

Ziekmeldingsprocedure en controlevoorschriften



Payroll

Versie augustus 2018

Werkgever en werknemer zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkherhvatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. Aeres Agree Payroll BV heeft een deel van de verzuimbegeleiding uitbesteed aan **ArboAnders**. De gegevens van deze arbodienst:

Adres: Morseweg 8
Postcode: 8503 AD
Plaats: Joure
Telefoonnr.: 0513-640398 (algemeen)
Website: www.arboanders.nl

1. Melding

In geval van ziekte dient de werknemer zich zelf op de eerste ziektedag voor 9.30 uur bij zijn/haar **direct leidinggevende en bij Aeres Agree Payroll BV (lees verder werkgever) ziek te melden**. Wordt de werknemer ziek tijdens werktijd, dan meldt hij zich persoonlijk af bij zijn direct leidinggevende.

Bij de ziekmelding vermeldt de werknemer aan werkgever (voor zover mogelijk):

- de vermoedelijke duur van de ziekte
- zijn (verpleeg-) adres en telefoonnummer
- bij ziekmelding vanuit vakantie dient verblijfplaats, telefoon en behandelend arts te worden opgegeven.

Deze gegevens worden via Verzuimsignaal doorgegeven aan ArboAnders.

2. Ziek door een (bedrijfs) ongeval

Indien de werknemer betrokken raakt bij een ongeval waardoor hij wegens ziekte het werk moet verzuimen, dan dient hij zich op de gebruikelijke wijze ziek te melden. Hierbij vermeldt de werknemer dat het om een bedrijfsongeval gaat. Wanneer er sprake is van een bedrijfsongeval dient de werknemer dit eveneens te melden aan zijn direct leidinggevende.

3. Zwanger

Indien de werknemer ziek is ten gevolge van zwangerschap wordt zij verzocht de werkgever hiervan op de hoogte te stellen. Uiterlijk 16 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum is de werknemer verplicht een zwangerschapsverklaring in te dienen bij de werkgever. Deze verklaring dient door haar verloskundige of huisarts te worden ingevuld en ondertekend. Daarna wordt werknemer geïnformeerd over de begindatum van het zwangerschapsverlof en verdere procedure.

4. Bereikbaarheid

De zieke werknemer moet bereikbaar zijn voor contact met de werkgever en/of ArboAnders. Gedurende de eerste 2 weken van het verzuim dient de werknemer bereikbaar te zijn op het opgegeven telefoonnummer en (verpleeg)adres. Het is mogelijk dat werknemer gebeld wordt door de arbodienst voor meer informatie.

Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan de werkgever doorgegeven worden. Voor bezoek van de bedrijfsarts, huisarts, fysiotherapeut of een andere medische specialist mag het opgegeven adres verlaten worden.

5. Raadpleeg uw huisarts

Het is in het belang van de werknemer dat hij/zij zich binnen redelijke termijn onder behandeling van zijn huisarts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt.

6. Spreekuur

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van ArboAnders of de door de werkgever aangewezen specialist dient de werknemer gehoor te geven. Voorgaande oproep vervalt niet als de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld ziekenhuisopname), dient de werknemer dit onmiddellijk aan de werkgever en ArboAnders mede te delen. Alleen de werkgever kan een afspraak afzeggen, dit kan niet door de werknemer gedaan worden. Indien geen gehoor wordt gegeven aan de oproep is werkgever gerechtigd om de kosten voor het niet verschijnen van de werknemer, door te berekenen aan de werknemer.

7. Contact

Van zowel de werknemer als de leidinggevende wordt verwacht dat zij (telefonisch) contact houden gedurende het ziekteverzuim. Het initiatief ligt dus bij beiden.

8. Contact ArboAnders

Wanneer ArboAnders de werknemer vraagt om meer (medische) informatie over de reden van het verzuim, is de werknemer verplicht hieraan mee te werken. Is hij daar niet toe in staat (bijvoorbeeld door opname in het ziekenhuis), dan zal iemand anders de informatie moeten verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bestemd voor ArboAnders. Op de gegevens die ArboAnders verzamelt zijn regels van toepassing zoals het beroepsgeheim, de AVG en het privacyreglement van ArboAnders. Geen enkele organisatie ontvangt deze gegevens zonder schriftelijke toestemming van de werknemer. Een uitzondering hierop zijn de naam van de werkgever en de verwachte hersteldatum.

