



**Model Verzuimprotocol**

Wilt u een Verzuimprotocol opstellen voor uw werknemers?

Dan kan het onderstaande protocol als handvat dienen.



Inhoud

[1. Verzuimprotocol 3](#_Toc68183140)

[1.1 Inleiding 3](#_Toc68183141)

[1.2 Uitgangspunt ‘Wat kan er nog wel?’ 3](#_Toc68183142)

[1.3 Uitvoering van het verzuimbeleid 3](#_Toc68183143)

[1.4 Preventie ‘Voorkomen is beter dan genezen’ 3](#_Toc68183144)

[2. Afspraken bij arbeidsongeschiktheid 4](#_Toc68183145)

[2.1 Ziekmelding 4](#_Toc68183146)

[2.2 Arbeidsconflict 4](#_Toc68183147)

[2.3 Tijdens je afwezigheid gelden een aantal afspraken en verplichtingen 4](#_Toc68183148)

[2.3.1 Contact met je leidinggevende 4](#_Toc68183149)

[2.3.2 Bereikbaarheid 4](#_Toc68183150)

[2.3.3 Begeleiding door de Arbodienst 5](#_Toc68183151)

[2.3.4 Spreekuur bedrijfsarts 5](#_Toc68183152)

[2.3.5 Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk 5](#_Toc68183153)

[2.3.6 Verrichten van aangepaste werkzaamheden 5](#_Toc68183154)

[2.3.7 Herstel 5](#_Toc68183155)

[3. Stappen Wet Verbetering Poortwachter 6](#_Toc68183156)

[4. Betaald verlof 7](#_Toc68183157)

[5. Ziekte tijdens vakantie 7](#_Toc68183158)

[6. Ziekte en het opnemen van verlof 7](#_Toc68183159)

[7. Niet eens met proces verzuimbegeleiding 7](#_Toc68183160)

[8. Sancties 8](#_Toc68183161)

[9. Privacy 8](#_Toc68183162)

# Verzuimprotocol

1.1 Inleiding

Ziek zijn heeft gevolgen voor jou als werknemer en voor ons als werkgever. Daarom is het belangrijk om duidelijk en inzichtelijk te hebben welke afspraken, regels en procedures gelden bij ziekteverzuim. Het verzuimprotocol biedt een leidraad van hoe te handelen bij ziekte en herstel.

## 1.2 Uitgangspunt ‘Wat kan er nog wel?’

Als werkgever vinden wij het belangrijk om ziekteverzuim waar mogelijk te voorkomen en streven we naar een optimaal werkklimaat, gezonde arbeidsomstandigheden en goede werkverhoudingen. Mocht er sprake zijn van verzuim, dan doen we er alles aan om een snelle terugkeer naar het werk te bevorderen.

Het is belangrijk om bewust te zijn van het verschil tussen ‘ziek zijn’ en ‘arbeidsongeschikt zijn’. Ziek zijn betekent niet automatisch dat je niet kan werken. Dat is afhankelijk van een aantal omstandigheden, zoals de aard van de ziekte en de aard van de werkzaamheden die je doorgaans verricht. Uitgangspunt hierin is dat we samen, met de input van de bedrijfsarts, ons richten op datgene wat je als werknemer nog wel kan. Het tijdelijk verrichten van ander of aangepast werk maakt hier ook onderdeel van uit. Zo werken we samen aan een voorspoedige re-integratie.

## 1.3 Uitvoering van het verzuimbeleid

De uitvoering van het verzuimbeleid is een samenwerking tussen werkgever, werknemer, de Arbodienst/bedrijfsarts en (afhankelijk van de duur van het verzuim) een re-integratiebureau. In de praktijk wordt de werknemer begeleid door een casemanager van de Arbodienst. Tevens houdt de werkgever contact met de werknemer. Als werknemer hoef jij de casemanager en de werkgever niet te vertellen wat er precies met je aan de hand is. Als je daar behoefte aan hebt mag dat wel, maar wat je vertelt zal nergens vastgelegd worden.

Een uitzondering hiervoor geldt als je bijvoorbeeld in ernstige mate last hebt van een aandoening (bijvoorbeeld: suikerziekte of epilepsie) en dit zelf (of via de bedrijfsarts) bij ons hebt aangegeven. Het kan immers noodzakelijk zijn dat jouw directe collega’s op de hoogte zijn van wat zij in geval van nood moeten doen.

Voordat je bij de bedrijfsarts komt, heb je waarschijnlijk al (eerder) een huisarts of een specialist bezocht. Een huisarts of specialist richt zich op het verhelpen van de (medische) klachten, maar legt geen relatie tussen de klachten en het werk. Een bedrijfsarts daarentegen kent de werkomgeving wel en richt zich juist op wat je met jouw beperkingen nog wel kan doen. Daarom richt de werkgever zich op het advies van de bedrijfsarts en niet op het oordeel van de huisarts of specialist.

