

Verzuimprotocol



Verzuimprotocol Marnic Werkt

Regels voor het naleven bij arbeidsongeschiktheid door ziekte zijn vastgelegd in dit verzuimprotocol. Marnic Werkt (Marnic) en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Dit verzuimprotocol geldt gedurende de gehele verzuimperiode. Waar in de tekst over medewerker gesproken wordt, wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerker bedoeld.

Verzuimmeldingsprocedure en controlevoorschriften

1. Melding

In geval van arbeidsongeschiktheid meldt de medewerker persoonlijk en voor werktijd bij zijn inlener en voor 9.00 uur bij de vestiging van Marnic waar hij onder valt zijn verzuim. Als de medewerker tijdens werktijd arbeidsongeschikt vertrekt, meldt hij zich persoonlijk bij zijn direct leidinggevende en telefonisch bij de vestiging waar hij voor werkt.

Bij deze melding vermeldt de medewerker:

- de oorzaak van het verzuim en zijn beperkingen
- de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid
- het (verpleeg)adres en telefoonnummer
- bij ziekmelding tijdens vakantie dient verblijfplaats, telefoonnummer en eventueel behandelend arts te worden opgegeven.

Wanneer Marnic uw melding heeft ontvangen, wordt dit gemeld bij onze arbodienst. Wanneer de medewerker ziek wordt tijdens werktijd geldt eveneens deze procedure. In dit verzuimprotocol wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een uitzendovereenkomst en medewerker met een contract voor (on)bepaalde tijd. Alle medewerkers werkend voor Marnic Werkt worden gemeld bij Flexcom4- HCS (casemanagers en bedrijfsartsen).

2. Wachtdagen

Werk je op uitzendbasis of heb je een contract voor (on)bepaalde tijd, geldt 1 wachtdag en ontvang je hier geen compensatie voor. In dat geval krijg je bij ziekte je loon - na 1 wachtdag dus - door Marnic Werkt doorbetaald. Deze betaling bedraagt de eerste 52 weken 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon en gedurende de 53^e tot de 104^e week 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Het wettelijke minimumloon geldt hierbij als ondergrens. Het bovenstaande geldt conform artikel 25 van de NBBU-cao

3. Thuisblijven

Na de melding van arbeidsongeschiktheid blijft de medewerker thuis tot volledig herstel. Het is alleen toegestaan het (verpleeg)adres te verlaten bij:

- een bezoek aan de dokter
- bezoek aan de Arboarts
- het (gedeeltelijk) hervatten van het werk

De medewerker dient Marnic te informeren over het verlaten van het (verpleeg)adres bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. Tijdens de verzuimperiode wordt door Marnic regelmatig telefonisch contact onderhouden met de arbeidsongeschikte medewerker. Dit (telefonische) contact kan bedoeld zijn om vast te stellen of al dan niet gerichte actie of bijvoorbeeld een oproep voor een spreekuur nodig is. De arbodienst zal ook (telefonisch) contact met u opnemen. Marnic wordt door de arbodienst op de hoogte gesteld van het contact en de inhoud van het gesprek, uitgezonderd evt. medische en vertrouwelijke informatie. Ook in geval u niet telefonisch bereikbaar bent, wordt Marnic hiervan op de hoogte gesteld.

4. Raadpleeg uw huisarts

Van de medewerker wordt verwacht dat hij zich onder behandeling van zijn huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt. De medewerker dient Marnic te informeren over de eventuele beperkingen, die deze arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt voor het uitoefenen van zijn functie. U zult de arbodienst zo nodig machtigen inlichtingen over uw gezondheid in te winnen bij uw behandeld arts.

5. Maak bezoek mogelijk

De medewerkers van Flexcom4-HCS en van Marnic moeten de arbeidsongeschikte medewerker kunnen bereiken c.q. bezoeken. Daarom dient de medewerker zowel telefonisch bereikbaar te zijn als de gelegenheid te bieden om hem in de woning of op het (verpleeg)adres te bezoeken.

U dient ervoor te zorgen dat wanneer de medewerker van Flexcom4-HCS of van Marnic u niet op het (verpleeg) adres treft, hij op het (verpleeg)adres kan vernemen waar u wel aanwezig bent.

