**Verzuimprotocol**

Als werknemer van [bedrijfsnaam] kun je in geval van ziekte recht hebben op een uitkering of doorbetaling van je loon (cao). Je dient daarvoor wel de richtlijnen van het verzuimbeleid te volgen.

1. **Ziekmelding**

Je bent verplicht dezelfde dag dat je ziek bent geworden, voor aanvang van je werkzaamheden een melding te doen bij:

* De dagreceptie
* Jouw direct leidinggevende.

Word je ziek tijdens je werk, dan kun je jouw werk pas verlaten nadat je jouw direct leidinggevende op de hoogte hebt gesteld. Je wachtdag gaat de volgende dag in.

Wanneer je ziek wordt dien je de volgende **gegevens** te melden:
Wat de aard van de klachten is en of deze verband hebben met het werk.

* Wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn
* Wat de werkgever kan doen om je te helpen
* Op welk adres en telefoonnummer je bereikbaar bent
* Welke beperkingen heb je? (bijvoorbeeld: kan niet lopen, -staan, -zitten, -reizen)
* Welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden.
1. **Thuis blijven**

In principe dien je gedurende je arbeidsongeschiktheid thuis te blijven. (Bedrijfsnaam) moet in gelegenheid gesteld worden om jou te bezoeken. Gedurende je ziekteperiode kan de verzuimbegeleider je bezoeken, om jou beter te kunnen begeleiden gedurende je afwezigheid.
De verzuimbegeleider kan je bezoeken op de volgende tijden:

* 's morgens van 9.00 tot 11.00 uur;
* 's middags tussen 12.00 en 16.30 uur.

Van deze tijden mag je afwijken, bijvoorbeeld voor een bezoek aan een behandelaar, indien je van tevoren toestemming hebt ontvangen van je leidinggevende. Je dient tijdens je arbeidsongeschiktheidsperiode altijd telefonisch bereikbaar te zijn.

1. **Afspraak bedrijfsarts of verzuimbegeleider**

Tijdens arbeidsongeschiktheid zal de bedrijfsarts een medisch onderzoek verrichten. Je bent verplicht gehoor te geven indien je een oproep krijgt. Mocht je verhinderd zijn, dan dien je dit zo snel mogelijk te bespreken met je verzuimbegeleider/direct leidinggevende. Wanneer je geen gehoor geeft of niet verschijnt op deze afspraak dan kunnen de kosten op de werknemer worden verhaald. De bedrijfsarts, en niet je huisarts bepaalt of je medisch gezien arbeidsongeschikt bent.

Als je naar de huisarts of een medische specialist gaat moet je vooraf telefonisch melden bij je direct leidinggevende.

1. **Probleemanalyse**

Binnen zes weken na de ziekmelding maakt de bedrijfsarts op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse. Hierin wordt een beschrijving gegeven over het ziektebeeld en de oorzaak van het verzuim en geeft de bedrijfsarts een advies aan je leidinggevende en jou over het werkhervattingtraject. Deze informatie wordt verstrekt aan jou en je leidinggevende.



1. **Plan van aanpak**

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies, stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op voor het bereiken van je herstel. Het plan van aanpak wordt uiterlijk in week acht opgesteld, waarin de afspraken vastgelegd worden op het gebied van;

* werkinhoud- en plek aanpassingen;
* de te volgen activiteiten met betrekking tot de re-integratie.

Als er meningsverschillen zijn, dan kun je je wenden tot het UWV voor een deskundigenoordeel.

1. **Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid**

Als je tijdens je ziekte vakantie wilt nemen, dan moet je ***vooraf schriftelijke toestemming*** van je leidinggevende aanvragen. (cao artikel 65 lid 5)

**Ziek worden in het buitenland**

Bij ziekte dien je binnen 24 uur een melding te doen bij (bedrijfsnaam) via (telefoonnummer)

*Lid 1. Binnen EU-landen*

Indien je zich in een EU-lidstaat bevindt, dien je zich binnen drie dagen bij een instantie in dat land te melden (of een arts) (UWV heeft een lijst waarin de adresgegevens van deze instanties te vinden zijn).

*Lid 2. Buiten EU-landen*

Word je arbeidsongeschikt in een niet EU-lidstaat, dan geldt de bovenstaande verplichting niet. Je dient dan wel een melding te maken via de standaard ziekmeldingsprocedure.
Je moet een arts in dat land raadplegen die een verklaring in Engelse taal opstelt waarin staat:

* Dat je arbeidsongeschikt bent of
* Of je in staat bent te reizen naar Nederland

Vervolgens stuur je deze verklaring naar je leidinggevende.

*Lid 3. Sancties bij overtreding*Als je de bovenstaande verplichting niet naleeft om je binnen drie dagen te melden, dan is [bedrijfsnaam] gerechtigd om het loon te opschorten.