## 1.4 Preventie ‘Voorkomen is beter dan genezen’

Als je uitval ziet aankomen of de werkomstandigheden wilt bespreken met een bedrijfsarts, kun je zelf een afspraak maken met de bedrijfsarts via de Arbodienst. Je kunt voor het maken van een afspraak bij de bedrijfsarts contact opnemen met <naam Arbodienst en telefoonnummer>. De werkgever krijgt hiervoor een anonieme factuur van de bedrijfsarts, zodat zij niet weten wie er op spreekuur is geweest.

# Afspraken bij arbeidsongeschiktheid

De afspraken zijn opgesteld om inzicht en informatie te geven bij verzuim als gevolg van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

## 2.1 Ziekmelding

Als je ziek bent, meld je je vóór <9.00> uur telefonisch bij je leidinggevende. Als je leidinggevende niet te bereiken is, neem dan contact op met …..

Het is toegestaan dat iemand namens jou belt als je daar medisch gezien niet toe in staat bent. Als je tijdens werktijd ziek wordt, meld je dit persoonlijk bij je leidinggevende.

Bij de ziekmelding geef jij aan je leidinggevende de volgende gegevens door:

* je telefoonnummer en (verpleeg)adres;
* hoe lang je denkt ziek te zijn;
* welke lopende afspraken en werkzaamheden je hebt die wellicht moeten worden overgenomen;
* of je onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt. Hieronder wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van structureel functionele beperkingen of als gevolg van orgaandonatie. De werkgever vraagt daarbij niet naar de specifieke omstandigheid en legt een eventuele spontane opgave van de reden niet vast;
* of de ziekte verband houdt met een bedrijfsongeval;
* of er sprake is van een (verkeers)ongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

## 2.2 Arbeidsconflict

Als je het eigen werk niet kan doen door een conflict op het werk, meld je dan niet ziek. Overleg met je leidinggevende en vraag of je een “time out” voor conflictbemiddeling (mediation) kan krijgen om samen met je leidinggevende een oplossing te vinden voor het conflict.   
Is er naast het arbeidsconflict ook sprake van ziekte waardoor jij het werk niet kan doen? Meld je dan wel ziek. In dat geval informeert je leidinggevende de Arbodienst om vast te stellen of er inderdaad sprake is van ziekte, naast het arbeidsconflict.

## 2.3 Tijdens je afwezigheid gelden een aantal afspraken en verplichtingen

### 2.3.1 Contact met je leidinggevende

Je leidinggevende is je eerste aanspreekpunt en onderhoudt het contact met jou. In het begin (half)wekelijks, later iedere 2 weken en naar aanleiding van het bezoek van bedrijfsarts, Arbodienst en dergelijke. Als werkgever verwachten wij dat je je leidinggevende ook vanuit jezelf op de hoogte houdt van de ontwikkelingen rondom jouw herstel. Gemaakte afspraken worden vastgelegd en opgenomen in het re-integratieverslag.

Manieren van contact onderhouden zijn bijvoorbeeld telefonisch, huisbezoek of een gesprek op kantoor.

### 2.3.2 Bereikbaarheid

Zowel wij als werkgever als de Arbodienst moeten je tijdens je ziekte kunnen bereiken. Zorg ervoor dat je telefonisch bereikbaar bent. Mis je een telefoonoproep, neem dan zo snel mogelijk contact op. Verblijf je op een ander adres, permanent of tijdelijk, meld dit altijd binnen 24 uur aan je leidinggevende en de Arbodienst.

### 2.3.3 Begeleiding door de Arbodienst

De casemanager van de Arbodienst neemt telefonisch contact met jou en de werkgever op. Er wordt samen met jou een inschatting gemaakt van het verzuim en wat de beste vervolgactie kan zijn. De casemanager neemt tijdens de verzuimperiode periodiek contact met jou op om de voortgang te bespreken.

### 2.3.4 Spreekuur bedrijfsarts

Indien je wordt opgeroepen voor het (telefonische) spreekuur van de bedrijfsarts, ben je verplicht om hier te verschijnen. Bij verhindering dien je dit minimaal 24 uur voor de afspraak door te geven aan de Arbodienst (eventueel via de werkgever).

De bedrijfsarts doet een uitspraak over je arbeidsongeschiktheid en het herstel. Tegen de bedrijfsarts moet je wel openheid van zaken geven. De AVG verbiedt de bedrijfsarts om medische informatie aan de werkgever te verstrekken. Je werkgever ontvangt een niet-medische terugkoppeling met informatie die nodig is voor het vaststellen van het recht op loondoorbetaling en de mogelijkheden met betrekking tot de werkhervatting.

