oktober 2016

**Protocol ziekteverlof aanvragen**

In modern verzuimbeleid ligt het accent op wat je nog wel kan. Ziek is ziek, maar betekent niet automatisch niet kunnen werken. Ziekteverzuim is minder vrijblijvend geworden en vraagt van werkgever en medewerker meer inspanningen. Deze aanpak van verzuim vloeit ook voort uit veranderingen in de wet.

In dit protocol staan de door [naam bedrijf] verplicht gestelde voorschriften en procedures als je door ziekte arbeidsongeschikt bent en je eigen werk niet kunt doen.

**1. Ziekteverlof aanvragen**

*Ziekteverlof aanvragen*

Als je door ziekte niet in staat ben om je eigen werk te doen, dan kun je ziekteverlof aanvragen. Bedenk eerst welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kunt doen.

*Aanvragen bij jouw leidinggevende*

Ruim voor de normale aanvangstijd van jouw werkzaamheden neem je zelf telefonisch contact op met jouw leidinggevende. Als je hem/haar niet te pakken krijgt, bel je de verantwoordelijke vervanger. Je blijft ook telefonisch contact zoeken met jouw leidinggevende.

*Beoordeling door jouw leidinggevende*

Jouw leidinggevende beoordeelt of je recht hebt op (gedeeltelijk) ziekteverlof. Daarvoor moet hij/zij samen met jou bekijken wat voor aangepast of vervangend werk je kan doen. Jouw leidinggevende mag niet vragen wat je mankeert. Jouw leidinggevende bepaalt dus ook niet of je ziek bent maar moet, eventueel met advies van de bedrijfsarts, vaststellen in welke mate je arbeids(on)geschikt bent. Daarom stelt hij/zij je een aantal vragen om de situatie te beoordelen en na te gaan of, en zo ja wat je nog wel kan doen. Denk daarom alvast na over de volgende vragen:

* Wat kan je wel, wat is je belastbaarheid?
* Welke werkzaamheden denk je zelf te kunnen verrichten?
* Wat voor afspraken staan er en dient er eventueel werk te worden over gedragen?
* Hoe lang verwacht je dat het verzuim zal duren?

*Geen goedkeuring door jouw leidinggevende*

Jouw leidinggevende kan je aanvraag om ziekteverlof niet goedkeuren als hij, na advies van de bedrijfsarts, vaststelt dat:

* Je op basis van je beperkingen niet ongeschikt bent om je eigen arbeid uit te voeren
* Ziekte niet de oorzaak is dat je je werk niet kunt doen; soms heb je dan recht op een ander soort verlof zoals zorgverlof of een snipperdag.

De werkgever is niet bevoegd om te oordelen of jij arbeidsongeschikt bent. Dit dient te worden gedaan door de bedrijfsarts. Hoewel je je dus ziekmeldt bij jouw leidinggevende en hij/zij de ziekmelding wel of niet goedkeurt, wordt het oordeel over de ziekte gedaan door de bedrijfsarts.

**2. Activiteiten en plichten tijdens ziekteverlof**

*Bereikbaarheid*

Om het jouw leidinggevende (Verzuimsteunpunt of arbodienst) mogelijk te maken om contact met je te onderhouden tijdens je ziekteverlof, ben je in principe tijdens werkuren bereikbaar. Dit ook in verband met het eventueel beschikbaar zijn van passend werk. Tijdens doktersbezoek of afspraken die je herstel bevorderen (bijvoorbeeld fysiotherapie) hoef je niet bereikbaar te zijn. In overleg met jouw leidinggevende kan je andere afspraken maken dan die hier zijn genoemd.

*Houd jouw leidinggevende op de hoogte*

Minimaal één keer per twee weken informeer je zelf jouw leidinggevende over de arbeidsongeschiktheid en het herstel. Als het kan spreek je af op het werk.

*Stel je beschikbaar voor passend werk*

Jouw leidinggevende is verplicht om vanaf je aanvraag voor ziekteverlof samen met jou na te gaan wat je wél kunt doen. Desnoods wordt gezorgd voor aanpassingen in je eigen werk of voor vervangend werk. Dit kan ook bij een andere werkgever zijn (tweede spoor).

