

VERZUIMPROTOCOL

1. Algemeen

- 1.1 Dit protocol is van toepassing op medewerkers in dienst van Fortium. Medewerkers worden door Fortium ter beschikking gesteld aan een organisatie (verder te noemen de inlener), alwaar de medewerker zijn/haar taken verricht.
- 1.2 Het verzuimprotocol is een bedrijfsregeling en vermeldt de richtlijnen en afspraken waaraan de medewerkers en de werkgever zich verbinden t.b.v. ziekteverzuimpreventie, controle en begeleiding.
- 1.3 Fortium en de inlener zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid en als onderdeel daarvan het verzuimbeleid. De inlener is verantwoordelijk voor het optimaliseren van de arbeidsomstandigheden.
- 1.4 De bedrijfsarts van een externe Arbodienst stelt vast of en in welke mate een medewerker arbeidsongeschikt is.
- 1.5 Op de medische informatie over de medewerker is het medisch beroepsgeheim van toepassing. De informatie zal niet zonder de expliciete instemming van de medewerker worden verstrekt aan de inlener.

2. Ziek- en herstelmeldingen

- 2.1 De medewerker geeft de ziekmelding telefonisch door op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor 10:00 uur 's ochtends bij de verzuimafdeling van Fortium (tel. 0546-760600) en het bedrijf waar hij/zij werkzaam is. De medewerker meldt zich beter op de eerste werkdag, voor 10:00 uur 's ochtends bij de verzuimafdeling van Fortium en het bedrijf waar hij/zij werkzaam is. Bij ziekte die optreedt tijdens werktijd meldt de medewerker zich direct bij dezelfde personen af. Ook wanneer door de medewerker hersteldata zijn afgesproken met de bedrijfsarts meldt de medewerker zich op de gebruikelijke wijze beter bij Fortium.
- 2.2 Bij ziekmelding wordt de medewerker gevraagd wat de verwachte verzuimduur is. Bij ziekte dient de medewerker tevens de procedures die gelden bij het inlenend bedrijf in acht te nemen. Financiële consequenties wegens het te laat ziek of beter melden komen voor rekening van de medewerker.
- 2.3 De zieke medewerker geeft lopende zaken, afspraken of spoedzaken door aan de inlener voor een goede afhandeling.
- 2.4 Ziekteverzuim gerelateerd aan de wet WIA: Indien de arbeidsongeschikte medewerker over een uitkering beschikt (bijvoorbeeld krachtens Wajong, WAO, WW, etc.) dan is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij ziekmelding.
- 2.5 Ziekteverzuim gerelateerd aan zwangerschap of bevalling:
Als het ziekteverzuim gerelateerd is aan zwangerschap of bevalling, dan wordt de medewerker dringend verzocht dit op de eerste verzuimdag voor 10:00 uur aan Fortium door te geven. Er dient met de ziekmelding duidelijk aangegeven te worden of het ziekte betreft als gevolg van zwangerschap of bevalling buiten zwangerschapsverlof. De zwangerschap verklaring dient zo spoedig mogelijk te worden opgestuurd.
- 2.6 Thuisblijven:
Tot het eerste bezoek van een bedrijfsarts (zie 1.4) of een andere door de werkgever (of door de Arbodienst) daarvoor aangewezen persoon dient het verpleegadres niet te worden verlaten. Dit mag alleen voor bezoek aan de huisarts of specialist, of om het werk te hervatten. Na het eerste bezoek mag het verpleegadres wel worden verlaten tenzij daardoor de genezing zou worden belemmerd,

maar gedurende de eerste drie weken dient de medewerker wel op het verpleegadres te zijn tot 10:00 uur 's morgens en van 12:00 tot 14:30 uur 's middags (behalve voor bezoek aan huisarts of specialist).