### 2.3.5 Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van belang dat je actief meewerkt aan je herstel en de terugkeer naar werk. Je dient je daarom binnen een redelijke termijn na de aanvang van het ziekteverzuim onder behandeling te stellen van je huisarts en/of specialist en diens voorschriften op te volgen.

Je dient tevens mee te werken aan maatregelen die de Arbodienst voorschrijft om het verzuim te verkorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, interventieprogramma’s, mediation of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Werk je niet mee aan re-integratie of belemmer je je herstel, dan zijn wij wettelijk verplicht sancties te stellen. Deze sancties staan omschreven in bijlage 1.

### 2.3.6 Verrichten van aangepaste werkzaamheden

Het kan zijn dat de bedrijfsarts vaststelt dat je niet (volledig) je eigen werk kan doen, maar wel aangepaste werkzaamheden of werk op aangepaste tijden kan verrichten.

Mocht je op de lange termijn, om welke reden dan ook, geen passende werkzaamheden kunnen verrichten binnen ons bedrijf, zijn wij verplicht te zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever (tweede spoor).

### 2.3.7 Herstel

Zodra je weer in staat bent om te werken, meld je je beter bij je leidinggevende. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de bedrijfsarts gewenst. De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop je het werk kan hervatten. Ben je niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, licht dan onmiddellijk je leidinggevende en de Arbodienst in.

# Stappen Wet Verbetering Poortwachter

De Wet verbetering Poortwachter (WvP) geeft aan welke stappen op welk moment genomen moeten worden:

* In **week 1** meldt de werkgever je ziek bij de Arbodienst of bedrijfsarts.
* In **week 6** van het ziekteverzuim maakt de bedrijfsarts een **Probleemanalyse** , waarna een re-integratieadvies volgt. Het advies is gericht op jouw herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie.
* Uiterlijk in **week 8** van jouw verzuim bespreekt de werkgever het re-integratieadvies met jou en samen maken jullie een **Plan van Aanpak** voor herstel en terugkeer naar werk.
  + Eén keer in de zes weken evalueer je het Plan van Aanpak met je werkgever om te bezien of het plan moet worden bijgesteld. Tijdens het herstelproces en de re-integratieactiviteiten heb je ook met de Arbodienst regelmatig contact.
* Na **42 weken** wordt je **ziekmelding** doorgegeven aan het **UWV**.
* **Tussen week 46 en 52** is de **Eerstejaarsevaluatie**. Je kijkt dan met de werkgever terug op het afgelopen jaar en blikt vooruit naar het volgende jaar. In hoeverre zijn de afgesproken doelen behaald? En zo nee, is de huidige aanpak dan nog wel reëel? Als er in het eigen bedrijf geen re-integratiemogelijkheden meer zijn, moeten we kijken of er bij een andere werkgever wel mogelijkheden zijn (tweede spoor).
* In **week 93** moet het re-integratieverslag worden ingeleverd bij het UWV. Dit verslag stelt de werkgever samen met jou op. Hierin worden alle re-integratie inspanningen vermeld die zijn verricht. Je hebt dit re-integratieverslag nodig als onderbouwing van je aanvraag voor een WIA-beoordeling. Ook controleert het UWV aan de hand van dit verslag of er alles aan is gedaan om te voorkomen dat je de WIA instroomt.

# Betaald verlof

Het is mogelijk dat zich een onvoorziene situatie voordoet waardoor je tijdelijk niet kan werken. In dit geval is er geen sprake van ziekte, maar kan er verlof worden aangevraagd. Het is belangrijk dat jij het initiatief neemt en de situatie met je leidinggevende bespreekt, zodat jullie samen tot een oplossing komen. Een aantal situaties zijn al in de wet geregeld, bijvoorbeeld ouderschapsverlof, buitengewoon- en calamiteiten verlof, kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, onbetaald verlof, adoptie- en pleegzorgverlof.

# Ziekte tijdens vakantie

Als je tijdens de vakantie ziek wordt, heb je recht op teruggave van de resterende verlofdagen van deze vakantie als de ziekte/beperking de vakantie dusdanig verstoort dat de beleving en de viering ervan ernstig worden belemmerd. Het is van belang dat je meteen (en uiterlijk de volgende dag) je ziekmelding doorgeeft aan de werkgever.  
Bij thuiskomst moet je een medische verklaring van een plaatselijk arts op vakantie overhandigen aan de bedrijfsarts. Deze verklaring moet duidelijk leesbaar zijn opgesteld in het Engels of Nederlands en in deze verklaring moet de aard en duur van de ziekte en/of beperking en (indien van toepassing) de reden waarom je niet in staat was om terug te reizen op het eerder afgesproken tijdstip staan.  
Als wij twijfelen aan de ziekmelding kunnen wij de bedrijfsarts verzoeken telefonisch contact te leggen met de behandelend arts in het buitenland.

