

VOORSCHRIFTEN BIJ ZIEKTEVERZUIM

Definities

Werkgever: Mettom is jouw juridische werkgever. Mettom verzorgt je salarisbetaling en je bent in dienst van Mettom (Mettom).
Opdrachtgever: dit is de organisatie waaraan je door Mettom ter beschikking wordt gesteld en waarvoor jij je werkzaamheden verricht.

Inlener: dit is de organisatie waar jij eventueel door de opdrachtgever te werk bent gesteld.

Leidinggevende: dit is de persoon van de opdrachtgever of inlener aan wie je rapporteert of van wie jij je instructies ontvangt.

WIA-Uitkering: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

IVA-Uitkering: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten.

Wet Verbetering Poortwachter

De huidige wet, Wet Verbetering Poortwachter, heeft als doel dat werkgever en werknemer zich inspannen om de arbeidsongeschikte werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Voor onze opdrachtgever en Mettom ben jij het belangrijkste kapitaal. Daarom is het van belang dat je gezond blijft en lekker in je vel zit.

Wie doet wat bij arbeidsongeschiktheid?

In dit voorschrift lees je wat je moet doen als je niet in staat bent om te werken. Je leest ook wie welke rol speelt bij arbeidsongeschiktheid, zodat je re-integratie soepel verloopt.

Jijzelf

Wij verwachten dat je er alles aan doet om ziekteverzuim te voorkomen. En dat je je ziekteverzuim zo kort mogelijk houdt. Je houdt je aan de ziekteverzuimvoorschriften en natuurlijk volg je de adviezen van je leidinggevende, Mettom, arbeidsdeskundige en/of de bedrijfsarts op.

Verzuimbegeleiding

Mettom heeft een samenwerking gesloten met Personeelspraktijk Zuyd. Zij zijn de verzuimbegeleiders van Mettom.

De leidinggevende en verzuimbegeleider

Mettom is je eerste aanspreekpunt bij ziek en hersteld melden en neemt contact met je op als je je ziek hebt gemeld. Mettom en haar verzuimbegeleiders voeren de regie over het arbeidsongeschiktheidsproces en hebben de taak jouw terugkeer naar het werk te bevorderen.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts beoordeelt de medische kanten van je arbeidsongeschiktheid. Hij/zij adviseert jou en Mettom over de mogelijkheden van werkhervatting.

1 Ziekmelding

Je bent arbeidsongeschikt als je niet in staat bent om je werk of aangepast werk te verrichten. Je meldt je vóór je dienst telefonisch ziek bij Mettom en de opdrachtgever, tevens stuur je een mail naar info@mettom.nl. Word je ziek tijdens het werk, dan meld je je persoonlijk ziek bij je leidinggevende en informeer je Mettom. De ziekmelding moet door jouzelf worden doorgegeven, tenzij dit door bepaalde omstandigheden niet mogelijk is.

De volgende gegevens geef je door bij je ziekmelding:

- **Reden**
Geef bij je ziekmelding door waarom je niet kunt werken.
- **Duur**
Geef bij je ziekmelding door hoelang je verwacht dat het verzuim gaat duren.

- **Verpleegadres**
Verblijf je tijdelijk op een ander adres (bijvoorbeeld bij familie, opname of ontslag ziekenhuis), dan geef je dit door aan Mettom met vermelding van het adres, telefoonnummer en voor welke duur. Zonder schriftelijke toestemming van Mettom wordt een vakantiepark of camping als vervangend adres niet geaccepteerd.
- **Verkeers- of arbeidsongeval**
Als de arbeidsongeschiktheid door toedoen van derden is ontstaan, bijvoorbeeld een verkeers- of arbeidsongeval, dan geef je dit door aan Mettom, onder vermelding van alle details en personalia van die derde. Dit in verband met de mogelijke aansprakelijkheidsstelling van deze derde door Mettom.
- **Zwangerschap en bevalling**
Als het verzuim wordt veroorzaakt door zwangerschap of bevalling dan geef je dit door aan Mettom en lever je ook direct een zwangerschapsverklaring in.
- **Arbeidsconflicten en spanningen in de privésfeer**
Conflicten en/of spanningen in de privésituatie, tussen jou en de werkgever/opdrachtgever, vertegenwoordigers van de werkgever/opdrachtgever en/of collega's zijn géén redenen voor arbeidsongeschiktheid. Ben je van mening dat een conflict of de spanningen niet op te lossen zijn en je denkt je werkzaamheden niet te kunnen voortzetten of te hervatten, dan dien je actief te zijn met het aandragen van mogelijke oplossingen en kun je direct contact opnemen met de werkgever/opdrachtgever en/of je leidinggevende.
- **Zorgverlof**
Zorg voor o.a. partner of zieke kinderen valt niet onder de noemer arbeidsongeschikt. Onder bepaalde omstandigheden zijn hiervoor andere (wettelijke) regelingen zoals zorgverlof.