*Lid 4. Terug in Nederland*

Je bent verplicht:

* het bovenstaande aan te tonen
* de procedure ziekmelding te volgen.
1. **Aangepast – passend arbeid**

Je bent verplicht om tijdig alle informatie zowel gevraagd als ongevraagd te verstrekken aan (bedrijfsnaam) en je leidinggevende. Op basis van de verstrekte informatie kan er vastgesteld worden welke werkzaamheden je nog kunt verrichten en met welke beperkingen rekening gehouden moet worden.

Als blijkt dat je je eigen werk niet kunt verrichten dan is je werkgever verplicht om passend werk te zoeken, eventueel bij een andere werkgever. Hierbij gaat het om de 2e spoor re-integratie. Je bent wel verplicht om aangepast of passend arbeid te accepteren. Tevens wordt er van jou verwacht om actief mee te denken over passend werk.

De beslissingen met betrekking tot het aangepast of passend werk worden gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts.

Als je van mening bent dat het aangeboden werk niet passend is, heb je de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

1. **Arbeidsconflict**

Een conflict tussen jou en jouw leidinggevende of met een van jouw collega's is in principe geen reden om je ziek te melden. Indien je van mening bent dat het conflict naar jouw mening onoplosbaar is, dan dien je contact op te nemen met je direct leidinggevende of medewerker personeelszaken. De betreffende bemiddelaars kunnen jou helpen het op een andere manier op te lossen. Is er naast het arbeidsconflict ook sprake van ziekte waardoor jij het werk niet kunt doen, dan kan jij je wel ziek melden.

1. **Spreekuur**

Indien nodig ontvang je een oproep voor het spreekuur bij de bedrijfsarts (arbodienst). Bij verhindering dien je je tijdig te melden. Wanneer annulering van een afspraak te laat gebeurt (uiterlijk 24 uur van tevoren op werkdagen), dan brengen wij de gemaakte kosten in rekening.

1. **Zwangerschapsverlof en ziekte**

Bij zwangerschap geldt er een aantal regels en procedures waaraan (bedrijfsnaam) zich moet houden.

* ziek ten gevolge van de zwangerschap: de werknemer meldt zich ziek bij de direct leidinggevende;
* de leidinggevende geeft de ziekmelding door aan medewerker personeelszaken.
1. **Hersteld melding**

Je bent verplicht dezelfde dag dat je beter bent, je beter te melden bij:

* je direct leidinggevende

Nadat je je beter hebt gemeld, zal je leidinggevende ervoor zorgen dat je weer ingeroosterd wordt voor het aanvangen van je werkzaamheden.

Ziek als gevolg van omstandigheden in de privésituatie, spanning in de privésituatie is geen reden voor ziekmelding. Je leidinggevende en de bedrijfsarts zullen beoordelen of de ziekmelding geaccepteerd wordt.

Indien je niet in staat bent om je werkzaamheden te verrichten als gevolg van spanningen of overige privé omstandigheden, dan zal je leidinggevende met je doornemen wat de mogelijkheden er nog zijn. Indien nodig kan de bedrijfsarts benaderd worden voor een bindend advies.

Toelichting: Wanneer een van je familieleden ziek is, is dit geen reden voor je om je ziek te melden. Je bent niet arbeidsongeschikt. In zo'n situatie dien je te overleggen met je leidinggevende om een passende oplossing te zoeken, bijvoorbeeld het opnemen van (zorg)verlof.



1. **Het ziekengeld**

Als je tijdens je ziekte de regels van dit protocol gehanteerd hebt, dan zal (bedrijfsnaam) je loon doorbetalen gedurende 104 weken. De betaling gaat conform de bepalingen van de cao of aanvullende afspraken in de arbeidsovereenkomst. Afhankelijk van de situatie wordt een dag als wachtdag ingehouden. In het tweede jaar van je arbeidsongeschiktheid wordt maximaal 70% van het laatstverdiende loon uitbetaald.

*Lid 2. Sector Particuliere beveiliging art. 70 t/m 73*
De werknemer van wie het aaneengesloten dienstverband bij een of meerdere particuliere beveiligingsorganisatie(s) nog geen 13 loonperiodes heeft geduurd, heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken recht op 70% van het ziektegeld, waarbij de werknemer tenminste recht heeft op het minimumloon.
De eerste dag geldt als wachtdag, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of een beroepsziekte. Er is geen wachtdag in geval van zwangerschap of bevalling, orgaandonatie of ziekte van een arbeidsgehandicapte werknemer.

1. **Sancties**

Als je de afspraken niet nakomt en je niet aan de voorschriften houdt kan [bedrijfsnaam] sanctie opleggen.

**Redenen voor het overgaan tot sancties**

* Niet volgen van de verzuimregels
* Niet op tijd en/of niet volgens de procedure ziek melden
* Niet bereikbaar/niet thuis
* Niet verschijnen bij de bedrijfsarts
* Niet accepteren van aangepast werk
* Iedere overtreding van het verzuimprotocol