

ZIEKTEVERZUIMPROTOCOL WSD

Definities

- a. Werkgever: De gemeenschappelijke regeling WSD, gevestigd te Boxtel.
- b. Werknemer: De medewerker voor wie WSD gehouden is loon, dan wel een vergoeding te betalen gedurende ziekte.
- c. Leidinggevende: Direct leidinggevende van de werknemer van WSD of degene die bij de inlener waar de werknemer is gedetacheerd, feitelijk leiding geeft aan de werknemer.
- d. Consulent: Contactpersoon voor de werknemer bij WSD.
- e. Arbodienst: Bedrijfsarts dan wel verzuimconsulent in dienst van de arbo-dienstverlener van WSD of een andere door WSD aangewezen deskundige.
- f. Bedrijfsarts: Een arts die door WSD wordt ingeschakeld, al dan niet in dienst bij een arbodienst.
- g. Ziekte: Ziekte zoals bedoeld in de Ziektewet, die alleen door een (bedrijfs)arts kan worden vastgesteld.

Ziek- en herstelmelding

1. De werknemer meldt zich bij ziekte op de eerste dag van het ziekteverzuim **vóór 9:00 uur** telefonisch bij:
 - a. de leidinggevende;
en (indien van toepassing)
 - b. de consulent.
2. Alleen indien de werknemer zelf niet in staat is zich ziek te melden, dan zorgt hij/zij ervoor dat iemand anders dit voor hem/haar doet.
3. Bij ongeval of ziekte tijdens werktijd meldt de werknemer zich meteen bij de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent.
4. Doet de ziekte zich voor in het buitenland en/of tijdens vakantie, ook dan dient de werknemer dit bij de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent te melden. De werknemer dient zich voor controle te melden bij een controlerende instantie in het land waar hij verblijft. De werkgever maakt hierbij gebruik van het controleorgaan dat de ziekingeldregeling in dat land uitvoert. De werkgever houdt een lijst van gegevens aan over het controleorgaan per land. Voor het betreffende controleorganen kan de werknemer dus de werkgever raadplegen. Werknemer is in ieder geval verplicht om bij terugkomst aan werkgever een verklaring te overleggen op grond waarvan de ziekmelding gecontroleerd kan worden. De werknemer is verantwoordelijk voor de juistheid en echtheid van deze verklaring. De verklaring dient in ieder geval in de Nederlandse, Engelse, Duitse of Franse taal te zijn opgesteld. Deze verklaring zal worden beoordeeld door de bedrijfsarts, waarna wordt bepaald of één of meerdere dagen als ziektedagen worden aangemerkt.
5. De werknemer meldt zich direct beter bij zijn leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent indien deze hersteld is en weer beschikbaar is voor arbeid.

Thuisblijven en bereikbaarheid

6. De werknemer dient tijdens het ziekteverzuim altijd bereikbaar te zijn voor de leidinggevende, (indien van toepassing) de consulent en de arbodienst.
7. De werknemer moet thuisblijven totdat het vervolcontact met de leidinggevende, (indien van toepassing) de consulent, de verzuimrapporteur of verzuimcoördinator heeft plaatsgevonden (contact kan bestaan uit: een bezoek of telefonisch contact). Deze verplichting bestaat niet als de werknemer het werk gaat hervatten of de behandelaar moet bezoeken. Dit moet hij wel melden aan zijn leidinggevende EN (indien van toepassing) consulent.
8. Na maximaal drie dagen of het contact bedoeld in punt 7, is de werknemer verplicht gedurende de eerste drie weken van ziekte op de volgende tijdstippen thuis te zijn:
 - a. 's ochtends tot 10:00 uur; en
 - b. 's middags van 12:00 uur tot 14:30 uur.

Na drie weken vervalt deze verplichting. De leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent kan in overleg met de bedrijfsarts van deze bepaling afwijken.

9. Ingeval de werknemer niet op de in het vorige lid bedoelde tijdstippen op het verpleegadres aanwezig is, dient dit tijdig aan de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent te worden gemeld.
10. De werknemer is verplicht bij ziekmelding zijn verpleegadres te vermelden. Elke wijziging in verpleegadres dient direct aan de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent doorgegeven te worden.