2.7 Het juiste adres:

Indien de zieke medewerker tijdens zijn/haar ziekte verhuist of om andere reden van verpleegadres verandert (ook bijvoorbeeld bij opname in of ontslag uit een ziekenhuis), behoort hij/zij dat binnen 24 uur aan de werkgever/inlener (en de Arbodienst) door te geven. Als verpleegadres en telefoonnummer gedurende de ziekte afwijken van woonadres moet dit worden doorgegeven, opdat de medewerker op het juiste adres bereikt kan worden.

2.8 Bezoek mogelijk maken:

De bedrijfsarts of de andere daarvoor aangewezen persoon moeten in staat gesteld worden de zieke medewerker op het verpleegadres te bezoeken. De nodige maatregelen, bijvoorbeeld bij het zelf niet in staat zijn open te doen, bij een defecte bel, etc., moeten daartoe worden getroffen. Bij afwezigheid voor bijvoorbeeld (toegestaan) bezoek aan de huisarts, dient op het verpleegadres de bezoekende bedrijfsarts of een andere aangewezen persoon kennis te kunnen nemen van de plaats waar de zieke medewerker zich bevindt.

2.9 Verrichten van werkzaamheden tijdens ziekte:

De zieke medewerker dient tijdens de arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten. Dit geldt niet voor zover het werkzaamheden betreffen die voor zijn/haar genezing zijn voorgeschreven of waarvoor toestemming is verleend door de werkgever en de bedrijfsarts. Het kan hier gaan om andere dan de eigen werkzaamheden bij de werkgever; het verrichten daarvan wordt dan nuttig geacht voor het herstel van de gezondheid en voor de re-integratie van de medewerker. Bij het aanwijzen van andere werkzaamheden die in redelijkheid van de medewerker gevraagd kunnen worden, is deze verplicht die werkzaamheden te verrichten.

2.10 Aansprakelijkheid:

Als de ziekte is veroorzaakt door derden die daarvoor aansprakelijk gesteld kunnen worden, dan dient de medewerker dit te melden aan Fortium en zijn/haar medewerking te verlenen aan de te volgen procedure.

2.11 Verblijf in het buitenland:

De zieke medewerker dient voor een verblijf in het buitenland vooraf toestemming te vragen aan de werkgever. Bij ziekmelding vanuit het buitenland moet de medewerker, na terugkeer, een doktersverklaring op naam en datum aan de bedrijfsarts overleggen met daarin duidelijk leesbaar in het Engels of Frans gestelde en gedateerde informatie over diagnose en behandeling.

Tijdens de vakantieperioden gelden er ook regels waaraan de medewerkers zich dienen te houden.

- De werknemer moet Fortium en de inlener op de hoogte stellen van de ziekte tijdens vakantie.
- De werknemer moet een adres of telefoonnummer doorgeven waarop hij/zij te bereiken is.
- De werknemer moet zich in de plaats waar hij/zij op vakantie is, laten behandelen door een (huis)arts. De bewijzen moet hij/zij bewaren.
- Als de werknemer nog niet naar Nederland terug mag reizen vanwege medische redenen, terwijl zijn/haar vakantie al voorbij is, zorgt hij/zij ervoor dat hij/zij bewijs kan laten zien dat hij/zij niet mag reizen (doktersverklaring).
- Is de werknemer weer terug in Nederland, dan neemt hij/zij zo snel mogelijk contact op met de inlener en Fortium. Fortium kan hem/haar dan laten oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts.

2.12 Werk hervatten bij herstel:

Zodra de medewerker daartoe in staat is, gaat hij/zij weer werken (en hoeft niet te wachten tot de afgesproken hersteldatum). Zodra de bedrijfsarts de medewerker arbeidsgeschikt verklaart, dient de medewerker zijn/haar werkzaamheden te hervatten.

3. Verzuimbegeleiding en controle door de Arbodienst

3.1 De zieke medewerker dient gevolg te geven aan een oproep van zijn/haar werkgever, de bedrijfsarts of een andere door de werkgever (of de Arbodienst) daarvoor aangewezen persoon om op het spreekbezoek te komen. Dit geldt ook voor door de bevoegde persoon of instantie gegeven aanwijzingen om zich onder medische behandeling te stellen.

