

Protocol ziekteverlof en re-integratie Provincie Utrecht

Versie	1.1
d.d.	13-03-2019
Opsteller:	Afdeling HRO
Vastgesteld door	Concern Team
d.d.	18-06-2019
Instemming OR d.d.	15-07-2019

1 Inleiding

Dit protocol beschrijft de afspraken voor medewerkers en leidinggevenden van de provincie Utrecht op het gebied van ziekteverzuim. Dit protocol vervangt het verzuimprotocol van 2013. Aanleiding voor aanpassing van het verzuimprotocol is de striktere regelgeving op het gebied van privacy en de wijziging van de Arbowet in 2017. Dit protocol is op 18 juni 2019 vastgesteld door het Concern Team. De Ondernemingsraad heeft op 15 juli 2019 instemming verleend.

2 Uitgangspunten van het beleid

De provincie Utrecht hanteert bij haar verzuim- en re-integratiebeleid de volgende uitgangspunten:

- De verzuimende medewerker en zijn leidinggevende zijn primair samen verantwoordelijk voor een goede en duurzame re-integratie. Bij de verzuimbegeleiding kunnen leidinggevende en medewerker ondersteuning verwachten van de bedrijfsarts, zijn leidinggevende, de HR-adviseur, de bedrijfsmaatschappelijk adviseur en de re-integratieadviseur. Voor de medewerker is de leidinggevende het eerste aanspreekpunt.
- Ziek zijn betekent niet altijd volledige arbeidsongeschiktheid. Er wordt uitgegaan van iemands mogelijkheden, in eigen werk of zo nodig (tijdelijk) in ander werk.
De drempel naar terugkeer in het arbeidsproces wordt zo laag mogelijk gehouden. Leidinggevende en medewerker zoeken naar passende oplossingen waarbij uitgegaan wordt van iemands mogelijkheden. Hierbij wordt de medewerker en leidinggevende bijgestaan door de bedrijfsarts (wanneer verzuim langer duurt) en waar nodig ook nog door andere deskundigen zoals: bedrijfsmaatschappelijk adviseur, re-integratie adviseur, externe deskundigen. Voor wat betreft de medische kant van zaken kan zo nodig het oordeel van de BA worden gevraagd.
- In- en externe deskundigen (zoals de bedrijfsarts en de re-integratie adviseur) zorgen voor deskundige ondersteuning.
- Een goede samenwerking, een heldere communicatie en duidelijke afspraken zijn essentieel.

3 De ziekmelding

3.1 Aanvraag ziekteverlof

De medewerker meldt telefonisch dat hij ziek is. De direct leidinggevende (bij diens afwezigheid, bij de vervangend leidinggevende) vraagt naar de mogelijkheden om wel te kunnen werken. Bijvoorbeeld door inzet hulpmiddelen of vervoer. Zijn er geen mogelijkheden om te werken, zal (gedeeltelijk) ziekteverlof worden toegekend.

Indien het direct contact niet tot stand komt, spreekt de medewerker een voicemailbericht in. Dit doet hij voor 9.00 uur 's ochtends.

De leidinggevende (of diens vervanger) neemt dezelfde dag nog contact op met de medewerker.

Als er voor de medewerker anders dan medische redenen zijn om verlof aan te vragen, bespreekt de leidinggevende de aangewezen mogelijkheden met de medewerker.

Als het ziekteverlof wordt aangevraagd op basis van medische redenen, stelt de leidinggevende een aantal vragen:

- Hoe lang zal het verzuim vermoedelijk duren?
- Op welk telefoonnummer en adres is de medewerker te bereiken?
- Zijn er lopende afspraken of werkzaamheden waarop actie moet worden ondernomen?
- Valt de medewerker onder een van de vangnetbepalingen: zwangerschap, orgaandonatie of no-risk polis¹? (De medewerker hoeft niet aan te geven om welke vangnetbepaling het gaat).
- Is de oorzaak van het verzoek het gevolg van een arbeidsongeval?
- Is de oorzaak van het verzoek het gevolg van een (verkeers)ongeval waarbij een aansprakelijke derde is betrokken?