# Ziekte en het opnemen van verlof

Als je tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode verlof op wilt nemen, moet je hiervoor toestemming vragen aan je werkgever. De werkgever kan met de bedrijfsarts overleggen of het voorgenomen verlof is voor het herstel. Als dit het geval is, kan de werkgever de voorgenomen vakantie weigeren.

Tijdens de vakantie ben je tijdelijk vrijgesteld van de re-integratieverplichtingen. Wel geldt dat je altijd volledig vakantie opneemt, ook als er sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. De opbouw van je vakantiedagen gaat immers ook gewoon door.

# Niet eens met proces verzuimbegeleiding

Tijdens de hele verzuimbegeleiding is het mogelijk dat werkgever en werknemer het oneens zijn met elkaar of met de medische beoordeling van de Arbodienst. Afhankelijk van het soort meningsverschil zijn de volgende mogelijkheden beschikbaar:  
**Second opinion:** Als je het oneens bent met het advies van de bedrijfsarts heb je het recht om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts van een andere Arbodienst. Dit kan ingezet worden door de werkgever.

**Deskundigenoordeel:** Als je van mening verschilt met de bedrijfsarts of werkgever over de re-integratiemogelijkheden of de mate van inspanning van ons als werkgever, kan je een Deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Ook wij als werkgever kunnen dit doen.   
De kosten van een Deskundigenoordeel zijn voor degene die het Deskundigenoordeel aanvraagt. De kosten bedragen € 100 voor jou als werknemer en € 400 voor ons als werkgever.

# Sancties

Houd je je niet aan de afspraken uit het Verzuimprotocol of werk je niet voldoende mee aan je herstel, dan kan dit leiden tot een schriftelijk waarschuwing, waarin we aangeven wat je binnen welke termijn moet doen om een sanctie te voorkomen. Deze sanctie kan inhouden dat wij je loondoorbetaling opschorten, het loon stopzetten of uiteindelijk over te gaan tot ontslag (zie bijlage 1). Voorafgaand aan een sanctie kunnen wij als werkgever een Deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

# Privacy

Wij zien erop toe dat privacygevoelige gegevens optimaal beschermd worden 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.

Om ondernomen acties, gemaakte afspraken en verzuimhistorie vast te leggen, wordt er in het re-integratieverslag conform de AVG-richtlijn geen medische informatie geregistreerd.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor de bedrijfsarts en eventueel bevoegde medewerkers van de Arbodienst die gehouden zijn aan het beroepsgeheim.

Op basis van de geregistreerde gegevens kunnen wij geanonimiseerde rapportages verkrijgen over het ziekteverzuimpercentage, de gemiddelde ziekteverzuimduur in dagen, de ziekmeldingsfrequentie en een indeling op grond van leeftijd en geslacht.

**Belangrijke telefoonnummers**

**Werkgever:   
Arbodienst:**

**Vastgesteld te ….. op d.d. ……………..20…**

**Bijlage 1**

Werk je niet mee aan re-integratie of belemmer je je herstel, dan zijn wij wettelijk verplicht sancties op te leggen. Deze kunnen zijn:

* + Opschorting van de loondoorbetaling (BW 7:629 lid 6): als je het verzuimvoorschrift niet naleeft. Als je na de loonopschorting alsnog gaat meewerken, wordt het loon met terugwerkende kracht betaald. Als je je na de loopopschorting nog steeds niet aan de voorschriften houdt, kunnen we besluiten tot het uitvoeren van een loonstop.
  + Loonstop (BW 7:629 lid 3): hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen tijdelijk geen loon en blijvend geen loon.
    - Tijdelijk geen loon, als er sprake is van:
      * zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid
      * belemmeren van herstel en/of re-integratieverplichtingen
      * niet meewerken aan redelijke voorschriften of maatregelen
      * niet meewerken aan het Plan van Aanpak
      * te late of geen WIA-aanvraag doen
    - Blijvend geen loon, als er sprake is van:
      * opzettelijk veroorzaakte ziekte
      * valse informatie bij de aanstellingskeuring
  + (In uiterst consequentie kan overgegaan worden tot) ontslag.

We zullen je altijd eerst schriftelijk berispen voordat er tot loonopschorting of loonstop wordt overgegaan. In deze berisping zullen we aangeven wat je binnen welke termijn moet doen om de sanctie te voorkomen. Ook kunnen we eerst een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.