

Verzuim- en werkhervattingsreglement

Het dagelijks bestuur van WVS;

Overwegende, dat het noodzakelijk is het Verzuim- en werkhervattingsreglement te wijzigen en te actualiseren;

gelet op het instemmende besluit van de Ondernemingsraad van WVS dd. 20 juni 2023;

B E S L U I T :

het Verzuim- en werkhervattingsreglement met ingang van 1 september 2023 te wijzigen zodat het Reglement als volgt luidt: (waar gesproken wordt over de mannelijke vorm ('hij', 'zijn', 'hem') dient ook de vrouwelijke of binaire vorm gelezen te worden).

Artikel 1 Definities

Werknemer: Een werknemer van WVS en / of Flexkompaan B.V.

Leidinggevenden: Functionarissen en diens plaatsvervangers die verantwoordelijk zijn voor een afdeling, een groep werknemers.

Bedrijfsleiders/diensthooften: Functionarissen of diens plaatsvervangers die verantwoordelijk zijn voor een bedrijf / stafafdeling binnen WVS.

Driehoeksgesprek: Een gesprek tussen werknemer, leidinggevende en bedrijfsarts.

Disciplinaire maatregel: Een strafmaatregel, gebaseerd op het sanctiebeleid van WVS, die een werknemer krijgt als hij zich niet houdt aan dit reglement.

UWV: Het Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen.

Vangnetbepaling: No-risk polis van de Ziektewet.

Artikel 2 Aanvragen verzuimverlof en start verzuimbegeleiding

- a. Werknemer vraagt telefonisch verzuimverlof aan bij zijn leidinggevende binnen een uur nadat hij met zijn werk had moeten beginnen ook als hij verlof of vakantie heeft. Dit doet hij zelf. Alleen als hij echt niet in staat is om dit zelf door te geven, dan kan dit door anderen gebeuren. Een werkgever mag als een werknemer zich ziek meldt de volgende gegevens over zijn gezondheid vragen en registreren:
 - Het telefoonnummer en (verpleeg)adres.
 - De vermoedelijke duur van het verzuim.
 - De lopende afspraken en werkzaamheden.
 - Of de werknemer onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt).
 - Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval.
 - Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).
- b. Werknemer geeft aan welke werkzaamheden hij kan verrichten.
- c. Werknemer maakt afspraken met zijn leidinggevende over het op de hoogte houden en het volgen van zijn verzuim en tijdstip van mogelijke werkhervatting.
- d. Als de bedrijfsarts dit adviseert kan de leidinggevende de werknemer opdragen om vervangende werkzaamheden te verrichten die werknemer met zijn klachten wel kan uitvoeren. Als werknemer voldoende hersteld is kan hij weer in zijn eigen werk hervatten.

Artikel 3 Bij twijfel over recht op loondoorbetaling

- a. Als de leidinggevende twijfelt aan het verzuim, wordt de werknemer opgeroepen om verplicht te komen naar het spreekuur van de bedrijfsarts.
- b. Als er naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts door de leidinggevende gevonden wordt dat de werknemer onterecht heeft verzuimd, dan zullen de niet gewerkte uren als ongeoorloofd afwezig worden aangemerkt. Over deze uren zal geen loon worden betaald. Vanzelfsprekend zal de medewerker hierover vooraf schriftelijk geïnformeerd worden.

Artikel 4 Thuisblijven

- a. In geval van verzuim moet de werknemer, te allen tijde, bereikbaar zijn voor zijn leidinggevende. Deze overlegt met werknemer over de mate en wijze van bereikbaarheid.
- b. Werknemer kan een huisbezoek van zijn leidinggevende verwachten.

