwachter (hierna: WVP) is geregeld dat zowel Werkgever als Uitzendkracht de mogelijkheid hebben bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Dit kan voor de volgende vier situaties, waarbij de vraag is of:

- Uitzendkracht wel of niet arbeids(on)geschikt is;
- De arbeid passend is;
- Werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht;
- Uitzendkracht voldoende re-integratie-inspanningen verricht.

Deze deskundigenoordelen kosten €400,- indien Werkgever de aanvraag doet. Doet Uitzendkracht de aanvraag, dan bedragen de kosten €100,-.

Overigens is het Deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken niet mogelijk als er sprake is van een ZW-uitkering via een ERD-ZW. De ERD is verantwoordelijk voor het recht op, de hoogte en de duur van de ZW-uitkering.

Second opinion bij een ander bedrijfsarts

Als Uitzendkracht het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts die de verzuimbegeleiding verzorgt, dan kan hij een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Bij zwaarwegende argumenten van de eerste bedrijfsarts kan een aanvraag worden afgewezen. De kosten van dit second opinion zijn voor Werkgever.

De bedrijfsarts beschikt over een klachtenprocedure. Een afschrift hiervan kan door Uitzendkracht bij Werkgever worden opgevraagd.

Beter melden

Is Uitzendkracht weer in staat om te werken, dan moet hij/zij zich dezelfde dag persoonlijk telefonisch en schriftelijk beter melden bij Werkgever en/of Arbodienst. Als Uitzendkracht onder controle staat bij Arbodienst, wordt er geacht eerst advies in te winnen. Is het advies positief, dan kunnen de werkzaamheden worden hervat. Indien het negatief is, wordt het advies gevolgd van Arbodienst om nog niet aan het werk te gaan.

Kort verzuim

Bezoek aan huisarts, tandarts, e.d. wordt zoveel mogelijk buiten werktijd om gepland. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt er tijdig bij Werkgever toestemming gevraagd om tijdens werktijd een bezoek te plannen. Na toestemming kan Uitzendkracht de afspraak bij huisarts, tandarts, e.d. bevestigen.

Vakantie tijdens ziekte en ziekte tijdens vakantie

Verblijf in het buitenland

Wilt u tijdens uw ziekte naar het buitenland? Neem dan contact op met Werkgever. Doe dit minimaal twee weken van tevoren. Werkgever kan dan in overleg met Arbodienst de afweging maken of u hier toestemming voor krijgt. Verblijf in het buitenland mag geen belemmering vormen voor uw herstel. Een verblijf in het buitenland onthoudt u niet van de plichten die voortvloeien uit de Ziektewet en de WVP. U kunt verplicht worden zich aldaar door een arts van en zusterorgaan van UWV of andere door Arbodienst aangewezen arts te laten onderzoeken. Ook kunt u verplicht worden contact te houden met Werkgever en/of Arbodienst.

Ziekte tijdens vakantie

Wanneer Uitzendkracht ziek wordt tijdens zijn vakantie, dient dit direct gemeld te worden bij Werkgever. Uitzendkracht dient aan de eerste oproep van Werkgever om langs de bedrijfsarts te gaan gehoor te geven. Indien de gezondheidsklachten van Uitzendkracht het niet toelaten dat Uitzendkracht terugreist, dan dient Uitzendkracht een bezoek te brengen aan een door Werkgever aangewezen arts in het land waar Uitzendkracht op het moment van de ziekmelding verblijft. Uitzendkracht dient vervolgens aan Werkgever een medische verklaring te overhandigen waaruit blijkt dat Uitzendkracht niet naar Nederland kan terugreizen om een bedrijfsarts te bezoeken. Na terugkomst in Nederland dient Uitzendkracht direct contact op te nemen met Werkgever.

Indien het verblijf in het buitenland door de ziekte of arbeidsongeschiktheid moet worden verlengd, dan dient een medische verklaring van niet-reisvaardigheid door een arts steeds om de twee weken en in elk geval op eerste verzoek van de bedrijfsarts te worden toegezonden.

Ziektegeld/ Ziektewetuitkering

Indien Uitzendkracht ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, geldt voor Werkgever – zolang de Uitzendovereenkomst voortduurt – de wettelijk verplichte doorbetaling van loon (Artikel 7:629 BW), met uitzondering van de in de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing zijnde loonvrije wachtdag(en). Uitzendkracht heeft geen recht op bovenwettelijke loonaanvullingen, tenzij de toepasselijke CAO voor Uitzendkrachten die aanspraak verstrekt.

Na einddatum van de Uitzendovereenkomst kan een ZW-uitkering aangevraagd worden. Indien Uitzendkracht voldoet aan de voorwaarden wordt de ZW-uitkering toegekend. De uitbetaling hiervan vindt plaats door ofwel UWV ofwel Arbodienst.

Frequent verzuim

Als Uitzendkracht zich voor de derde keer binnen één jaar ziekmeldt, vindt er een verzuimgesprek met Werkgever plaats over het ziekteverzuim.

Sancties

Wanneer Uitzendkracht zich niet houdt aan de afspraken uit dit reglement of niet voldoende meewerktaan zijn herstel of anderszins niet voldoende meewerkt aan zijn re-integratie, dan kan dit leiden tot:

- een officiële schriftelijke waarschuwing;
- het opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling;
- (uiteindelijk) ontslag

Zwanger

Zwangerschap dient te worden gemeld aan Werkgever. In geval van zwangerschap dient Uitzendkracht een getekende zwangerschapsverklaring van de behandelend arts of verloskundige te overleggen.

Indien Uitzendkracht ziek is als gevolg van de zwangerschap, dan dient dit bij Werkgever gemeld te worden. Uitzendkracht heeft in dit geval recht op een ZW-uitkering, welke door Werkgever aangevraagd dient te worden.

Contactgegevens WenS Personeel en Arbodienst

Werkgever

Verzuimafdeling WenS Personeel

T.: 085-1057716

E.: verzuim@WenS Personeel.nl

Arbodienst

Qare Flex

T.: 088 102 16 00