

## Verzuimreglement

Omdat Payroll-Experts optreedt als juridisch werkgever begeleiden wij het ziekteverzuim.

### 1. Ziek melden bij zowel Payroll-Experts als de opdrachtgever.

U dient zich in geval van arbeidsongeschiktheid voor 9.00 uur ziek te melden **bij Payroll-Experts** (telefoonnummer: 055- 7676008) en **bij de opdrachtgever**. Indien u in de loop van de dag ziek wordt en/of pas later hoeft te beginnen meldt u zich zo snel mogelijk ziek. Bij de ziekmelding bij Payroll-Experts moet u naast vermelding van uw naam en geboortedatum de volgende gegevens melden:

- Opdrachtgever waarvoor u werkzaam bent
- Summiere aanduiding van de gezondheidsklachten\*
- Of huisarts is/wordt ingeschakeld en of een ziekenhuisopname noodzakelijk is\*
- Of er mogelijk een verband is tussen de arbeidsongeschiktheid en arbeidsomstandigheden\*
- De te verwachten verzuimduur
- Verpleegadres en telefoonnummer
- Of er werkzaamheden zijn die u wel kunt uitvoeren.

*Voor de vragen waar het teken (\*) achter staat geldt het privacyrecht. U hoeft daar dus geen informatie aan Payroll-Experts over te verstrekken. Aan de arbodienst moet u deze informatie wel verstrekken.*

Let op: in verband met het recht op loondoorbetaling of een uitkering op grond van de ziekwet is het belangrijk dat u zich op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid ziek meldt, ongeacht of u voor deze dag staat ingeroosterd.

### 2. Controle

Gedurende uw arbeidsongeschiktheid moet u onder werktijd bereikbaar zijn voor een telefoontje of controlebezoek door de verzuimbegeleider van Payroll-Experts. U mag buitenshuis gaan, maar u moet de eerste zes weken wel thuis zijn op de volgende tijdstippen:

- 's morgens tot 11.00 uur,
- 's middags van 13.00 tot 15.30 uur

Tijdens de bovengenoemde uren mag u alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts, de therapeut en/of aan de bedrijfsarts den wel om het werk te hervatten. U dient dit vooraf aan Payroll-Experts te melden.

Indien u tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname of ontslag uit een ziekenhuis) behoort u dat binnen 24 uur te melden aan Payroll-Experts.

### 3. Begeleiding door de bedrijfsarts

Payroll-Experts zal periodiek contact met u opnemen en informeren naar de voortgang. Indien Payroll-Experts een bericht achterlaat met het verzoek contact op te nemen, dan bent u verplicht hieraan gehoor te geven.

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts dient u gevolg te geven. Ook indien u van plan bent om de dag na het spreekuur weer het werk te hervatten. Indien u zonder opgaaf van een geldige reden niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschijnt, dan worden de kosten van de bedrijfsarts bij u in rekening gebracht. U hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien u inmiddels uw werkzaamheden heeft hervat, maar u dient Payroll-Experts hierover wel in te lichten.

#### **4. Vakantie en verblijf in het buitenland**

Als u tijdens uw vakantie ziek wordt, moet u dit zo spoedig mogelijk aan Payroll-Experts doorgeven onder vermelding van het vakantieadres en telefoonnummer waarop u te bereiken bent. Na terugkeer van uw vakantie moet u een medische verklaring, die tijdens de ziekte is opgesteld door een arts, overleggen aan de bedrijfsarts. In deze medische verklaring moet de duur, de aard en behandeling van de arbeidsongeschiktheid vermeld zijn. Op basis van deze verklaring adviseert de bedrijfsarts aan Payroll-Experts over de verhouding tussen ziektedagen en vakantiedagen.

Als u gedurende de ziekteperiode met vakantie wilt gaan, dan hebt u schriftelijke toestemming van de bedrijfsarts nodig. Samen met deze toestemming dient u vervolgens bij Payroll-Experts een verzoek in om op vakantie te mogen. Payroll-Experts beslist daarna of de vakantie wordt toegekend.

#### **5. Genezing niet belemmeren**

U dient mee te werken aan een zo spoedig mogelijk herstel en zich te onthouden van activiteiten, die de genezing belemmeren of vertragen. U dient tijdens uw arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten tenzij het werkzaamheden betreft die voor het herstel van uw gezondheid zijn voorgeschreven, of waarvoor u toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

#### **6. Tijdelijk ander werk**

Wanneer u door ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt bent uw eigen werk uit te oefenen, maar wel geschikt bent om andere werkzaamheden uit te voeren, kan Payroll-Experts u (tijdelijk) ander werk aanbieden. Payroll-Experts vraagt de bedrijfsarts advies omtrent de passendheid van de geboden arbeid. Redelijke voorstellen moet u accepteren.