6. Het juiste adres

Als u tijdens de arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van (verpleeg)adres verandert behoort u dit te melden aan Flexcom4-HCS en Marnic.

7. Op een afspraak verschijnen/ op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op een afspraak met Flexcom4-HCS, met Marnic of met een door Marnic aangewezen specialist dient de medewerker gehoor te geven. Tijdens die afspraak worden de mogelijkheden tot een terugkeer naar de werkplek beoordeeld. Als de medewerker een geldige reden tot verhindering heeft (bijv. ziekenhuisopname), dient de medewerker dit zo spoedig mogelijk aan Marnic en Flexcom4-HCS mee te delen op de bij de uitnodiging aangegeven wijze. Medewerker hoeft niet op het spreekuur te verschijnen wanneer hij het werk reeds heeft hervat, tenzij in overleg anders is besloten. Indien medewerker verhindering voor een spreekuur tenminste niet 48 uur van tevoren doorgeeft aan Flexcom4-HCS en Marnic worden de kosten hiervan bij de medewerker in rekening gebracht en met hem verrekend.

8. Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Het is van groot belang dat de medewerker actief meewerkt aan zijn herstel en de terugkeer naar werk. Arbeidsongeschiktheid en uw verantwoordelijkheid om de periode van arbeidsongeschiktheid zo kort mogelijk te laten duren moeten serieus genomen worden. U dient zichzelf tijdens arbeidsongeschiktheid zoveel mogelijk in acht te nemen. Het is niet toegestaan om tijdens arbeidsongeschiktheid zonder schriftelijke toestemming van Marnic in welke vorm dan ook arbeid te verrichten, betaald of onbetaald, behalve voor zover de werkzaamheden betreft die de medewerker door Marnic worden aangeboden. De medewerker die zijn genezing belemmerd of vertraagd geeft Marnic de wettelijke bevoegdheid de loonbetaling te staken. In een uiterst geval heeft Marnic de wettelijke mogelijkheid de arbeidsovereenkomst met de medewerker te beëindigen. De medewerker is dan ook verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van Flexcom4-HCS om het arbeidsverzuim te verkorten. Tijdens de ziektebewaking kan de medewerker bijv. een sollicitatieplicht opgelegd krijgen.

9. Arbeidsongeschikt en vakantieverlof

Indien de medewerker tijdens zijn vakantieverlof in binnen- of buitenland arbeidsongeschikt wordt meldt hij dat op dezelfde wijze als onder 1. Bij terugkeer op zijn huisadres neemt medewerker contact op met Marnic. Is medewerker arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en wenst hij toch met vakantie te gaan, dan vraagt hij hiervoor vooraf toestemming aan Marnic, ook al was dit verlof goedgekeurd. Marnic overlegt zo nodig met de bedrijfsarts om vast te stellen dat het verlof de re-integratie niet bemoeilijkt. Ditzelfde voorschrift geldt ook ingeval de medewerker bij langdurig verzuim alsnog een vakantie wenst te plannen gedurende de periode dat de medewerker nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is. Voor de genoten vakantieuren worden vakantieverlofuren afgeschreven. Medewerker dient zich ook tijdens een verblijf in het buitenland te houden aan alle verplichtingen die voortvloeien uit dit verzuimprotocol.

10. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als de arbeidsongeschiktheid van de medewerker langer duurt (of lijkt te gaan duren) treedt de manager op als casemanager. De casemanager bewaakt en regisseert alle afspraken en voortgang in het kader van de re-integratie vanaf het moment dat het verzuim langer lijkt te gaan duren.

