



euro professionals 
Dé internationale uitzendspecialist!

VERZUIMPROTOCOL
2023

ZIEK EN WAT NU

PROTOCOL 2020

Inleiding

Wie ziek is, wil zo snel mogelijk weer beter worden. Maar als een werknemer ziek wordt heeft niet alleen hij, maar ook zijn werkgever er belang bij dat er sprake is van spoedig herstel. Logisch, omdat werknemers in dienst zijn gekomen om het werk te verrichten dat bij hun functie hoort. Als zij hun taken niet uitvoeren, kan het betekenen dat er in een fabriek machines stil staan, dat een vrachtauto niet rijdt of dat een schoolklas geen les krijgt. En dat kan weer gevolgen hebben voor het voortbestaan van de organisatie: zonder productie of dienstverlening geen omzet, zonder omzet geen winst, zonder winst houdt een bedrijf op te bestaan. Dan verliezen werknemers hun baan en waarschijnlijk ook een groot deel van hun inkomen.

Volgens de Ziektewet is er niet zo zeer sprake van ziek zijn, maar van arbeidsongeschiktheid voor de eigen functie als gevolg van ziekte of gebrek. Of er wettelijk gezien sprake is van arbeidsongeschiktheid kan alleen vastgesteld worden door een bedrijfsarts. Laten we om misverstanden te voorkomen, blijven spreken van ziekte. In een aantal gevallen is het niet terecht wanneer een werknemer zich ziek meldt, bijvoorbeeld als er sprake is van een arbeidsconflict of een ziek kind dat moet worden verzorgd. Dat zijn momenten waarop wellicht verlof kan worden opgenomen. Maar ook als een werknemer wel ziek is maar niet ongeschikt om zijn werk te doen, is er geen reden om ziek te melden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een boekhouder met een gebroken enkel in het gips: die kan waarschijnlijk zittend zijn werk doen.

In Nederland is bepaald dat een werkgever twee jaren lang het loon van zijn werknemer moet doorbetalen tijdens ziekte. Hoeveel, dat hangt af van afspraken die er gemaakt zijn, maar in de meeste gevallen ergens tussen 70 en 100% van dat loon. De werkgever moet dus ook het loon betalen van een werknemer die tijdelijk niet productief is:

dus geen omzet en geen winst, maar ook nog eens loonkosten. Of de kosten voor het tijdelijk inhuren van een vervanger, zodat er wel omzet is en hopelijk ook winst. Snel herstel en spoedige re-integratie, dat is de opdracht voor werkgever en werknemer.

We kunnen dus stellen dat er een verband is tussen de gezondheid van werknemers en de winstgevendheid van een organisatie. Dat betekent weer, dat werknemers en werkgevers hetzelfde belang hebben: het voortbestaan van de organisatie, door de inzet van de mensen die er werken. En dus behoud van baan en inkomen. Vandaar ook dat het van belang is om goede afspraken te maken ten aanzien van die momenten die het voortbestaan in gevaar brengen, zoals ziekte van werknemers. Die afspraken worden vastgelegd in dit protocol.

Zowel de werkgever als zijn werknemers hebben plichten en rechten. De Wet Verbetering Poortwachter is een wet die beschrijft wat en wanneer werkgever en werknemer iets moeten doen, in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie.

Ziek melden

Bij ziekte moet de werknemer zich op de eerste ziektedag zo snel mogelijk, maar in elk geval voor aanvang van zijn werktijd, zelf telefonisch melden bij zijn direct leidinggevende. In die gevallen dat de werknemer zelf niet in staat is zich te melden, kan hij dit door iemand anders laten doen. Wordt een werknemer tijdens werktijd ziek, dan meldt hij zich persoonlijk af bij zijn direct leidinggevende.

Bij de melding geeft de werknemer aan:

- ▶ wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn;
- ▶ of er in dat verband geplande afspraken dienen te worden afgezegd;
- ▶ wat de werkgever kan doen om te helpen;
- ▶ op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer de werknemer te bereiken is;
- ▶ welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden;
- ▶ of er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is;
- ▶ of er sprake is van een “vangnetsituatie”. Onder vangnetsituatie wordt bijvoorbeeld verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap of als gevolg van structureel functionele beperkingen (vroeger arbeidsgehandicapt).

De werknemer is niet verplicht uitspraken te doen over de aard of oorzaak van de ziekte, maar mag dat wel vrijwillig doen. Op basis van de verstrekte informatie zal de leidinggevende de verantwoordelijk casemanager informeren. De casemanager neemt nog diezelfde dag contact op met de werknemer, tenzij dat in alle redelijkheid en billijkheid niet zinvol of niet mogelijk is.

Indien er twijfel bestaat ten aanzien van ziekte, zal de melding niet zonder meer worden geaccepteerd. De werkgever kan voor de zekerheid de bedrijfsarts vragen een uitspraak te doen of er al dan niet sprake is van ziekte.

Kort verzuim

Het bezoeken van (tand) arts of specialist gebeurt in beginsel in uw eigen tijd. Als dit aantoonbaar niet mogelijk is, dient u contact op te nemen met uw consultant. De consultant beoordeelt of er sprake is van buitengewoon verlof met behoud van salaris.

Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is de enige die antwoord kan geven op de vraag of een werknemer ziek is volgens de Ziektewet en of hij dus wel of niet in staat is zijn eigen functie uit te oefenen. Om die reden zal de bedrijfsarts worden ingeschakeld als er duidelijkheid dient te worden verschaft omtrent die vraag, maar ook als er sprake is van (dreigend) langdurig verzuim. Op grond van de Wet Verbetering Poortwachter wordt de bedrijfsarts op van tevoren bepaalde momenten ingeschakeld in verband met de verzuimbegeleiding van zieke werknemers.

Werknemers dienen op grond van wettelijke bepalingen, te allen tijde gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts. Indien er een goede reden is om de afspraak met de bedrijfsarts te annuleren, dient de werknemer dat door te geven aan zijn leidinggevende. Als de leidinggevende van mening is dat de reden inderdaad gegrond is, is alleen hij gemachtigd de afspraak te annuleren. Bij te late of onterechte annulering, kunnen kosten in rekening worden gebracht.

De bedrijfsarts zal met inachtneming van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (privacywet) zijn bevindingen rapporteren aan de werkgever: er zal geen medische informatie worden uitgewisseld met de werkgever. Wel zal de bedrijfsarts aangeven of er inderdaad sprake is van ziekte, of de werknemer adequaat behandeld wordt, of er mogelijkheden tot werken zijn en wat de prognose is ten aanzien van het herstel en de werkhervatting.

Ook als er (nog) geen sprake is van verzuim, hebben werknemers de mogelijkheid om de bedrijfsarts te spreken. Dat wordt dan een arbeidsomstandighedenspreekuur genoemd. Werknemers kunnen zonder tussenkomst van de leidinggevende een afspraak maken bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal over deze afspraak niets terugkoppelen aan de werkgever.

Contact met de leidinggevende/werkgever

Werknemer en leidinggevende hebben op de eerste ziektedag contact met elkaar gehad. Daarna zullen zij gedurende de periode van ziekte vanzelfsprekend regelmatig contact met elkaar onderhouden om de stand van zaken te bespreken, voor het eerst uiterlijk op de derde dag. Na het eerste contact kan de medewerker worden verzocht tijdens de eerste 2 weken telefonisch bereikbaar te zijn vóór 10.00 uur en tussen 12.00 uur en 14.30 uur. Vervolgens zal er tenminste eens per week contact zijn tussen werknemer en leidinggevende en zullen zij op de vastgestelde momenten contact met elkaar hebben in het kader van de re-integratieverplichtingen.

Wet Verbetering Poortwachter

Het eerste moment binnen de Wet Verbetering Poortwachter is de afspraak met de bedrijfsarts voor het opstellen van de probleem analyse en het bijbehorende werkhervattingsadvies. Die afspraak vindt plaats in de vijfde of zesde week na de eerste ziektedag.

Vervolgens zal er aan de hand van de probleem-analyse een plan van aanpak moeten worden opgesteld, uiterlijk in de achtste week. Dat plan van aanpak maken werknemer en leidinggevende samen en ondertekenen ze ook beide. In dat plan van aanpak staan nadrukkelijk de stappen omschreven die genomen zullen worden om te komen tot herstel en werkhervatting en het tijdpad dat daarbij hoort: stappen te zetten door de werknemer en door de werkgever. Het gezamenlijk ondertekenen van het plan van aanpak betekent, dat er overeenstemming is over de te volgen stappen en het tempo waarin dat gaat gebeuren. Eens per zes weken zal er in principe een vervolgspraak zijn tussen werknemer en bedrijfsarts.

Als de bevindingen van de bedrijfsarts aanleiding geven om het plan van aanpak aan te passen, zal er door werknemer en leidinggevende een bijstelling van het plan van aanpak worden opgesteld. Die bijstelling dient wederom door werknemer en leidinggevende te worden ondertekend.

Als er na 42 weken nog sprake is van ziekte, zal de werkgever daar bij het Uitvoeringsinstituut

Werknemersverzekeringen (UWV) melding van maken. Na 52 weken ziekte dient er door de werknemer en de leidinggevende een zogenaamde eerstejaarsevaluatie te worden opgesteld. Die evaluatie heeft als resultaat de meningen van werknemer en leidinggevende ten aanzien van datgene wat in het afgelopen jaar bereikt is.

De melding in week 42 is van belang voor het geval de ziekte ook langer dan anderhalf jaar gaat duren. De werknemer krijgt namelijk na circa 88 weken bericht van het UWV, dat er actie dient te worden ondernomen om uiteindelijk een WIA-uitkering te kunnen aanvragen. De eerste stap die dan dient te worden gezet, is het opstellen van de eindevaluatie in week 91: evenals bij de eerstejaarsevaluatie is dit een moment om samen terug te kijken naar datgene wat er sinds de eerste ziektedag is ondernomen om te komen tot werkhervatting en wat nu de stand van zaken is.