2 Raadpleeg je arts en/of specialist

Dreig je voor langere periode arbeidsongeschikt te raken, stel je dan onder behandeling van je (huis)arts of specialist. Je hebt een inspanningsverplichting om jezelf onder adequate behandeling te stellen, zodat je snel herstelt en weer aan het werk kunt. De uiteindelijke beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid berust bij de bedrijfsarts en is bindend.

3 Frequent verzuim

Wanneer er sprake is van een opvallend verzuimpatroon zal Mettom/de arbeidsdeskundige een verzuimgesprek met je aangaan. Er wordt dan gesproken over de oorzaken van het frequente verzuim, hoe we voorkomen dat herhaling optreedt en eventuele consequenties indien we geen gepaste oplossing vinden. Afspraken worden altijd schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het personeelsdossier.

4 Thuis blijven, bezoek en controle

Je dient thuis te blijven tijdens je arbeidsongeschiktheid. Tijdens de eerste ziekte dagen kun je een telefonisch consult verwachten. Je zorgt ervoor dat het juiste telefoonnummer bij zowel de opdrachtgever als Mettom bekend is. Mettom kan een huisbezoek uitvoeren. Je bent verantwoordelijk voor het openen van de deur of het horen van de deurbel. Alleen bij toestemming van Mettom mag je het (verpleeg)adres verlaten. Dit geldt bijvoorbeeld voor een bezoek aan een huisarts/specialist, ziekenhuis of apotheek. Ben je onverhoopt langer dan 2 weken arbeidsongeschikt, dan kun je met Mettom afspraken maken over je bereikbaarheid. Deze afspraken worden vastgelegd in het verzuimdossier. Je informeert Mettom regelmatig. Bij langere arbeidsongeschiktheid heb je wekelijks (telefonisch) contact. Mettom maakt hiervan een kort verslag. Het is mogelijk dat je door Mettom wordt uitgenodigd voor een gesprek. Je houdt Mettom op de hoogte van alle ontwikkelingen.

5 Spreekuur

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of een door Mettom aangewezen specialist moet je gevolg geven. Ook als je de betreffende dag of op een latere dag het werk wilt hervatten. Als je een geldige reden tot verhindering hebt (bijv. bedlegerigheid) geef je dit direct door aan Mettom. In het geval je zonder opgaaf van reden niet op het spreekuur verschijnt of deze afspraak annuleert binnen 24 uur vóór aanvang, dan worden de kosten van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige/aangewezen specialist bij jou in rekening gebracht.

6 Werken op arbeidstherapeutische basis of in een aangepaste functie

Je gaat weer werken zodra dat kan. Het kan zijn dat je voldoende belastbaar bent om passende arbeid, dan wel arbeid op therapeutische basis te kunnen verrichten. Zowel jij als Mettom hebben de mogelijkheid om een deskundigenoordeel bij het

UWV aan te vragen, indien je niet akkoord bent met het aangepaste en ander passend werk. Deze kosten worden in rekening gebracht bij de aanvrager van het deskundigenoordeel.

7 Langdurige arbeidsongeschiktheid

Bij ziekteverzuim volgen we de wettelijke bepalingen uit de “Wet Verbetering Poortwachter”.

Deze ‘poortwachter regels’ zijn er om ervoor te zorgen dat werkgever en werknemer al het mogelijke doen om re-integratie in de eigen functie of een andere passende functie (in- of extern) mogelijk te maken. Bij het aanvragen van een WIA-uitkering beoordeelt het UWV of de regels zijn gevolgd. Een WIA-uitkering wordt pas na 104 weken arbeidsongeschiktheid (twee jaar) toegekend.

