

Regeling inzake ziekteverzuim en re-integratie

Geachte medewerk(st)er,

Zoals u wellicht weet is er de laatste jaren veel veranderd op het gebied van sociale zekerheid. De huidige wet- en regelgeving op het gebied van ziekteverzuim gaan er vanuit dat zowel werkgever alsook werknemer samen kijken naar de arbeidsmogelijkheden en de toepassing van deze mogelijkheden op de werkvloer bij de werkgever. Bij ziekteverzuim gaan we dus uit van uw mate van arbeidsmogelijkheden, dus wat u nog wel kunt doen.

Reïntegratie is het sleutelwoord. Samen met de werkgever moet u aanzienlijke inspanningen verrichten om, bij ziekte, tot reïntegratie te komen in eigen of vervangend werk. U mag van uw werkgever verwachten dat hij het initiatief neemt om de (gedeeltelijke) werkhervatting te bespoedigen. Wij worden hierin bijgestaan door Arbolinq. Uiteraard wordt van u verwacht dat u hieraan ten volle uw medewerking verleent aan de instructies van ons alsook aan die van Arbolinq.

Om die reden wordt deze regeling inzake ziekteverzuim en re-integratie met ingang van 1 november 2016 ingevoerd bij Verdo Werkt B.V.

Aanvraag ziekteverlof:

In geval van ziekte meldt u zich persoonlijk uiterlijk een half uur voor aanvang van uw werkzaamheden bij de verantwoordelijke op uw werklocatie en voor 9.00 uur bij uw leidinggevende van Verdo Werkt B.V.

Tijdens uw ziekteverlof blijft u echter thuis en bereikbaar tenzij anders is afgesproken met ons met kennisgeving aan Arbolinq.

De derde dag ziekteverlof:

De bal ligt weer bij u. U neemt tussen 8.30 en 10.00 uur telefonisch contact op met Arbolinq om de casemanager op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

De casemanager is te bereiken op telefoonnummer **0575-746021**

- De volgende ziekte-dagen onderhoudt u op grond van de hiervoor gemaakte afspraken contact met uw leidinggevende en/of casemanager. Uw casemanager of leidinggevende kan u ook vragen welke acties u zelf ondernomen heeft om zo spoedig mogelijk hersteld te geraken, want u dient alles in het werk te stellen om zo snel mogelijk weer aan het werk te kunnen.

- Wanneer u geheel of gedeeltelijk hersteld bent of wanneer de bedrijfsarts u geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt heeft verklaard voor eigen of passend werk, gaat u weer aan het werk. Als u het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts dan kunt u bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. Daartoe dient u zelf actie te ondernemen, ook de kosten hiervoor komen voor uw eigen rekening. Ondertussen dient u de aanwijzingen van uw leidinggevende en die van de casemanager toch op te volgen. De herbeoordeling door het UWV is bovendien niet automatisch van invloed op de reeds genomen beslissing door de werkgever.

□ Oordeel bedrijfsarts

Wanneer de bedrijfsarts u adviseert om het werk te hervatten, dan dient u dit advies op te volgen. Uw leidinggevende of uw casemanager kan u echter zonder oordeel van de bedrijfsarts laten komen om bijvoorbeeld met u te praten over uw ziekteverloop het afgelopen jaar, de mogelijkheden tot aangepast werk, etc., allemaal in het kader van uw reïntegratie.

□ Sancties:

De genoemde regels zijn bindend. De werkgever heeft het recht om maatregelen te treffen in geval van overtreding respectievelijk niet navolging van de regels. Mogelijke sancties zijn afhankelijk van de ernst van de overtreding of niet nakoming van de regels. U kunt denken aan onder andere:

- Schriftelijke waarschuwing;
- Stopzetten van loondoorbetaling;
- Schorsing; · Ontslag.

Bovengenoemde maatregelen en sancties komen misschien weinig vriendelijk over. De maatregelen zijn echter direct voortgekomen uit de Wet Verbetering Poortwachter en het Burgerlijk Wetboek.

De essentie van deze maatregelen is dat er vanaf de eerste verzuimdag door zowel werkgever als werknemer gewerkt wordt aan reïntegratie. Samen met Arbolinq doen we er alles aan doen om u dan zo snel mogelijk terug te laten keren op de werkvloer. De bestaande en nieuwe sociale wetgeving noopt ons ertoe om niet meer te kijken naar wat u niet meer kunt doen maar naar datgene wat u nog wel kunt. Zowel werkgever als werknemer zijn verplicht deze inspanning te leveren. De werkgever is ook verplicht om hieraan sancties te verbinden wanneer u zich als werknemer niet houdt aan deze regels.

Met vriendelijke groet,

Verdo Werkt B.V.
Directie en management