#### **7. Plan van aanpak**

Bij dreigend langdurig verzuim wordt de "probleemanalyse" uiterlijk in de 6<sup>e</sup> week van ziekte opgesteld. U bent verplicht daaraan medewerking te verlenen. Op basis van de probleemanalyse moet door Payroll-Experts een "plan van aanpak" worden opgesteld. Uiterlijk in de 8<sup>e</sup> week van ziekte wordt u door ons uitgenodigd voor een gesprek, waarin de inhoud van het plan van aanpak wordt vastgelegd:

- Wat de doelstelling is van het re-integratietraject
- Welke maatregelen worden getroffen om herstel en werkhervatting te bevorderen
- Hoe vaak en op welke manier Payroll-Experts en u contact hebben
- Hoe vaak en op welke manier u en de bedrijfsarts contact hebben
- Wie de casemanager is.

Het definitieve plan van aanpak wordt door Payroll-Experts en door u ondertekend. Als op een later tijdstip uw gezondheidssituatie wijzigt, zal op initiatief van de bedrijfsarts de probleemanalyse worden bijgesteld.

#### **8. Herstelmelding en hervatten werkzaamheden**

Zodra u weer in staat bent aan het werk te gaan, dient u zich direct te melden bij de opdrachtgever. U hoeft geen speciale opdracht van de bedrijfsarts of behandelend arts af te wachten. Indien u het werk weer gaat hervatten dient u zich voor 12.00 uur op de dag van werkhervatting telefonisch beter te melden bij Payroll-Experts.

#### **9. Re-integratieverslag en WIA-aanvraag**

Uiterlijk in de 52<sup>e</sup> week wordt u opgeroepen voor een verplicht evaluatiegesprek eerste ziektejaar. U wordt tevens opgeroepen voor een gesprek met de bedrijfsarts. Op basis van dit gesprek stelt de bedrijfsarts een zgn. actueel oordeel op. U ontvangt van de bedrijfsarts een kopie van dit actueel oordeel. Uiterlijk in de 86<sup>e</sup> week van ziekte gaan we met u in overleg over het re-integratieverslag, dat gemaakt moet worden voor uw WIA-aanvraag. Op basis van dit gesprek en de informatie uit het verzuimdossier stellen wij dit re-integratieverslag op.

Uiterlijk in de 87<sup>e</sup> week ontvangt u het re-integratieverslag en de medische informatie van de bedrijfsarts. U bent zelf verantwoordelijk voor het opsturen van deze verslagen naar het UWV.

#### **10. Frequent verzuim en preventieve maatregelen**

Bij herhaaldelijk ziekteverzuim zal een nader gesprek met u plaatsvinden. Daarnaast heeft u de mogelijkheden om ter voorkoming of beperking van het verzuim zelf via Payroll-Experts een gesprek aanvragen bij de bedrijfsarts.

#### **11. Onenigheid omtrent (de mate van) arbeidsongeschiktheid**

Als u het niet eens bent met de uitspraken van de bedrijfsarts of acties en voorstellen die Payroll-Experts of de casemanager, dan bent u verplicht om dit direct te bespreken met de bedrijfsarts. U kunt vervolgens een second opinion aanvragen bij de verzekeringsarts van het UWV. De kosten van deze second opinion zijn voor uw eigen rekening.

#### **12. Verplichting naleving verzuimreglement**

Het is belangrijk dat u de voorschriften uit dit reglement opvolgt. Houdt u zich niet aan dit reglement, dan heeft Payroll-Experts het recht om sanctie op te leggen. Deze sancties kunnen bestaan uit:

- Het gedeeltelijk of geheel stopzetten van de loonbetaling
- In ernstige gevallen, waaronder het niet meewerken aan herstel of werkhervatting kan ontslag volgen.

**Let op: het UWV kan daarnaast (achteraf) nog sancties opleggen, als u niet voldoende heeft meegewerkt aan uw re-integratie herstel of werkhervatting.**

**FASE A:** de uitkering voor arbeidsongeschiktheid wordt volledig uitgevoerd door het UWV.

De eerste twee dagen van de arbeidsongeschiktheid zijn wachtdagen, waarover de werknemer geen recht heeft op uitkering. Een dag wordt vergoed middels de Carenz toeslag.

**Bepaalde tijdscontracten detachering (FASE B):** Zolang de detachering overeenkomst voortduurt, heeft de werknemer recht op loon gedurende de arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 91% van het geldende loon. Met als minimum afspraak het minimumloon en als maximum afspraak het maximumdagloon.

Gedurende de 53<sup>e</sup> t/m de 104<sup>e</sup> week heeft de werknemer recht op 80% van het geldende loon. Met als minimum afspraak het minimumloon en als maximum afspraak het maximumdagloon.

De eerste dag van de arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag.

**Detachering contracten onbepaalde tijd (FASE C):**

Gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 91% van het geldende loon. Met als minimum afspraak het minimumloon en als maximum afspraak het maximumdagloon.

Gedurende de 53<sup>e</sup> t/m de 104<sup>e</sup> week heeft de werknemer recht op 80% van het geldende loon. Met als minimum afspraak het minimumloon en als maximum afspraak het maximumdagloon.

De eerste dag van de arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag.