

# Verzuimprotocol

BOCOM  
GROEP

**Inleiding:**

Onderstaand treft u de regels aan die van toepassing zijn als u onverhoopt ziek zou worden. Zorg dat u zich aan deze regels houdt. Bijv. bij te laat ziek melden, kan het gevolg zijn dat de wachtdagen later ingaan en daarmee de ingangsdatum van uw ziekengeld later komt te liggen.

**Verzuimprotocol Bocom Groep BV**

Werkgever en werknemer zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte.

Een deel van de verzuimbegeleiding is uitbesteed aan SAL Verzuim, Stationstraat 30, 6361 BH Nuth, tel. 046-4375001.

**Begrippen:**

Werkgever = Bocom Groep BV

Inlener = opdrachtgever waar men tewerk gesteld is

Medewerker = uitzendkracht

UWV = Uitvoeringsorgaan Werknemers Verzekeringen

Contract = er zijn twee soorten contracten. Een uitzendkracht heeft of een **contract zonder uitzendbeding** of **contract met uitzendbeding**. De onderstaande regelgeving die van toepassing is, is afhankelijk van het soort contract.

**Ziekmelding**

Bij ziekte meldt de werknemer zich zo spoedig mogelijk, uiterlijk vóór 10.00 uur 's morgens, ziek bij de inlenende werkgever, alsook Bocom Groep BV.

Indien de werknemer niet in staat is zelf contact op te nemen met de werkgever, kan de ziekmelding door anderen worden gedaan.

De ziekmelding dient dus zowel bij de inlener plaats te vinden alsook bij de werkgever Bocom Groep BV.

Bij de inlener meldt men zich bij de direct leidinggevende en bij Bocom Groep BV op tel. Nr. 0850290125.

De zieke medewerker zorgt dat hij steeds zoveel mogelijk telefonisch bereikbaar is.

Bij de ziekmelding verschaft de werknemer de volgende informatie:

- verpleegadres, als dat anders is dan het huisadres
- vermoedelijke duur van de ziekte
- verblijfplaats tijdens ziekte en hoe hij bereikbaar is
- of de ziekte verband houdt met zwangerschap of orgaandonatie

De werknemer is niet verplicht informatie te verschaffen over aard en ernst van de ziekte.

Heeft de medewerker een **contract met uitzendbeding**, zal Bocom Groep BV de medewerker ziek melden bij het UWV. Door deze instelling zal het ziekgeld uitbetaald worden. (**zie verder bij punt 2**)

Indien de medewerker een **contract zonder uitzendbeding** heeft, dan zal Bocom Groep BV het ziekgeld uitbetalen (**regelgeving onder 1 is van toepassing**).

### **1. Regelgeving bestemd voor medewerkers met contract zonder uitzendbeding.**

In een contract zonder uitzendbeding staat vermeld hoe lang dit contract duurt. Gedurende deze periode zal de werkgever ook het ziekgeld uitbetalen. Dit is 91% van het bruto uurloon. Er dient rekening gehouden worden met het feit dat er een wachtdag wordt toegepast.

*Als het contract zonder uitzendbeding de einddatum heeft bereikt, zal de werkgever de medewerker overdragen aan het UWV, voor de ziekgeld uitkering. Het UWV stelt het dagloon vast en betaald dan 70% van dit dagloon als ZW uitkering uit. Het UWV bepaald dan ook de regelgeving waar men zich aan dient te houden.*

#### **1.a. Bereikbaarheid**

De werknemer moet bij ziekte bereikbaar zijn voor de werkgever en/of SAL Verzuim.

Bij de ziekmelding dient de werknemer ook aan te geven hoe men bereikt kan worden.

Gedurende de eerste 2 weken wordt verlangd dat men op bepaalde momenten bereikbaar is. Dit is tussen 10.00 - 14.00 uur. In die periode mag dat contact onaangekondigd zijn; Pagina 3 van 6 daarna in principe op afspraak.

Als de werknemer langer dan 2 weken ziek is, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn. Deze plicht vervalt ook na het eerste spreekuurcontact met SAL Verzuim.

De werkgever beoordeelt de noodzakelijkheid tot controle aan huis of dat men bij een bedrijfsarts van SAL Verzuim opgeroepen wordt.

#### **1.b. Informatieverstrekking**

De werknemer moet informatie verstrekken over het verloop van de ziekte; op verzoek maar dat mag natuurlijk ook spontaan. De werknemer informeert de werkgever over wijzigingen in de verwachte ziekteduur.

Medische informatie wordt alleen aan de bedrijfsarts persoonlijk verstrekt.

Men hoeft richting werkgever inhoudelijk niets te vertellen over de aard van de ziekte.

Is er sprake van een Bedrijfsongeval dient dit door betrokkene direct kenbaar gemaakt te worden bij zowel de inlener alsook Bocom Groep BV.

Bij een bedrijfsongeval zal er altijd een onderzoek moeten plaatsvinden over oorzaak en toedracht. Afhankelijk van de ernst zal evt. ook de Arbeidsinspectie worden ingeschakeld.

#### **1.c. Medisch onderzoek**

De zieke staat medisch onderzoek door een Bedrijfsarts van SAL Verzuim toe om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen.

#### **1.d. Oproep van werkgever of SAL Verzuim .**

De werkgever neemt in de eerste week telefonisch contact op met de zieke werknemer om te informeren naar diens situatie. Tijdens dit gesprek zal ook besproken worden hoe vaak en op welke wijze de werkgever en de zieke werknemer contact zullen houden gedurende de ziekteperiode.

De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn. Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken, dient de werknemer de bedrijfsarts hiertoe in de gelegenheid te stellen.

#### **1.e. Probleemanalyse**

Binnen 6 weken na de ziekmelding maakt de SAL Verzuim bij dreigend langdurig verzuim een zogenoemde 'probleemanalyse'. Deze analyse bevat tevens een advies aan werkgever en werknemer over het herstel en de werkhervatting van de werknemer. De probleemanalyse wordt aan werkgever en werknemer toegestuurd.

#### **1.f. Plan van aanpak**

Op basis van de probleemanalyse stellen SAL Verzuim of werkgever samen met de werknemer een plan van aanpak op voor reïntegratie. Tevens wordt een casemanager aangesteld.

#### **1.g. Beschikbaarheid voor begeleiding**

De zieke medewerker verleent medewerking aan begeleiding gericht op zijn/haar zo spoedig mogelijke hervatting.

Voorts is de zieke werknemer verplicht de aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

#### **1.h. Vakantie**

Op vakantie gaan tijdens arbeidsongeschiktheid is toegestaan mits:

- het de genezing niet in de weg staat
- SAL Verzuim hiermee akkoord gaat

SAL Verzuim geeft daartoe aan de werknemer een 'verklaring van geen bezwaar' af, met een kopie naar de werkgever.

Gaat de medewerker tijdens zijn arbeidsongeschiktheid op vakantie, zal alleen het tegoed aan bovenwettelijke verlofdagen en de roostervrije uren (ADV) ingeleverd moeten worden.

De wettelijk verlofdagen (max. 20 dagen) hoeven niet opgenomen te worden.

### **1.i. Aangepast werk**

De werkgever is verplicht om aangepast werk aan te bieden, in het eigen bedrijf en als dat niet mogelijk is, buiten het eigen bedrijf. De werknemer is verplicht om dit aangepaste werk te accepteren. SAL Verzuim adviseert wat aangepast werk is. Daarbij gaat het om de mogelijkheden, op grond van conditie, aandoening en daarmee gepaard gaande beperkingen en aspecten als algemene opleiding en vaardigheden van de werknemer.

### **1.j. Second opinion**

Als de werknemer het niet eens bent met uitspraken van SAL Verzuim of met voorstellen of activiteiten van de werkgever dan kunt hij/zij een second opinion aanvragen bij de UWV.

Het oordeel van de UWV is niet bindend, maar zal bij een gerechtelijke beoordeling zwaar tellen. Kosten zijn voor de aanvrager (voor werknemers en werkgevers is dat . € 50,-). Hangende de uitspraak heeft de werknemer recht op loondoorbetaling.

### **1.k. Sancties**

Bij het niet naleven van bovengenoemde regels, kan voor werknemer tot gevolg hebben dat er een opschorting van de loon doorbetaling plaats vindt. Immers zal de werkgever middels SAL Verzuim zich altijd een oordeel moeten kunnen vellen over de ziekte, genezingsproces en de mogelijkheden tot werkhervatting.

## **2. Regelgeving bestemd voor medewerker met contract met Uitzendbeding.**

Bij een contract met uitzendbeding wordt de zieke medewerker direct gemeld bij het UWV. Deze instelling beoordeelt de ziekte en bepaald ook de hoogte van het ziekingeld. Hiervoor wordt eerst door het UWV het dagloon berekend en vervolgens keert men 70% ZW uitkering uit.

Als wij u ziek gemeld hebben bij het UWV, zal u van hun een digitale vragenlijst ontvangen. Om deze in te vullen moet uw inloggen via DigiD met een extra beveiliging. U wordt dus niet meer gebeld door het UWV. Deze lijst moet binnen 3 dagen ingevuld worden. Daarna duurt het nog eens drie dagen voordat eea door het UWV verwerkt is. Zorg er dan ook voor dat u dit snel doet.

Omdat deze procedure enige tijd in beslag neemt, zal men er rekening mee moeten houden dat het even kan duren, voordat men geld krijgt overgemaakt.

De hoogte van de ZW uitkering wordt middels een beschikking kenbaar gemaakt.

Doordat u, i.v.m. uw ziekte, wordt overgeheveld naar het UWV, stopt het contract met de werkgever.

Evt. kan men direct vragen voor uitbetaling van de nog openstaande reserveringen. Hiermee kan men evt. de periode overbruggen die het UWV nodig heeft om de hoogte van het ziekingeld vast te stellen en tot de eerste uitkering te komen.

De werkgever zal, indien men langdurig ziek is, veelal binnen 6 weken overgaan tot uitbetaling van de nog openstaande reserveringen..

Na de vaststelling van de ZW uitkering, kan men in aanmerking komen voor een aanvulling op deze ZW uitkering. Dit is maximaal tot 91% van het vastgestelde dagloon door het UWV.

Hiertoe zal de werknemer de werkgever moeten benaderen.

Dit betekent ook dat de werkgever middels SAL Verzuim een eigen oordeel zal moeten kunnen vellen over de aard van de ziekte en de eventuele inzetbaarheid /herplaatsbaarheid van de medewerker. Werkt men hier niet aan mee, zal deze aanvulling opgeschort worden.