

## **BIJLAGE VII**

### **ZIEKTEVERZUIM EN REÏNTEGRATIE**

#### **A VOORBEELD CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTEVERZUIM**

Leidraad bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels.

##### **I ZIEKMELDING**

- a De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef of bij een door de werkgever aangegeven meldpunt in het bedrijf. Dit dient telefonisch te geschieden.
- b De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde 'eigen verklaring' in te vullen en op te sturen naar de arbodienst.

##### **II MAAK CONTACT MOGELIJK**

- a De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
- b Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken 's morgens tot 10.00 uur thuis te zijn.
- c Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
- d Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer contact op te nemen met de arts van de arbodienst om te overleggen over de mogelijkheden om zo spoedig als mogelijk naar Nederland terug te keren.
- e Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf naar het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.

##### **III GENEZING NIET BELEMMEREN**

De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

#### IV BEHANDELING

- a De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.
- b De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
- c De werknemer dient op verzoek aan de arts van de arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, resp. een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

#### V HERINTREDING/HERVATTEN BIJ (GEDEELTELIJK) HERSTEL

- a De werknemer dient passende arbeid te aanvaarden, resp. zich in voldoende mate in te spannen passende arbeid te verkrijgen.
- b Indien de werknemer passende arbeid kan verrichten dient de werknemer het werk te hervatten. De werknemer dient zich bij de directe chef te melden voor deze werkherhvatting.  
Indien de werknemer na arbeidsgeschiktheidsverklaring het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
- c Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen 3 dagen na werkherhvatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.  
In het geval de werknemer bezwaar maakt tegen de arbeidsgeschiktheidsverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een Arbo-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion).  
In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat en zal er geen loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

N.B.:

De hier weergegeven controleregels kunnen als leidraad dienen bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is het mogelijk om op bedrijfsniveau sancties te verbinden aan het (herhaaldelijk) overtreden van de per bedrijf vastgestelde controleregels. De bedrijfsspecifieke controle- en sanctieregels kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers kenbaar zijn

gemaakt. Toepassing van sanctievoorschriften kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon.

## **B NADERE AFSPRAKEN M.B.T. DE REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER**

### **I HERPLAATSING IN EIGEN ONDERNEMING**

De werkgever zal zich tijdens het reïntegratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer volgens de navolgende rangorde te herplaatsen:

- a in de eigen functie,
- b in een passende functie binnen de eigen onderneming,
- c in een passende functie binnen de branche,
- d in een passende functie buiten de branche.

### **II INTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE**

- a Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces van de werkgever en daarin hetzij 3 maanden heeft gefunctioneerd in de oude functie, hetzij 6 maanden in een aangepaste of nieuwe functie.
- b Suppletie:

De werknemer ontvangt bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende schaalsalaris. Gedurende een periode van maximaal 52 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn 100% inkomen. In de periode van de 53ste tot en met de 104e week (te rekenen vanaf de datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met 85% van het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en het nieuwe inkomen. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer leidt tot toekenning van een WAO- of WIA-uitkering ontvangt de werknemer deze uitkering naast het bij de nieuwe functie geldende schaalsalaris.