Artikel 5 Verzuimbegeleiding en gesprekken

- a. Binnen 3 dagen na de ziekmelding vindt er een medische intake plaats door de medisch casemanager van de Arbodienst. De werknemer is verplicht deel te nemen aan dit gesprek. Mogelijk wordt hier een afspraak tot werkhervatting gemaakt dan wel een afspraak met de bedrijfsarts.
- b. Binnen de eerste week van het verzuim vindt tussen werknemer en leidinggevende een verzuimgesprek plaats. Werknemer is verplicht deel te nemen aan dit gesprek. In dit gesprek wordt besproken op welke wijze en wanneer het werk weer kan worden hervat.
- c. Het werk kan bijvoorbeeld uit andere werkzaamheden bestaan die werknemer met zijn klachten wel kan doen. Als werknemer dan weer voldoende hersteld is kan hij zijn eigen werk weer hervatten.
- d. Mocht er een meningsverschil zijn tussen werknemer en de leidinggevende of als er onduidelijkheid blijft bestaan over het wel of niet hervatten van de werkzaamheden, dan wordt de bedrijfsarts om een oordeel gevraagd en kan de leidinggevende of de werknemer een driehoeksgesprek aanvragen. De bedrijfsarts bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 6 Het juiste adres

Als werknemer tijdens zijn verzuim op een ander adres verblijft (bijvoorbeeld in het ziekenhuis of bij familie) dan moet hij dit direct doorgeven aan zijn leidinggevende. Ook als werknemer verhuist tijdens zijn verzuim moet hij dit direct doorgeven aan zijn leidinggevende.

Artikel 7 Advies huisarts of specialist

Het kan zijn dat de huisarts of specialist van de werknemer tegen hem zegt dat hij het maar wat kalmer aan moet doen, of zelfs adviseert om thuis te blijven in verband met zijn klachten. Als werknemer vervolgens een uitnodiging krijgt van de bedrijfsarts, moet hij toch komen op het spreekuur van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts is immers degene die zijn werksituatie kent. De bedrijfsarts bepaalt of werknemer ondanks zijn ziekte toch (aangepast) werk kan verrichten.

Artikel 8 Vakantie

Als werknemer gedeeltelijk verzuimt en gedeeltelijk werkt of volledig verzuimt, kan hij op vakantie als dit het terugkeerplan (re-integratieplan) niet in de weg staat. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden.

- a. Werknemer dient dan wel gewoon verlof op te nemen, het verlof wordt volledig afgeboekt en werknemer ontvangt dan 100 % loon.
- b. Werknemer wordt gedurende die periode vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen.
- c. Als er twijfel is of de vakantie het herstel belemmert, wordt overlegd met de bedrijfsarts.

Artikel 9 Verzuimverzoek tijdens vakantie

Conform het bepaalde in artikel 2 dient de werknemer ook verzuimverlof aan te vragen als hij op vakantie is. Naast het verzuimverzoek aan de leidinggevende dient werknemer, om voor terugboeking van een gedeelte van zijn verlofdagen in aanmerking te komen, een verklaring te overleggen van een arts. Deze doktersverklaring moet opgesteld zijn in een voor WVS begrijpelijke / leesbare taal (Nederlands, Frans, Duits, Engels). Werknemer dient zich strikt te houden aan de bepalingen van dit reglement.

De vakantiedagen worden alleen als verzuimdagen aangemerkt als de klachten van de werknemer vastgesteld kunnen worden. Dit is een verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt (achteraf) of werknemer met zijn klachten aangepast werk had kunnen doen en informeert de leidinggevende zodat deze eventueel (een gedeelte van) de verlofdagen kan terugboeken.

Artikel 10 Hervatten bij herstel

- a. Zodra werknemer in staat is om te werken, geeft hij dat vooraf door aan zijn leidinggevende. Mocht hij op het afgesproken tijdstip toch niet in staat zijn om te komen werken, dan neemt werknemer direct contact op met zijn leidinggevende. Werknemer dient dan opnieuw verzuimverlof aan te vragen.

- b. Voor werkhervatting hoeft werknemer niet te wachten op toestemming van de bedrijfsarts, maar het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigen, moet in overleg met de bedrijfsarts.

Artikel 11 Re-integratie in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter

De regels bij verzuimbegeleiding bij dreigend langdurig verzuim vloeien voort uit de Wet Verbetering Poortwachter.