- Uiterlijk in **week 6** van de arbeidsongeschiktheid maakt de arbodienst met medewerker een probleemanalyse, waarna een re-integratie advies volgt, Dat advies is gericht op herstel en werkhervatting, bij voorkeur in de eigen functie.
- Uiterlijk in **week 8** van de arbeidsongeschiktheid bespreekt Marnic het re-integratie advies met medewerker. Samen met hem maakt medewerker een Plan van Aanpak (PvA), waarvan medewerker een kopie ontvangt.
- Dat gesprek is tevens het eerste re-integratie overleg. Vervolgoverleg vindt in de regel **eens per zes weken** plaats. Het eerste overleg moet leiden tot een Plan van Aanpak, gericht op terugkeer. De casemanager ziet erop toe dat de re-integratie juist verloopt, houdt het dossier bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. Het is raadzaam zelf óók een logboek bij te houden van alle afspraken en stappen die medewerker zet om herstel te bevorderen. Mocht het namelijk uitlopen op een WGA-beoordeling, dan moet ook medewerker kunnen aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan om het niet zover te laten komen.
- Verzuimt medewerker langer dan **42 weken**, dan meldt Marnic zijn arbeidsongeschiktheid bij het UWV.
- Op het moment dat vaststaat dat medewerker niet kan re-integreren bij Marnic, dan is Marnic verplicht te zoeken naar re-integratie mogelijkheden bij een andere werkgever. Doet Marnic hier een voorstel voor, dan werkt medewerker daaraan mee, tenzij hij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van medewerker gevraagd kan worden.

- Tussen **week 46 en 52** vindt tussen medewerker en Marnic de eerstejaarsevaluatie plaats. Het doel is om terug- en vooruit te blikken, vast te stellen of de juiste weg is ingeslagen en zo nodig bij te sturen. Dit gesprek wordt schriftelijk vastgelegd en medewerker ontvangt hiervan een kopie.
- Vervolgoverleg zal in het eerste jaar **eens per zes weken** plaatsvinden.
- Duurt het verzuim langer dan **87 weken** dan stellen Marnic en de betrokken arbodienst het re-integratie verslag voor medewerker samen. In dat verslag geeft medewerker ook zijn visie op het re-integratie traject tot dusver en de inspanningen van Marnic en de bedrijfsarts.
- Uiterlijk in **week 91** vraagt medewerker de WGA/ IVA-beoordeling aan bij het UWV. Hij dient bij de aanvraag het re-integratie verslag te voegen.
- Tussen **week 91 en 94** kan medewerker met Marnic ook uitstel van de WGZ/ IVA-beoordeling aanvragen, omdat re-integratie bijvoorbeeld net iets langer dan twee jaar gaat duren.
- Als medewerker arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WGA/ IVA-uitkering, dan gaat na **week 104** het eerste WGA/ IVA-jaar van start.

11. **Arbeidsongeschiktheid/ bijzondere omstandigheden**

Indien u arbeidsongeschikt wordt en sprake is van één van onderstaande situaties, dan geeft u dit aan bij de ziekmelding. In die situaties worden namelijk aanvullende acties gevraagd van Marnic, de bedrijfsarts of van uzelf.

Het betreft:

- Arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeval)
- Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval of het vermoeden van een beroepsziekte
- Arbeidsongeschiktheid als gevolg van orgaandonatie
- Arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling (Ziektewet)
- Arbeidsongeschiktheid bij einde dienstverband
- Arbeidsongeschiktheid met dezelfde oorzaak als waarvoor en WGA-toekenning is verkregen in de afgelopen vijf jaar
- Indien medewerker geen medische informatie wenst te verstrekken aan Marnic, geeft hij deze informatie rechtstreeks door aan de bedrijfsarts.

12. **Hervatten bij herstel**

Zodra de medewerker in staat is de werkzaamheden te hervatten, dient hij dit te doen. De medewerker hoeft daartoe geen opdracht af te wachten. De herstelmelding moet plaatsvinden bij de vestiging van Marnic, aan Flexcom4-HCS voor 09.00 uur en aan het bedrijf waar hij werkzaam is (liefst dag voor aanvang).

13. **Ziekengeld**

De hoogte van uw ziekengeld is gebaseerd op uw dagloon. Het dagloon wordt berekend conform het dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Uw loongegevens worden verkregen uit de polis administratie van het UWV. Alle wijzigingen die mogelijk gevolgen kunnen hebben voor uw ziekengeld, dienen direct gemeld te worden bij Marnic en de casemanager van Flexcom4-HCS. Indien medewerker verzuimt Flexcom4-HCS/ Marnic te informeren over wijzigingen die van invloed zijn op de hoogte van het (ontvangen) ziekengeld dan zal Marnic eventueel te veel aan uitbetaald ziekengeld verrekenen, terugvragen of terugvorderen.