Op grond van de privacy-regelgeving mag de leidinggevende geen vragen stellen over de precieze verzuimoorzaak en over wat de medewerker wel en niet kan. Dat is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Het staat de medewerker uiteraard vrij om uit eigen beweging de leidinggevende te informeren over de achtergronden van het verzuim; de leidinggevende mag dit echter niet vastleggen. De leidinggevende kan wel een afspraak met de bedrijfsarts laten inplannen voor een beoordeling van de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen en een prognose.

Leidinggevende en medewerker maken afspraken over vervolgcontact en of een spreekuur bij de bedrijfsarts wenselijk is. De leidinggevende registreert de ziekmelding in het personeelssysteem.

3.2 Ziekteverlof aanvragen tijdens vakantie

Wordt een medewerker op zijn vakantieadres ziek, dan geldt hiervoor dezelfde werkwijze. Bovendien geeft hij bij zijn aanvraag zijn vakantieadres en telefoonnummer op. De medewerker consulteert op de eerste ziektedag of zo snel mogelijk een arts in zijn vakantieverblijfplaats. Bij terugkomst overlegt hij een medische verklaring van de behandelend arts aan de bedrijfsarts. Hieruit moeten de aard, de duur en de behandeling van de ziekte blijken. In overleg met zijn leidinggevende maakt hij afspraken over het toekennen van ziekteverlofdagen.

3.3 Contact houden tijdens de ziekteperiode

De leidinggevende onderhoudt gedurende de gehele ziekteperiode regelmatig contact met de medewerker. Zodoende stelt hij zich op de hoogte van de voortgang van het herstel en kan hij de medewerker informeren over de ontwikkelingen op het werk. Ook zorgt hij voor toezending van informatie van de provincie (relevante post, etc., zoveel mogelijk via de -privé-mail). De medewerker informeert de leidinggevende als daarvoor aanleiding is, zoals opname in een ziekenhuis of instelling of andere relevante ontwikkelingen in de re-integratie.

Er kunnen redenen zijn waarom de leidinggevende niet de eerst aangewezen persoon is om de contacten te onderhouden. In dat geval wordt verwacht dat iemand anders (bij voorkeur een andere leidinggevende) deze taak overneemt. Dit gaat altijd in overleg met de medewerker.

De medewerker maakt afspraken met de leidinggevende over zijn bereikbaarheid. De medewerker geeft iedere verandering van verblijfadres en telefoonnummer tijdens zijn ziekte direct door aan zijn leidinggevende.

De medewerker stelt zich, als hij hiertoe ook in staat is, op de hoogte van relevante zaken die er spelen in de organisatie. De medewerker doet alles wat bijdraagt aan een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Hij volgt hierbij de door de bedrijfsarts, huisarts en/of specialist gegeven adviezen op.

¹ No-risk polis: een regeling voor werkgevers die een medewerker met een ziekte of handicap in dienst neemt. Bijvoorbeeld participatiewet deelnemer, WIA, WAJONG

3.4 Frequent ziekmelden

Indien een medewerker zich in een periode van twaalf maanden meerdere keren heeft ziekgemeld zal zijn leidinggevende in ieder geval na de derde melding een gesprek aangaan. Doel van het gesprek is om naast arbeidsrelevante – ook persoonlijke aangelegenheden te bespreken en hierbij gezamenlijk te zoeken naar eventuele oplossingen. Eventueel samen met in- externe deskundigen (zoals de bedrijfsarts).

4 Re-integratie

4.1 Het verzuimproces

Het re-integratiedossier

Met de registratie van de ziekmelding wordt automatisch een re-integratiedossier aangemaakt. In het re-integratiedossier worden alle relevante gegevens vastgelegd, zoals de probleemanalyse en de terugkoppelingen van de bedrijfsarts en het plan van aanpak. Conform de eisen van de Wet Verbetering Poortwachter en de regels van het UWV. Ook worden alle afspraken omtrent het verzuim en de (gedeeltelijke) werkhervatting vastgelegd.