*Werk actief mee aan herstel*

Je hebt de wettelijke plicht om je herstel te bevorderen en je genezing niet te belemmeren of te vertragen. Samen maak je duidelijke afspraken over passend werk, de arbeidstijden en de werkplek. Ook bekijk je hoe lang je dat passend werk gaat doen. Soms moeten er bijvoorbeeld ook afspraken worden gemaakt over het vervoer naar het werk.

*Geheel of gedeeltelijk herstel*

Als je denkt dat je weer gedeeltelijk of geheel aan het werk kunt, geef je dat direct door aan jouw leidinggevende. Je hoeft niet te wachten op toestemming of een ander bericht van de bedrijfsarts. Of het ziekteverlof helemaal kan worden beëindigd is afhankelijk van de mate waarin je jouw eigen werk weer helemaal kan verrichten en niet alleen of je de afgesproken werktijd aanwezig bent.

*Medisch advies nodig?*

De bedrijfsarts adviseert over je arbeids(on)geschiktheid, je beperkingen en over mogelijkheden om je belastbaarheid snel te verbeteren. Als er een medisch advies nodig is, raadpleegt jouw leidinggevende in overleg met jou (en indien van toepassing P&O) de bedrijfsarts. Die kan je dan oproepen voor het spreekuur. Jouw leidinggevende beoordeelt aan de hand van het (zwaarwegende) advies jouw aanvraag voor ziekteverlof of overlegt met jou over de mogelijkheden op basis waarvan je wel (passend) werk kunt verrichten.

*Verplicht meewerken aan verzuimbegeleiding*

Je bent verplicht mee te werken aan de verzuimbegeleiding, zoals: het geven van informatie, verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts en meewerken aan het op- en bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak. Als je dit niet doet, kan werkgever maatregelen opleggen zoals het schorsen van het betalen van je loon (zie ook paragraaf 7).

**3. Arbeidsongeschiktheid en vakantie**

*Ziek tijdens vakantie*

Als je tijdens vakantie ziek wordt, kan je ziekteverlof aanvragen. Neem dan direct telefonisch contact op met jouw leidinggevende. Zorg voor een medische verklaring van een erkende medische instantie (huisarts of arts/specialist van het ziekenhuis) in het Engels, Duits, Frans of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose en je behandeling. Als je tijdens je vakantie herstelt, breng je jouw leidinggevende hiervan direct op de hoogte. Bij thuiskomst neem je direct contact op met jouw leidinggevende. Eventueel kan je dan worden gevraagd om een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts. Op basis van de verstrekte informatie beoordeelt de bedrijfsarts je arbeidsongeschiktheid en beoordeelt de werkgever of de ziektedagen worden aangemerkt als ziekteverlof in plaats van opgenomen vakantiedagen.

Wanneer je ziek wordt op een ATV-dag of een roostervrije dag, dan vervalt deze ATV- dan wel roostervrije dag.

*Met vakantie tijdens ziekte*

Wanneer je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent en met vakantie wilt, heb je toestemming nodig van jouw leidinggevende. Daarnaast dien je met de bedrijfsarts je vakantie af te stemmen. De bedrijfsarts zal beoordelen of dit het herstel tegen zou kunnen werken. Je neemt vakantiedagen op, op dezelfde manier als wanneer je normaal aan het werk bent.

**4. Frequent ziekteverlof**

Als je drie of meer keren in een jaar ziek bent geweest, nodigt jouw leidinggevende je uit voor een gesprek. Samen kijk je naar mogelijke oorzaken en of nadere acties nodig zijn.

**5. Procedure en tijdpad bij langdurig verzuim**

Soms duurt ziekteverlof langer. In die gevallen geldt een wettelijk voorgeschreven procedure voor werkgever en werknemers. Het is aan te raden je daar goed aan te houden omdat anders de loondoorbetaling of uiteindelijk een aanvraag om een WIA-uitkering in gevaar zou kunnen komen.