9. Medisch Onderzoek

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts van ArboAnders, indien deze een dergelijk onderzoek nodig acht.

10. Genezing niet belemmeren

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werkt de werknemer optimaal mee aan zijn herstel en houdt zich aan de gemaakte afspraken met de bedrijfsarts van ArboAnders en zijn werkgever. Als de werknemer zich tijdens arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor genezing wordt belemmerd, kan de werkgever (na een eerste waarschuwing) de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

11. Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten, behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. Als de werknemer de aangeboden (vervangende) werkzaamheden, welke het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden, niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren. De aangeboden vervangende werkzaamheden worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld.

12. Verblijf in het buitenland

De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk, doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch melden bij zijn werkgever. Tevens dient de werknemer de bevoegde instantie in het buitenland op de hoogte te stellen. Direct na thuiskomst is de werknemer verplicht een verklaring van een arts te overleggen, met daarin opgenomen de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid.

13. Vakantie tijdens ziekte

Indien u tijdens uw ziekteverlof met vakantie wilt gaan dan is overleg met leidinggevende en werkgever noodzakelijk. De bedrijfsarts beoordeelt eerst of een vakantie het herstel niet belemmerd.

14. Hervatten bij herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop de werknemer het werk kan hervatten. Is de werknemer niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan licht de werknemer onmiddellijk de werkgever in. Zodra de werknemer in staat is de werkzaamheden te hervatten, meldt hij zich weer beter bij werkgever. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de bedrijfsarts gewenst.

15. Second opinion

Als een werknemer een beslissing van ArboAnders niet begrijpt of het er niet mee eens is, moet dit terstond aan de werkgever en ArboAnders worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts van ArboAnders de beslissing, dan kan de werknemer een 'second opinion' aanvragen. De bedrijfsarts van ArboAnders geeft aan op welke manier u dit in gang kunt zetten. De kosten van een second opinion kunnen in rekening worden gebracht bij degene die om dit tweede oordeel vraagt.

16. Langdurig ziek

In de zesde week van de ziekte (of waar nodig eerder) wordt door de bedrijfsarts een gesprek met de zieke werknemer gevoerd. De bedrijfsarts stelt vervolgens een probleemanalyse op en geeft advies aan de werkgever en werknemer over het werkhervattingstraject.

Op basis van de probleemanalyse en bijbehorend advies stellen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak op waarin aangegeven wordt hoe de re-integratie vormgegeven wordt. Dit plan van aanpak wordt om de zes weken geëvalueerd. Indien een werknemer gedurende langere tijd verzuimt heeft dit een administratieve en/of financiële consequenties. Voor meer informatie wordt hierbij ook verwezen naar de CAO.

17. Preventief spreekuur

De werknemer heeft vrije toegang tot de arbodienst, zowel bij ziekte als met name bij dreigende gezondheidsschade ten gevolge van het werk.

18. Informatieverstrekking aan werkgever

Met inachtneming van wat onder het medisch beroepsgeheim valt, geeft ArboAnders relevante informatie door aan de werkgever. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer. Privacybescherming is geregeld in het privacyreglement van ArboAnders.

19. Sancties

Houdt een werknemer zich niet aan de afspraken uit het protocol of werkt hij niet voldoende mee aan zijn herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft de werkgever het recht om (na een eerste waarschuwing) loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

20. Klachten

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

21. Privacy

ArboAnders ziet er op toe dat privacygevoelige gegevens optimaal worden beschermd tegen onbevoegden. In het privacyreglement is precies vastgelegd wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard en hoe wordt voorkomen dat onbevoegde personen toegang krijgen tot deze informatie.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van ArboAnders die gehouden zijn aan het beroepsgeheim den diensten voor ArboAnders verrichten. In bepaalde situatie kan de bedrijfsarts het wenselijk achten bepaalde informatie wel aan de werkgever te verstrekken, bijvoorbeeld om beperkingen aan te geven ten behoeve van werkaanpassing. In een dergelijk geval wordt de werknemer altijd eerst om toestemming gevraagd.

Dronten augustus 2018