- Ongeveer zes weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, of eerder mocht dat nodig zijn, ontvang je een uitnodiging van de bedrijfsarts. Tijdens dit gesprek wordt jouw medische belastbaarheid besproken. De bedrijfsarts bespreekt deze analyse ook met Mettom. Het plan van aanpak moet na acht weken zijn opgemaakt en ondertekend.
- Gemiddeld één keer per zes weken evalueer je het plan. Van ieder gesprek wordt een verslag gemaakt. Het verslag moet door de werkgever en werknemer worden ondertekend. Dit heb je bij een WIA-aanvraag bij het UWV nodig.
- Je hebt regelmatig contact met je bedrijfsarts. Indien nodig schakelt Mettom een arbeidsdeskundige in om te kijken of intern alternatief werk mogelijk is, rekening houdend met je medische beperkingen. Zijn er intern geen alternatieven, dan zal moeten worden onderzocht of er buiten het bedrijf passend werk is. De mogelijkheden voor extern werk worden bekeken als daar aanleiding voor is, maar zeker bij één jaar arbeidsongeschiktheid. Dit is volgens de richtlijnen van de Wet Verbetering Poortwachter.
- Na 50 weken arbeidsongeschiktheid stel je samen met Mettom een eerstejaarsevaluatie op. Eventueel wordt het plan van aanpak bijgesteld.
- Na 87 weken stel je samen met Mettom het re-integratieverslag op aan de hand van het dossier dat in de loop van de tijd is gevormd. In dit verslag meld je de inspanningen die zijn gedaan om weer aan de slag te gaan.
- Uiterlijk in de 91^e week dien je een WIA-uitkering aan te vragen bij het UWV.
- Na 104 weken ontvang je geen loon meer van Mettom. Het UWV neemt de loondoorbetalingsverplichting over.

8 Vakantie

Als je niet kunt werken omdat je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent mag je niet zonder meer op vakantie. Wil je met vakantie tijdens je arbeidsongeschiktheid dan dien je hiervoor toestemming te vragen bij de opdrachtgever, bedrijfsarts en Mettom. De bedrijfsarts geeft advies aan Mettom. Tijdens je arbeidsongeschiktheid bouw je volledig de wettelijke vakantie-uren op. Je levert dus ook vakantie uren in als toestemming is voor vakantie is verleend. Ben je gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan betekent dit dat er vakantie-uren voor de volledige arbeidsduur moeten worden opgenomen. Immers, ook tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode bouw je volledig vakantie-uren op.

9 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Word je arbeidsongeschikt tijdens vakantie, meld dit dan direct telefonisch bij de opdrachtgever én aan Mettom. Jouw melding is nodig om je aanspraak op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid veilig te stellen. Zorg tijdens je verblijf in het buitenland voor een goed leesbare verklaring in het Engels of Nederlands van een behandelend arts. Belangrijk is dat deze de aard en de duur van je arbeidsongeschiktheid in zijn verklaring opneemt. Deze verklaring mail je direct naar info@mettom.nl. Aan de hand van de verklaring zal de bedrijfsarts je arbeidsongeschiktheid beoordelen.

10 Hersteld melding

Je gaat weer werken zodra dat kan. Natuurlijk wacht je hiermee niet totdat de opdrachtgever, Mettom of de bedrijfsarts jou beter meldt. Je meldt je beter bij Mettom op de dag dat je weer beter bent. Het kan zijn dat Mettom eerst de mening van een deskundige wil vragen over je hersteld melding, bijvoorbeeld in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid. Je meldt je ook hersteld als je beter bent en direct na een periode van arbeidsongeschiktheid op vakantie gaat of als je een vrije dag hebt.

11 Sancties

Als gevolg van artikel 7:629 lid 6 van het burgerlijk wetboek is de werkgever bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd gedurende welke de medewerker zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen. Om je arbeidsongeschiktheid te kunnen constateren is het van groot belang dat je bovenstaande procedures in acht neemt. Regels zijn vastgesteld om nageleefd te worden.

Wanneer je de regels niet naleeft, word je daartoe éénmalig schriftelijk gewaarschuwd. Bij een tweede constatering dat de regels niet worden nageleefd, is Mettom bevoegd sancties op te leggen.

11/a Te late ziekmelding

Indien je jezelf bij Mettom zonder geldige of aannemelijke reden te laat ziek meldt, wordt de ziekmelding voor die dag niet meer geaccepteerd. Deze dag geldt als een opgenomen vakantiedag en wordt ingehouden op je totale tegoed aan vakantiedagen ten hoogste tot het aantal vakantiedagen dat het wettelijke minimaantal vakantiedagen overschrijdt.