*Belangrijke momenten gedurende de eerste twee ziektejaren:*

* Week 1 t/m 4  
  Je hebt ziekteverlof en gaat met jouw leidinggevende op zoek naar passend werk. Je loon wordt doorbetaald. In het eerste jaar bedraagt de loondoorbetaling 100% van het laatstverdiende loon voordat je arbeidsongeschikt werd. Dit geldt voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum premieloon als bedoeld in de Wet Financiering sociale verzekeringen.
* Vanaf week 3  
  Na drie weken kun je als werknemer een vervroegde WIA-uitkering aanvragen. Dit is op het moment dat je niet meer kunt werken en ook in de toekomst naar waarschijnlijkheid niet meer zal kunnen werken, bijvoorbeeld in het geval van een ernstige ziekte of een ongeval. De bedrijfsarts of arbodienst kan je daarover adviseren. Je kan de aanvraag voor een vervroegde WIA-uitkering één keer doen.
* Week 6  
  De bedrijfsarts maakt de probleemanalyse op grond van jouw informatie en die van de werkgever. Hierin geeft de bedrijfsarts jouw beperkingen en mogelijkheden aan. Ook kan hij een advies geven over hoe jij je werk eventueel kunt hervatten.
* Week 8  
  Het plan van aanpak is definitief. In dit plan van aanpak staat hoe ervoor kan worden gezorgd dat je weer aan de slag kunt gaan. Je bespreekt bij voorkeur elke maand maar minstens eenmaal per zes weken met jouw leidinggevende de voortgang van het plan van aanpak.
* Week 42  
  De werkgever meldt jouw arbeidsongeschiktheid bij het UWV in verband met de WIA-verzekering. Dit kan ook worden gedaan door de arbodienst of de bedrijfsarts. De werkgever meldt jouw arbeidsongeschiktheid ook bij de verzekeraar die de cao-aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verzekert en waarvoor jij bent verzekerd.
* Week 46 t/m 52  
  Op het moment dat re-integratie in het bedrijf of bij een andere werkgever niet mogelijk is, volgt een eerstejaarsevaluatie. In deze evaluatie wordt het re-integratietraject besproken. Hierbij wordt gekeken naar het verleden en naar de toekomst. Van dit gesprek wordt een verslag gemaakt.   
  Als het niet de verwachting is dat je binnen drie maanden hersteld bent, wordt er een afspraak gemaakt met de arbeidsdeskundige en wordt gekeken naar de werkzaamheden die je nog wel kunt uitvoeren.
* Vanaf week 53  
  Vanaf het tweede ziektejaar verandert de loondoorbetaling. Deze bedraagt, overeenkomstig de wettelijke regeling, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Over de uren die je wel werkt, wordt 100% van het laatstverdiende loon voor arbeidsongeschiktheid betaald. Dit geldt voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum premieloon als bedoeld in de Wet Financiering sociale verzekeringen
* Week 67  
  Dit is de laatste week waarin de vervroegde WIA-uitkering kan worden aangevraagd.
* Week 88  
  Je ontvangt de formulieren van het UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling.
* Week 88-90  
  Op het moment dat je een aanvraag tot een WIA-uitkering doet, heb je een eindevaluatie met je werkgever. Hierin wordt het traject van de afgelopen twee jaar besproken. Van deze evaluatie wordt een verslag gemaakt en toegevoegd aan het re-integratiedossier.
* Week 91  
  Uiterlijk in week 91 ontvang je van werkgever het re-integratiedossier. Dit bevat onder andere een overzicht van alle afspraken die zijn gemaakt, de eerstejaarsevaluatie en het proces van de afgelopen twee jaar. De bedrijfsarts stuurt aan jou het medische gedeelte. De werkgever meldt jouw arbeidsongeschiktheid ook nu weer bij de verzekeraar die de cao-aanvullingen op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen verzekert en waarvoor jij bent verzekerd.
* Week 93  
  Jouw aanvraag voor WIA-beoordeling moet binnen zijn bij het UWV.
* Week 93 t/m 104  
  Het UWV beoordeelt of je recht hebt op een WIA-uitkering.
* Week 104  
  De verplichting om het loon door te betalen bij ziekte stopt en het opzegverbod bij ziekte is niet meer van toepassing.

**6. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden**

*Vangnet Ziektewet?*

Als je arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van een van onderstaande situaties, geef dan bij jouw ziekmelding door dat je mogelijk valt onder een vangnetbepaling van de Ziektewet. Deze situaties vereisen namelijk aanvullende acties van de werkgever, het Verzuimsteunpunt of de arbodienst. Je hoeft niet aan te geven van welke specifieke situatie sprake is. Het betreft:

* Verzuim als gevolg van orgaandonatie
* Arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling
* Arbeidsongeschikt bij einde dienstverband
* Arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor je een WAO/WIA-toekenning had in de afgelopen vijf jaar
* Je hebt minder dan vijf jaar geleden de status ‘arbeidsgehandicapte’ ontvangen
* Arbeidsongeschiktheid van een oudere werknemer (geboren voor 8 juli 1954) die voorafgaand aan de indiensttreding minimaal 52 weken een uitkering op grond van de Werkloosheidswet heeft ontvangen en die binnen vijf jaar na indiensttreding ziek wordt.