Vervolgens dient de werknemer van de bedrijfsarts het Actueel Oordeel en de Medische Informatie te ontvangen, ter completering van het Re-integratieverslag. Uiterlijk in week 93 dient de werknemer dan de WIA-aanvraag te hebben gedaan, vergezeld van het Re-integratieverslag. Gelet op de complexiteit van de materie en het grote belang van een juiste aanvraag, zal de casemanager de werknemer daar desgewenst bij ondersteunen.

Overige wettelijke bepalingen

In algemene zin is een werknemer verplicht zich volledig in te zetten voor herstel en re-integratie. Het bezoek aan de bedrijfsarts of het meewerken aan het opvragen van noodzakelijke medische informatie bij een behandelaar vallen daar bijvoorbeeld ook onder. Een werknemer mag zijn genezing en het herstel niet belemmeren of vertragen. Evenmin mag een werknemer geen passende arbeid weigeren die hem door de werkgever wordt aangeboden. De werknemer is ook verplicht mee te werken aan het opstellen van het plan van aanpak. Als een werknemer het niet eens is met zijn werkgever of met de bedrijfsarts, is er een mogelijkheid om het UWV om zijn mening te vragen. Die mogelijkheid heet een deskundigenoordeel. Het UWV zal een standpunt innemen en de werknemer en werkgever hierover informeren.

De werkgever heeft de mogelijkheid om een loonsanctie op te leggen aan de werknemer als de werknemer volgens de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen verricht: loonopschorting of loonstop. De werkgever is in dat verband niet verplicht om in afwachting van het deskundigenoordeel het loon van de werknemer door te betalen. Als het UWV de mening van de werknemer deelt, dan zal de werkgever met terugwerkende kracht het loon alsnog betalen. Indien het UWV de werknemer in het ongelijk stelt, dan dient de werknemer alsnog de aanwijzingen van de werkgever in het kader van re-integratie op te volgen. Het blijvend weigeren van medewerking, kan leiden tot het einde van het dienstverband.

Frequent en langdurig verzuim

Ziek zijn is geen schande en het kan iedereen overkomen. Sterker nog: gemiddeld verzuimt iedere werknemer één keer per jaar. Van verontrustend frequent verzuim wordt gesproken als er sprake is van meer dan twee keer verzuim als gevolg van ziekte, binnen een periode van 12 maanden.

Minstens zo verontrustend is het wanneer er sprake is van langdurig verzuim. Dat is het geval wanneer het individueel verzuimpercentage van een werknemer meer dan 3% afwijkt van het branchegemiddelde.

De reden van de verontrusting heeft alles te maken met de wetenschap dat mensen die vaak en/of veel verzuimen, met grote mate van zekerheid binnen niet al te lange tijd zeer lang zullen uitvallen vanwege ziekte. Het vroegtijdig signaleren van frequent en langdurig verzuim heeft om die reden een preventief karakter richting de toekomst. De leidinggevende en de casemanager zullen samen met de werknemer in gesprek gaan om te bezien of er sprake is van een structureel verzuimprobleem waar aandacht aan besteed kan en dient te worden.

Vakantie en buitenland

Wanneer een zieke werknemer op vakantie wil, heeft hij hiervoor toestemming nodig van zijn leidinggevende. Deze kan zich baseren op het advies van de bedrijfsarts.

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland: zo snel mogelijk melden bij de leidinggevende. Daarnaast moet zo spoedig mogelijk een lokale huisarts ingeschakeld worden voor een medische verklaring. Deze verklaring moet in het Engels worden opgesteld en de volgende gegevens bevatten:

- ▶ de aard van de ziekte;
- ▶ het verloop van de ziekte;
- ▶ de ingestelde therapie;
- ▶ een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing).

Na terugkomst moet de medewerker deze medische gegevens overhandigen aan de bedrijfsarts. Dit is noodzakelijk om het recht op loondoorbetaling te kunnen vaststellen. In Nederland hebben we met elkaar afgesproken dat alleen een bedrijfsarts mag bepalen of een medewerker arbeidsongeschikt is.

Als een zieke werknemer zijn re-integratie en herstel in het buitenland wil laten plaatsvinden, ook dan kan dat slechts met nadrukkelijke toestemming van zijn leidinggevende en de bedrijfsarts. Vervolgens zal ook de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing zijn en dient de werknemer zich met enige regelmaat te melden bij een (bedrijfs) arts in het land waar hij verblijft of bij de bedrijfsarts in Nederland.

Het streven van werknemer en werkgever is te komen tot snel herstel en spoedige re-integratie.

Er is sprake van herstel, als een werknemer in staat is zijn eigen functie in de volle omvang te vervullen. Evenals de ziekmelding, dient de herstelmelding plaats te vinden bij de leidinggevende. Die zal vervolgstappen ondernemen. Indien er niet getwijfeld wordt aan het vermeende herstel, zal de werknemer in principe zijn eigen werk weer oppakken op aanwijzing van de leidinggevende.

Als er wel getwijfeld wordt aan het herstel en de mogelijkheden van de werknemer, dan zal een bedrijfsarts worden gevraagd een uitspraak te doen over ziekte en een eventueel vervolg van de re-integratie.