Contact tussen leidinggevende en medewerker

De leidinggevende neemt zo snel mogelijk na de ziekmelding en in ieder geval binnen één week contact met de medewerker op voor een verzuimgesprek. De leidinggevende kan zich laten adviseren door de bedrijfsarts en/of de HR-adviseur.

De leidinggevende onderhoudt actief contact met de medewerker en heeft daarbij aandacht voor de goede verstandhouding, duidelijkheid in de afspraken en het zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke gegevens. De leidinggevende legt afspraken (zoals een opbouwschema) vast in het re-integratiedossier. Bij langdurig verzuim heeft de leidinggevende tenminste eenmaal per twee weken contact en wordt er eens per zes weken een verzuimgesprek gevoerd over de (voortgang van de) re-integratie.

De bedrijfsarts

Naar aanleiding van de ziekmelding wordt de medewerker opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts, zodat de bedrijfsarts uiterlijk in week 6 van het verzuim de probleemanalyse kan opstellen. Er kunnen redenen zijn voor de bedrijfsarts om de medewerker eerder op te roepen voor het spreekuur. Het is van belang dat de leidinggevende een concrete vraag stelt aan de bedrijfsarts. De medewerker zal hiervan op de hoogte worden gesteld.

Ook de leidinggevende kan initiatief nemen tot een spreekuur van de medewerker bij de bedrijfsarts. Het is van belang dat de leidinggevende daarbij een concrete vraag stelt aan de bedrijfsarts, bijvoorbeeld welke beperkingen en mogelijkheden de medewerker heeft voor het verrichten van zijn eigen of ander werk, of wat de verwachte duur van het verzuim zal zijn. Ook hiervan zal de medewerker op de hoogte worden gesteld.

Elke medewerker kan ook op eigen initiatief een afspraak met de bedrijfsarts maken, dit heet een *preventief spreekuur*. Bijvoorbeeld wanneer de medewerker zich zorgen maakt over zijn gezondheid in relatie tot het werk, maar niet verzuimt. Over dit spreekuur wordt de leidinggevende niet geïnformeerd; de medewerker kan dit spreekuur rechtstreeks met de bedrijfsarts afspreken.

De medewerker is verplicht gehoor te geven aan de uitnodiging voor het spreekuur. Het verzetten of afzeggen van een uitnodiging voor het spreekuur dient via de (vervangend)leidinggevende te lopen. Het verzetten of afzeggen door de bedrijfsarts vindt plaats in overleg met de medewerker en leidinggevende.

De bedrijfsarts stelt naar aanleiding van het spreekuur een terugkoppeling of (bijgestelde) probleemanalyse op voor de leidinggevende en de medewerker.

Probleemanalyse en Plan van aanpak

Uiterlijk in week 6 van het verzuim stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op, zoals wettelijk verplicht. In de probleemanalyse geeft de bedrijfsarts leidinggevende en medewerker inzicht in de arbeidsmogelijkheden en -beperkingen van de medewerker en de prognose. De bedrijfsarts adviseert over de stappen die leidinggevende en medewerker kunnen nemen voor een goede re-integratie.

Er kunnen redenen zijn voor de bedrijfsarts om geen probleemanalyse op te stellen, bijvoorbeeld als mag worden verwacht dat de medewerker binnen enkele weken weer volledig zijn eigen werk gaat uitvoeren.

Op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts stelt de leidinggevende, uiterlijk in week 8, in samenspraak met de medewerker een plan van aanpak op. Daarin staan de afspraken die leidinggevende en medewerker maken voor de re-integratie. Denk aan: opbouwschema voor de terugkeer in eigen werk, tijdelijke aanpassingen in eigen werk of tijdelijk ander werk. Het plan van aanpak heeft de status van een re-integratiecontract en wordt zowel door de medewerker als de leidinggevende ondertekend.

Als het verzuim langer duurt, worden probleemanalyse en plan van aanpak geregeld aangepast op basis van ervaringen, verloop van het herstel en adviezen van de bedrijfsarts.

SMO (Sociaal Medisch Overleg)

In het SMO bespreekt de leidinggevende de voortgang van de re-integratie met de bedrijfsarts, de HR-adviseur en de bedrijfsmaatschappelijk adviseur. Zo nodig nemen de re-integratie adviseur en de preventiemedewerker deel aan het overleg. Het doel van het overleg is goed af te stemmen over de re-integratie en met elkaar de juiste stappen te nemen voor een snelle en goede terugkeer van de medewerker in het werk.

De leidinggevende informeert de medewerker schriftelijk of mondeling over de uitkomsten van het SMO.

Een SMO hoeft niet uitsluitend over verzuimcasuïstiek te gaan. In een beleidsSMO worden thema's besproken rondom verzuim en duurzame inzetbaarheid, zoals frequent verzuim, psychische klachten en werken met kanker.

Als terugkeer in eigen werk niet mogelijk is ...

Het kan voorkomen dat een medewerker om medische redenen een structurele beperking heeft om het eigen werk uit te voeren, maar wel arbeidsmogelijkheden heeft. In dat geval spannen leidinggevende en medewerker zich in voor:

- Aangepast eigen werk: het werk van de eigen functie wordt zodanig aangepast dat de medewerker nog zoveel mogelijk de eigen functie kan uitvoeren. Door technische voorzieningen of door ontzietmaatregelen.
De leidinggevende verzoekt de bedrijfsarts periodiek (bijvoorbeeld eens per twee jaar) te beoordelen of de aanpassingen in het werk nog steeds nodig en adequaat zijn.
- Ander werk intern (re-integratie 1^e spoor): als de medewerker structureel beperkt is om het (aangepast) eigen werk te doen, wordt gezocht naar een mogelijkheid van een passende andere functie binnen de organisatie.
- Ander werk extern (re-integratie 2^e spoor): als er geen passende functie intern kan worden gevonden, wordt de medewerker

geholpen met het vinden van een passende functie buiten de provincie.

In deze scenario's speelt de arbeidsdeskundige een belangrijke rol. De arbeidsdeskundige is een deskundige die de door de bedrijfsarts geformuleerde arbeidsbeperkingen en -mogelijkheden vertaalt in concrete functiemogelijkheden. De arbeidsdeskundige wordt ingeschakeld zodra duidelijk is dat de medewerker een structurele beperking heeft, of uiterlijk na 1 jaar verzuim (tenzij op dat moment duidelijk is dat de medewerker binnen 3 maanden terug kan keren in eigen werk).

De re-integratie adviseur begeleidt leidinggevende en medewerker zo nodig bij het realiseren van deze scenario's en een zorgvuldige implementatie.

Als werken helemaal niet meer mogelijk is ...

In de uitzonderlijke situatie dat de medewerker naar verwachting niet meer zal kunnen werken ("geen duurzaam benutbare mogelijkheden"), kunnen re-integratie inspanningen achterwege blijven. Een vervroegde IVA-aanvraag is dan mogelijk, dit in overleg met bedrijfsarts en medewerker. Zie tekst over vervroegde WIA-aanvraag.

WIA-aanvraag

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) bepaalt dat een medewerker in aanmerking kan komen voor een uitkering:

- WGA²-uitkering: voor de medewerker die langer dan twee jaar ziek is en (in de toekomst) wel kan werken.
- IVA³-uitkering: voor de medewerker die niet of nauwelijks kan werken en die een kleine kans heeft op herstel.

In verband hiermee worden de volgende stappen genomen:

- Week 42: de personeelsadministratie meldt de medewerker ziek bij het UWV (bij verzuim wegens zwangerschap gebeurt dit direct)
- Week 52: de medewerker die een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft, meldt dit zelf bij de verzekeraar.
- Week 52: eerstejaarsevaluatie door leidinggevende en medewerker, om de re-integratie tussentijds te beoordelen. De bedrijfsarts wordt daarbij betrokken.
- Na anderhalf jaar maken medewerker en leidinggevende samen, op basis van het re-integratiedossier, een re-integratieverslag. Dit re-integratieverslag omvat de probleemanalyse en het advies van de bedrijfsarts, het plan van aanpak, de periodieke evaluaties en bijstellingen van het plan van aanpak en de (eerstejaars)evaluatie. Dit re-integratieverslag is de basis voor een eventuele WIA-beoordeling. Van het UWV krijgt de medewerker een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering.
- Week 89: Wil de medewerker een WIA-uitkering aanvragen dan stelt hij samen met de leidinggevende uiterlijk in week 89 een eindevaluatie plan van aanpak WIA op. In dit document staat de stand van zaken van de re-integratie. De bedrijfsarts vult hier ook zijn deel in en stuurt dit rechtstreeks aan het UWV.
- Uiterlijk in de 91^e week geeft de leidinggevende kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag aan de medewerker.

² WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

³ IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten

- In week 93 vraagt de medewerker de WIA-uitkering bij het UWV aan.
Als de verwachting is dat de medewerker langer dan twee jaar ziek zal zijn, maar in het derde ziektejaar alsnog kan re-integreren, kan de leidinggevende, in overleg met de medewerker, bij het UWV uitstel van de WIA-beoordeling aanvragen.

Ook tijdens en na de IVA-uitkering (volledig duurzaam arbeidsongeschikt) of WGA (gedeeltelijk arbeidsongeschikt) blijft de leidinggevende, zolang er sprake is van een arbeidsovereenkomst, verantwoordelijk voor verzuimbegeleiding en uitvoering van het Plan van Aanpak.

Vervroegde WIA-aanvraag

Als al eerder in het verzuimproces duidelijk is dat een medewerker geen zicht meer heeft werkhervatting in eigen of ander werk, kan vervroegd een WIA-aanvraag worden gedaan. Dat kan tussen 13 en 68 weken verzuim. Let op: ontslag bij IVA vindt plaats na het 2^e ziektejaar. Betalingen door het UWV gaan rechtstreeks naar werkgever tot einde dienstverband.

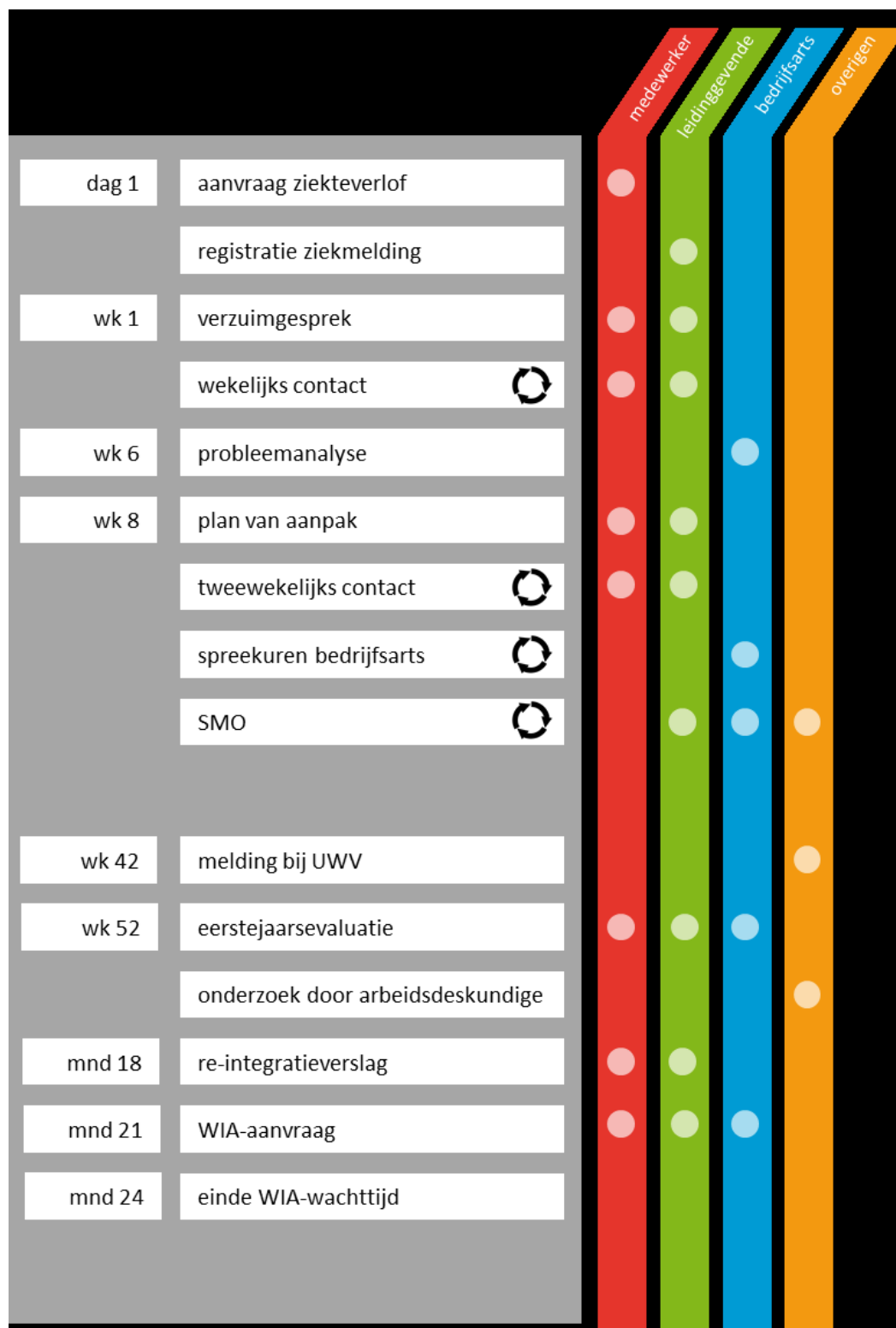
Uitslag WIA-aanvraag en bezwaar

Het UWV beoordeelt de mate van arbeidsongeschiktheid en stelt het arbeidsongeschiktheidspercentage vast. Als de medewerker het niet eens is met de uitkomst van de WIA-keuring door het UWV, kan hij daartegen bezwaar aantekenen. Het UWV informeert de medewerker over de te volgen procedure.

Loondoorbetaling bij ziekte

Indien de ziekteperiode langer dan een jaar duurt, ontvangt de medewerker tijdig bericht dat hij, ingevolge de Regeling verlengde loondoorbetaling bij ziekte, gedurende het tweede ziektejaar 70% van zijn loon ontvangt.

4.2 Stroomschema re-integratie: acties



5 De herstelmelding

De medewerker meldt de leidinggevende of diens vervanger dat hij weer arbeidsgeschikt is (dit kan ook vanuit huis).

De leidinggevende zorgt ervoor dat de herstelmelding op de dag van werkhervatting zo spoedig binnen 3 dagen wordt verwerkt in het verzuimvolgsysteem.

Indien de herstelmelding afwijkt van het beeld dat de medewerker heeft (bijvoorbeeld hij wordt niet helemaal beter gemeld), meldt de leidinggevende dit schriftelijk aan de medewerker.

De leidinggevende voert met de medewerker een *hervattingsgesprek*.

Bij terugkeer na een ziekte van twee weken of meer moet ervoor gezorgd worden dat:

- er geen stapels achterstallig werk liggen;
- er zonodig aangepast werk is;
- er (eerst) bijgepraat wordt over nieuwe ontwikkelingen;
- nieuwe collega's worden voorgesteld;
- eventueel noodzakelijke infrastructurele aanpassingen zijn uitgevoerd.

Zo nodig worden aanvullende afspraken gemaakt over nazorg: in het *hervattingsgesprek* spreken leidinggevende en medewerker een concrete doelstelling en een tijdpad af. Gedurende het overeengekomen tijdpad worden *tweewekelijks voortgangsgesprekken* gevoerd. Na dit tijdpad maakt de leidinggevende met de medewerker een afspraak voor een *follow-up gesprek*.