11/b Niet telefonisch bereikbaar of niet thuis

Als de opdrachtgever of verzuimbegeleider van Mettom jou thuis niet aantreft of je bent telefonisch niet bereikbaar dan is er voor hen sprake van overtreding van het reglement. In deze situatie zal er, tot je het tegendeel kunt aantonen, een vakantiedag van je tegoed in mindering worden gebracht of over die dag de salarisdoorbetaling achterwege gelaten. Je zult hierover een brief van Mettom ontvangen waarin je tevens wordt verzocht de reden van afwezigheid direct op te geven.

Als er daadwerkelijk sprake was van ziekte of een geldige medische reden voor je afwezigheid, dien je een bewijs aan Mettom te overhandigen (bijv. een verklaring/afsprakenkaart van de huisarts of van behandelend arts/therapeut). Wel zullen de kosten voor de betreffende controle bij jou in rekening worden gebracht.

11/c Geen recht op loon

Werk je niet of onvoldoende actief mee aan je re-integratie of herstel dan kan Mettom besluiten de loondoorbetalingsplicht te stoppen of de loondoorbetalingsplicht op te schorten:

- als de ziekte door opzet van jou is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie is verstrekt en daardoor de toetsing aan de belastbaarheidseisen voor de functie niet juist kon worden uitgevoerd.
- gedurende de tijd dat je door je eigen toedoen de genezing belemmert of vertraagt. Je dient mee te werken aan een zo spoedig mogelijk herstel en je te onthouden van activiteiten die de genezing belemmeren.
- bij weigering van enige vorm van werkhervatting terwijl de bedrijfsarts heeft gesteld dat je daartoe verplicht bent.
- indien je niet of onvoldoende aan het herstel of de re-integratie meewerkt. Mocht jouw inspanning onvoldoende blijken om te leiden tot medewerking aan het herstel of re-integratie dan kan zelfs ontslag volgen. Het niet of te weinig meewerken kan ook leiden tot een besluit van het UWV tot het toekennen van een lagere uitkering of - in het ergste geval - helemaal geen uitkering.
- indien je zonder geldige reden niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts.
- indien je verzuimd hebt om bij een eerste uitnodiging bij de bedrijfsarts langs te gaan en bij een tweede gelegenheid wordt vastgesteld dat je niet (volledig) arbeidsongeschikt bent of bent geweest.

11/d Sanctie

Wij wijzen erop dat het overtreden van de vorenstaande voorschriften, zoals:

- te laat ziek melden;
- niet telefonisch bereikbaar zijn;
- niet thuis zijn bij controle;
- niet verschijnen op spreekuur;
- niet mee willen werken aan maatregelen om weer aan het werk te komen in passende arbeid;

tot sancties kan leiden, zoals het weigeren van loonbetaling, het in rekening brengen van gemaakte kosten en in het uiterste geval kan zelfs je arbeidsovereenkomst worden beëindigd.

12 Ziek na dienstverband

Als je binnen 28 dagen na het einde van het dienstverband ziek wordt (en op dat moment niet werkzaam bent bij een andere werkgever of WW-uitkering ontvangt), dan meld je dit direct aan Mettom. Wij verwachten van je dat je ons iedere 3 maanden informeert hoe het met je gaat. Dit verwachten wij ook van je als je ziek uit dienst gaat.

Verder dien je:

- aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of een door Mettom aangewezen specialist gevolg te geven (zie artikel 5).
- alle informatie aan Mettom te verstrekken die je op grond van de Ziektewet of Wet WIA aan het UWV dient te verstrekken. Medische gegevens verstrek je aan de bedrijfsarts of arts-gemachtigde.
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de Wet WIA.
- mee te werken aan een door Mettom aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing.
- een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen, zodra de bedrijfsarts of verzekeringsarts van het UWV dit mogelijk acht.

Bovengenoemde verplichtingen blijven van toepassing zolang je arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. Wanneer je volledig hersteld bent eindigen deze verplichtingen, tenzij je binnen 28 dagen na de herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

12/a Sanctie

Wij wijzen je erop dat het overtreden van bovengenoemde voorschriften in artikel 12 tot sancties leidt.

De sanctie betreft een direct opeisbare boete van €2.500,00 voor iedere overtreding en €500,00 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De boete komt toe aan Ronald McDonald Kinderfonds.

13 Binding met arbeidsovereenkomst

Deze verzuimvoorschriften maken deel uit van je arbeidsovereenkomst en ontvang je bij je arbeidsovereenkomst. Door het ondertekenen van je arbeidsovereenkomst geef je aan bekend te zijn en akkoord te gaan met deze verzuimvoorschriften.