3.2 Aan een medisch onderzoek dient te worden meegewerkt. Indien de medewerker van plan is kort daarna (bijvoorbeeld de volgende dag) het werk te hervatten, dient hij/zij toch aan de oproep gehoor te geven.

Indien de medewerker voor de datum waarop hij/zij op het spreek-/bezoek diende te komen het werk heeft hervat, dient hij/zij te informeren bij de oproepende persoon of instantie of hij/zij alsnog dient te verschijnen.

Indien de zieke medewerker van mening is dat hij/zij geen gevolg aan de oproep kan geven, dan dient de medewerker dit uiterlijk 24 uur van te voren te laten weten aan de oproepende persoon of instantie. In dat geval zal de medewerker zich op het verpleegadres moeten bevinden tot het hierop volgende "eerste bezoek".

3.3 De zieke medewerker is verplicht aan de bedrijfsarts openheid van zaken te geven en alles mede te delen dat van belang is m.b.t. de klachten en oorzaken van het verzuim. De medewerker mag geen activiteiten ondernemen die de genezing c.q. terugkeer (kunnen) belemmeren. Bij risico's is steeds toestemming van de bedrijfsarts vereist.

3.4 Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken van de Arbo-dienstverlener of met voorstellen of activiteiten van Fortium (re-integratie-inspanningen of het aanbod van passend werk), kan hij/zij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV (Uitvoering instituut Werknemers Verzekeringen). De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en op te vragen bij het UWV. Een deskundigenoordeel is niet bindend.

4. Sancties

4.1 Wanneer de medewerker zich niet aan de in dit reglement genoemde controle- en begeleidingsvoorschriften houdt, kan Fortium de wettelijk verplichte loondoorbetaling aan de medewerker opschorten totdat de medewerker zich weer aan de voorschriften houdt. Daarnaast kunnen ter zake gemaakte kosten van de Arbodienst worden verhaald op de medewerker, bijvoorbeeld indien een medewerker zich niet 24 uur van te voren afmeldt.

4.2 Het besluit tot opschorting van de loondoorbetaling of stopzetting van de aanvulling zal schriftelijk aan de betrokken medewerker worden medegedeeld.

5. Uit dienst en dan?

5.1. Zodra en indien de werknemer binnen vier weken nadat het dienstverband is geëindigd ziek wordt (door arbeidsongeschiktheid zijn/haar werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) is hij/zij verplicht dit onmiddellijk telefonisch en (digitaal) schriftelijk te melden aan de werkgever.

5.2. Zowel de werknemer als bedoeld in lid 1 als de werknemer die ziek is (door arbeidsongeschiktheid zijn/haar werkzaamheden niet of gedeeltelijk niet kan verrichten) op het moment waarop hij/zij uit dienst treedt, is verplicht om de controlevoorschriften bij ziekte van de werkgever - inclusief re-integratieverplichtingen - , alsmede de instructies van de bedrijfsarts, strikt na te leven.

5.3. Alle verplichtingen die de werknemer op grond van de Ziektewet of Wet heeft, dient hij/zij strikt na te leven.

- 5.4. Al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid belemmert achterwege te laten en al hetgeen herstel van de ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bevordert te ondernemen, daaronder begrepen door of namens de werknemer aangeboden re-integratie inspanningen (geen herstel belemmering).
- 5.5. Bij overtreding van het vorenstaande verbeurt de (ex-)werknemer - ten behoeve van de werkgever - telkens een dadelijk opeisbare boete, zonder dat voorafgaande sommatie of ingebrekestelling is vereist, van € 1.000,- ineens, te vermeerderen met een bedrag van € 500,- per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de werkgever om nakoming van het vorenstaande en/of schadevergoeding te vorderen.