6 Veel gestelde vragen

6.1 Wat als de re-integratie stagneert?

Leidinggevende en medewerker maken steeds goede afspraken over de terugkeer naar werk en laten zich daarbij adviseren door de bedrijfsarts. Het kan echter voor komen dat er verschil van mening ontstaat over de re-integratie, of over het advies van de bedrijfsarts. Bijvoorbeeld als de leidinggevende vindt dat de medewerker te weinig meewerkt aan zijn re-integratie, of als de medewerker het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, of als de medewerker vindt dat het aangeboden werk gezien zijn gezondheid niet passend is.

Er zijn twee mogelijkheden om een second opinion aan te vragen: het deskundigenoordeel door het UWV en een second opinion door een andere bedrijfsarts.

Het deskundigenoordeel door het UWV

Als de re-integratie vastloopt of dreigt te lopen, of als er volgens de leidinggevende of de medewerker onvoldoende re-integratie inspanningen worden geleverd, kan een van beiden het UWV om een deskundigenoordeel vragen.

Het UWV beoordeelt onafhankelijk en deskundig: of werkgever en medewerker voldoende hebben gedaan voor de re-integratie; of de medewerker het eigen werk volledig kan doen; of eventueel aangepast werk passend is voor de medewerker.

Het deskundigenoordeel is een oordeel, geen advies. Het is bedoeld om leidinggevende en medewerker te helpen de re-integratie weer vlot te trekken. Het is niet bindend, maar het UWV gebruikt het wel bij de beoordeling van het re-integratieverslag bij de aanvraag voor een WIA-uitkering.

De kosten van het deskundigenoordeel bij het UWV worden betaald door de werkgever.

Een 2nd opinion bij een andere bedrijfsarts

Als de medewerker het oneens is met het oordeel of het advies van de bedrijfsarts, kan de medewerker een 2nd opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts, die niet bij dezelfde arbodienst werkt. De medewerker doet dit verzoek bij de bedrijfsarts en deze zorgt ervoor dat de tweede bedrijfsarts (met toestemming van de medewerker) wordt geïnformeerd. Het oordeel en advies van de tweede bedrijfsarts wordt eerst voorgelegd aan de medewerker. Daarna wordt het advies doorgestuurd naar de eigen bedrijfsarts, als de medewerker het daarmee eens is. De eigen bedrijfsarts kan op grond van het advies van de tweede bedrijfsarts besluiten zijn beoordeling en advies geheel, gedeeltelijk of niet te herzien.

6.2 Hoe zit het met de privacy?

De provincie gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke gegevens van medewerkers en houdt zich daarbij aan de regels van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Wat betekent dat concreet?

Bij een ziekmelding vraagt een leidinggevende niet naar de medische oorzaak van het verzuim. Het staat de medewerker uiteraard vrij om uit eigen beweging de leidinggevende te informeren over de achtergronden van de ziekmelding. De leidinggevende legt deze informatie niet vast.

Voor de beoordeling wat de mogelijkheden en beperkingen zijn van een verzuimende medewerker, zijn leidinggevende en medewerker aangewezen op de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan om een beoordeling en een advies worden gevraagd of een medewerker gezien zijn medische situatie in staat is bepaalde werkzaamheden te verrichten. De bedrijfsarts informeert de leidinggevende niet over de medische situatie van de medewerker, maar beoordeelt de arbeidsgeschiktheid en geeft zo mogelijk een prognose. De medewerker is wel verplicht de bedrijfsarts te informeren over zijn medische situatie.

In het re-integratie dossier en andere personeelsdossiers van de provincie worden geen medische gegevens van de medewerker vastgelegd.