14. **Hoogte van loondoorbetaling**

De uitkering bij ziekte door of vanwege Marnic geschiedt gedurende een periode van maximaal 104 weken, te rekenen vanaf de eerste arbeidsongeschiktheid dag waarop de ziekmelding heeft plaatsgevonden. Voor de medewerker geldt dat hij gedurende de eerste 52 weken recht heeft op 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Vanaf week 53 bedraagt de uitkering 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.

- Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op werknemers van 67 jaar en ouder.

15. **Bezwaren: second opinion en uiteindelijk kantonrechter**

Over uitspraken van de Arboarts of acties en voorstellen van de werkgever met betrekking tot de rechtmatigheid van uw arbeidsongeschiktheid en/ of de passendheid van aangeboden werk, kunt u een second opinion bij UWV aanvragen. Ook Marnic kan een second opinion aanvragen bij het UWV. De uitspraak van UWV is zwaarwegend. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

16. Informatieverstrekking aan Marnic

Met inachtneming van wat onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft de arbodienst van Flexcom4 (HCS), relevante informatie door aan Marnic. Hieronder zijn ook begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken medewerker. Privacybescherming is geregeld in het privacyreglement van Flexcom4-HCS en Marnic.

17. Belangrijk: verplichting naleving controlevoorschriften en consequenties indien niet goed nageleefd

Teneinde herstel zoveel mogelijk te bespoedigen wordt medewerker geacht zich aan deze controlevoorschriften te houden. Houdt medewerker zich niet aan deze voorschriften dan kan Marnic niet voldoen aan zijn re-integratieplicht en is hij gerechtigd sancties op te leggen. Het opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling of het verhalen van gemaakte kosten op de medewerker. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kan tot ontslag worden overgegaan. De volgorde van de door Marnic te nemen stappen in het sanctioneren:

1. Waarschuwing
2. Opschorting van de loondoorbetaling
3. Stopzetten van de loondoorbetaling
4. Ontslag

Daarnaast kan het UWV (achteraf) ook nog sancties opleggen indien u niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan uw herstel en/ of werkhervatting door tot uitstel van de WGA/ IVA-beoordeling over te gaan of door het afwijzen van de WGA/ IVA-uitkering. Het UWV kan ook Marnic sancties opleggen indien Marnic, naar het oordeel van het UWV onvoldoende inspanning heeft geleverd om uw re-integratie mogelijk te maken. Het bruto-inkomen van medewerker zal door Marnic voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:

- Medewerker doet ziekmelding niet op tijd.
- Medewerker is tijdens een controlebezoek aan huis niet thuis aangetroffen, zonder geldige reden, terwijl uw arbeidsongeschiktheid al wel is vastgesteld.
- Medewerker geeft geen adreswijziging door als tijdens ziekte van verpleegadres is veranderd.

Het bruto-inkomen van medewerker zal door Marnic voor de duur van de overtreding op nul worden gesteld, als zich één of meerdere van de onderstaande situaties zich voordoet:

- Medewerker geeft geen gehoor om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen.
- Medewerker belemmert het genezingsproces
- Medewerker is niet thuis op de afgesproken momenten, zodat controle op arbeidsongeschiktheid niet kan worden uitgevoerd.
- Medewerker werkt niet mee aan het verrichten van passende arbeid.
- Medewerker hervat zijn werk niet op het moment dat de bedrijfsarts medewerker arbeidsgeschikt heeft verklaard.
- Medewerker gaat op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van zijn manager.

18. Klachten

Klachten over het medisch handelen van de arts zullen vertrouwelijk worden behandeld door de medisch directeur van Flexcom4.

19. Contactgegevens Flexcom4/ HCS

Contact door de arbodienst van Flexcom4 wordt uitbesteed aan HCS, zij zullen contact opnemen bij ziekte.

De casemanagers van HCS zijn te bereiken op: 088-1021640

Dit verzuimprotocol geldt met ingang van 1 januari 2023. Hiermee komen alle voorgaande verzuimprotocollen te vervallen.

IJsselstein,

Marnic uitzendbureau BV

N.J. van Batenburg
Directeur