- De Wet Verbetering Poortwachter stelt strenge eisen aan verzuimbegeleiding en re-integratie.
- Doet de werkgever onvoldoende hieraan dan riskeert hij een loonsanctie en moet hij langer dan de normale tijd van twee jaar het loon doorbetalen.
- Werkt de werknemer niet voldoende mee, dan riskeert hij een loonstop en ontslag.
- Voor nadere uitleg omtrent de Wet Verbetering Poortwachter zie Regelingen en Verordeningen.

Artikel 12 Deskundigenoordeel

Als de werknemer het met een maatregel ten aanzien van zijn verzuimbegeleiding niet eens is kan hij een tweede mening (deskundigenoordeel) aanvragen bij het UWV.

- a. Werknemer kan dat telefonisch aanvragen. De arts van het UWV beoordeelt de arbeidsgeschiktheid. Het hiervoor bestemde formulier Aanvraag deskundigenoordeel kan men zelf aanvragen bij het UWV (internetsite UWV).
- b. Wanneer de werknemer in het gelijk gesteld wordt, betaalt WVS de kosten, zo niet dan draagt de werknemer zelf de kosten van het deskundigenoordeel.
- c. Wordt de werknemer in het ongelijk gesteld, dan zullen de niet gewerkte uren als ongeoorloofd afwezig worden aangemerkt. Er zal dan over deze uren geen salaris worden betaald.

Artikel 13 Disciplinaire maatregelen

Als de werknemer de voorschriften die in dit reglement staan overtreedt, zal de leidinggevende een disciplinaire maatregel treffen:

- a. Wanneer werknemer is uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts en zonder bericht van verhindering en gegronde redenen niet is verschenen.
- b. Als werknemer weigert aangepast werk te doen.
- c. Als werknemer tijdens het verzuim deelneemt aan of zelf activiteiten uitoefent, die het herstel vertragen.

Artikel 14 Second opinion

WVS draagt er zorg voor dat de werknemer de bedrijfsarts kan verzoeken om een second opinion. Dit gebeurt door een onafhankelijke bedrijfsarts die niet werkzaam is voor WVS. Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan hij hierom verzoeken.

De second opinion zal bij de Arbodiensten van de gemeente Breda of MidZuid worden uitgevoerd. De werknemer kan ook een verzoek indienen om de second opinion door een eigen gekozen bedrijfsarts te laten uitvoeren. De kosten van deze second opinion zijn dan echter voor de werknemer zelf.

De werknemer kan een second opinion aanvragen bij de bedrijfsarts als betrokkene het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts in het kader van:

- a. verzuimbegeleiding
- b. een uitgevoerd (arbeidsdeskundig) onderzoek
- c. gezondheidkundige vraagstukken in verband met arbeid.

Een second opinion heeft geen opschortende werking. Dit betekent dat in afwachting van het second opinionadvies, de re-integratie wordt voortgezet. De bedrijfsarts van de Arbodienst is niet verplicht om de uitkomsten van de second opinion mee te nemen in het eigen oordeel. Op Zenya is uitgebreide informatie te vinden over second opinion.

Artikel 15 Privacy

WVS ziet er op toe dat privacygevoelige gegevens optimaal worden beschermd tegen onbevoegden. In het privacyreglement is vastgelegd wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard en hoe wordt voorkomen dat onbevoegde personen toegang krijgen tot deze informatie.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor personen die gehouden zijn aan het beroepsgeheim. In bepaalde situaties kan de bedrijfsarts het wenselijk achten bepaalde informatie wel aan de werkgever

te verstrekken, bijvoorbeeld om beperkingen aan te geven ten behoeve van werkplekaanpassing. In een dergelijk geval wordt de werknemer altijd eerst om toestemming gevraagd.

Artikel 16 Slotbepaling

Wijzigingen in dit reglement kunnen alleen plaatsvinden na overleg met en met instemming van de Ondernemingsraad van WVS.

Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur op 28 augustus 2023.

*De secretaris, De voorzitter,
P.F.J.M. Havermans T.C. Melisse*