Meewerken aan herstel en re-integratie

11. De werknemer kan te allen tijde worden opgeroepen door de arbodienst en moet aan deze oproep gehoor geven. De arbodienst kan de zieke werknemer ook thuis bezoeken. De werknemer moet de arbodienst daartoe in de gelegenheid stellen. Bij verhindering moet de werknemer dit zo spoedig mogelijk doch uiterlijk een dag van tevoren gemotiveerd meedelen aan de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent.
12. Een zieke werknemer werkt mee aan een spoedig herstel en doet er alles aan om op een zo kort mogelijke termijn het werk te hervatten. Adviezen van de arbodienst dienen daarbij als uitgangspunt, waarvan de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent echter mag afwijken.
13. De werknemer moet meewerken aan medisch onderzoek om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen. Dit onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van, de bedrijfsarts.
14. De werknemer met restcapaciteit is verplicht een aanbod tot passende arbeid te aanvaarden. Onder passende arbeid wordt verstaan: Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen of de aangeboden functie passend is.

Probleemanalyse en re-integratieactiviteiten

15. Als de werknemer langer dan 4 weken ziek is, is de organisatie op grond van de Wet Verbetering Poortwachter verplicht een re-integratiedossier op te stellen. In dit dossier worden alle inspanningen vastgelegd die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werkhervatting.
16. Onder re-integratieverplichtingen van de werknemer vallen onder andere het onderhouden van sociaal contact met de leidinggevende, (indien van toepassing) de consulent, het bijwonen van werkoverleg en tool-box-meetings en het doornemen van stukken en vakliteratuur gericht op de functie van de zieke werknemer.

Vakantie en overige werkzaamheden

17. Als de werknemer op vakantie wil tijdens ziekte, is toestemming noodzakelijk van de leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent. Zowel de leidinggevende als de consulent kan omtrent dit verzoek advies bij de bedrijfsarts inwinnen.
18. Tijdens het verzuim is het niet toegestaan andere werkzaamheden te verrichten zonder toestemming van de leidinggevende, (indien van toepassing) de consulent en de bedrijfsarts.

Deskundigenoordeel & Second opinion

19. Als de werknemer het niet eens is met de voorstellen van de werkgever en/of zich niet kan vinden in het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst, dan kan deze bij de bedrijfsarts een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts of een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.
20. Zolang er op basis van het vorige lid nog geen uitspraak is gedaan door een andere bedrijfsarts of het UWV met betrekking tot het al dan niet ziek zijn, dan wordt het oorspronkelijke oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst gehandhaafd. Indien uit het advies van de andere bedrijfsarts of het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat de werknemer ziek is, dan wordt deze met terugwerkende kracht naar de datum van de melding ziek gemeld. Indien uit het advies van de andere bedrijfsarts of het deskundigenoordeel van het UWV blijkt dat de werknemer niet ziek is, dan wordt er verlof afgeschreven of wordt de loonbetaling gestaakt over de periode van ongeoorloofde afwezigheid. De werknemer wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan.

Sancties en verhalen kosten (no-show)

21. De werknemer is verplicht zich aan dit verzuimprotocol te houden. Indien dit niet gebeurt, is de werkgever gerechtigd om sancties op te leggen. Deze kunnen bestaan uit het opschorten en stopzetten van loondoorbetaling en het opleggen van een disciplinaire maatregel conform het sanctiebeleid van WSD.
22. Tevens zal de werkgever onnodig gemaakte kosten verhalen op de werknemer, zoals in het geval dat de werknemer voor een spreekuur bij de arbodienst wordt opgeroepen en daar zonder (tijdige) afmelding niet verschijnt.
23. Werknemer is zelf verantwoordelijk voor het vervoer naar de arbodienst. Ingeval werknemer het vervoer zelf niet kan organiseren, dan dient deze hierover met leidinggevende EN (indien van toepassing) de consulent te overleggen.

Inzagerecht

24. De werknemer heeft recht op inzage in zijn verzuimdossier. De werknemer kan ook iemand schriftelijk machtigen om het verzuimdossier in te zien.
25. Het inzagerecht geldt niet voor gegevens, waarvan de inzage een lopend onderzoek naar misbruik of fraude belemmeren.

Aldus vastgesteld door het Dagelijks Bestuur te Boxtel d.d. 19 april 2019.