6.3 Wat zijn bijzondere gevallen van ziekteverlof?

Ziekteverlof ten gevolge van zwangerschap

Als een medewerkster zwanger is en als gevolg daarvan ziek wordt of met verlof gaat, wordt haar salaris betaald door het UWV. Dit is wettelijk zo geregeld om te voorkomen dat werkgevers vanwege het verzuimrisico liever geen vrouwen aannemen. In verband hiermee is het van belang dat de leidinggevende snel weet dat een medewerkster zwanger is, dat hij een zwangerschapsverklaring krijgt en bij ziekte ten gevolge van de zwangerschap dit wordt doorgegeven aan de leidinggevende. De leidinggevende meldt als er sprake is van ziekte ten gevolge van de zwangerschap. Dan kunnen, als dat nodig is, ook maatregelen worden genomen om de gezondheid van aanstaande moeder en ongeboren kind te beschermen.

Bevallingsverlof

Een medewerkster kan ervoor kiezen het zwangerschapsverlof niet zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum te laten ingaan, maar door te werken tot uiterlijk vier weken vóór deze datum. Als zij van die mogelijkheid gebruik maakt en in de periode tussen vier en zes weken vóór de geschatte bevallingsdatum ziek wordt ten gevolge van de zwangerschap, dan gaat het verlof met ingang van de eerste ziektedag in.

Ziekteverlof na bevallingsverlof

Als een medewerkster na afloop van het bevallingsverlof ziek is, moet zij opnieuw bij de leidinggevende ziekteverlof aanvragen volgens de voorschriften van dit protocol. De leidinggevende dient dan wederom aan te geven of het ziekte betreft ten gevolge van de zwangerschap/bevalling.

Ziekteverlof bij afloop van een aanstelling voor bepaalde tijd

Als van een medewerker de aanstelling voor bepaalde tijd afloopt terwijl hij ziek is, dan dient de leidinggevende dit op de laatste dag van zijn aanstelling bij het UWV te melden. Een zelfde melding moet plaats vinden als een medewerker ziek is op de ontslagdatum of ziek wordt binnen een maand erna. In deze gevallen heeft de medewerker recht op loondoorbetaling (overigens zonder verlenging van zijn aanstelling).

6.4 Vakantie tijdens ziekte

Op vakantie gaan tijdens ziekte is alleen mogelijk met uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende. Deze zal zich laten adviseren door de bedrijfsarts, die kan beoordelen of de vakantie de genezing kan belemmeren.

Tijdens deze vakantie in de ziekteperiode zal de medewerker vakantieverlof opnemen overeenkomstig het vaste werkrooster van de medewerker.

6.5 Heeft ziekteverzuim invloed op mijn verlof?

De opbouw van compensatieverlof stopt na vier weken verzuim, ongeacht het percentage dat de medewerker ziek gemeld staat.

Zodra de medewerker volledig hersteld is, wordt het compensatieverlof vanaf datum herstel weer toegekend.

6.6 Wat is de invloed van ziekteverzuim op de reiskosten voor woon-werkverkeer?

Bij langdurige afwezigheid door ziekte (100%) vervalt het recht op reiskosten na 6 weken. Als een medewerker gedeeltelijk werkt, wordt de reiskostenvergoeding naar rato opgestart. (Dit conform schriftelijke opgave door medewerker aan de personeelsadministratie en registratie door de leidinggevende in het personeelsinformatiesysteem.)

In geval van zwangerschapsverlof wordt de vergoeding vanaf datum ingang zwangerschapsverlof stopgezet.

6.7 Welke sancties zijn er mogelijk als de medewerker niet meewerkt aan zijn re-integratie?

Een verzuimende medewerker is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Dat betekent onder meer dat hij zich houdt aan de afspraken zoals die in dit verzuimprotocol zijn beschreven en er alles aan doet om weer zo snel mogelijk aan het werk te kunnen.

Als de medewerker dit niet doet, kan dat leiden tot opschorting van de loondoorbetaling, het vervallen van het recht op loonbetaling en in het uiterste geval ontslag. Uiteraard houdt de directie er bij het vaststellen van de sanctie rekening mee dat die in redelijke verhouding staat tot de ernst van de overtreding.