*Aansprakelijkheid van een derde, bedrijfsongeval, beroepsziekte?*

Als er sprake is van een van onderstaande situaties, moet je dat aangeven. Werkgever dient dan namelijk specifieke actie te ondernemen. Het gaat om:

* Arbeidsongeschiktheid waarvoor een derde aansprakelijk gesteld kan worden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeluk)
* Arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte

Indien je geen medische informatie wenst te verstrekken aan jouw leidinggevende, ben je verplicht deze informatie zelf rechtstreeks door te geven aan de bedrijfsarts.

*Arbeidsverzuim door een arbeidsconflict*

Let op: dit is een facultatieve bepaling binnen het verzuimprotocol.

Soms is er sprake van een arbeidsconflict waardoor je je werk niet in de normale werkomgeving met je directe collega’s kunt uitoefenen. Daarvoor heeft [naam bedrijf] een arbeidsconflictenprotocol. Jij of jouw leidinggevende meldt het arbeidsconflict bij de conflictbemiddelaar of bij de directie. Daarmee start de procedure ‘arbeidsverzuim door een arbeidsconflict’. Het resultaat kan zijn dat je arbeidsconflictverlof krijgt met doorbetaling van loon. De afspraak is dan dat je jouw loon blijft ontvangen op voorwaarde dat je actief en positief meewerkt aan het spoedig oplossen van het conflict en bereid bent om in de tussentijd passend werk te doen. Er zal binnen twee weken een gesprek met de werkgever worden gevoerd tot oplossing van het geschil.

**7. Verplichting naleving verzuimprotocol**

Dit verzuimprotocol is niet vrijblijvend. Je bent verplicht om je aan de beschreven voorschriften te houden. Als je niet voldoende meewerkt aan herstel en re-integratie, je herstel tegenwerkt of zonder goede reden je plichten niet nakomt, kan [naam bedrijf] aan jou een sanctie opleggen.

De lichtste sanctie is een mondelinge waarschuwing. Als wordt geconstateerd dat je de voorschriften vervolgens niet naleeft, volgt een schriftelijke waarschuwing die in je dossier zal worden opgenomen. Bij herhaling of aanhoudend niet-naleven van de voorschriften, kan werkgever de loondoorbetaling opschorten. Als ook dit niet leidt tot naleving van de voorschriften, heeft werkgever het recht de loondoorbetaling stop te zetten totdat je jouw plichten nakomt. Zodra je voldoende meewerkt aan jouw herstel en re-integratie, wordt de loonmaatregel ingetrokken. In geval van schorsing wordt het loon dat niet is uitbetaald alsnog (met terugwerkende kracht) betaald. Het loon dat niet is ontvangen in de periode dat het loon is stopgezet, wordt niet met terugwerkende kracht uitbetaald. In de meest vergaande situatie kan werkgever overgaan tot ontslag. Dit laat onverlet de sancties die van overheidswege aan jou kunnen worden opgelegd, zoals uitstel of afwijzing van de WIA-beoordeling.

**8. Meningsverschil**

Het kan voorkomen dat jouw leidinggevende, de bedrijfsarts en jij van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid of over passend werk. Dan kun jij of de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. De kosten hiervan zijn voor rekening van de aanvrager, in overleg kan hiervan worden afgeweken. Het oordeel van het UWV is zwaarwegend, maar niet bindend. Blijven partijen het oneens dan resteert een procedure bij de kantonrechter.

Je kunt het UWV verzoeken een deskundigenoordeel te geven over:

* jouw arbeids(on)geschiktheid;
* jouw re-integratie inspanningen;
* of het aangeboden werk passend is;
* de re-integratie-inspanningen van werkgever;
* of ziekteverzuim binnen 26 weken kan worden verminderd als jouw werk wordt aangepast of je wordt herplaatst (eventueel door bijscholing).

Dit deskundigenoordeel van het UWV is nodig als je naar de rechter wilt.

**9. Na uitdiensttreding**

Als je uit dienst gaat maar binnen vier weken na uitdiensttreding ziek wordt en niet werkzaam bent bij een andere werkgever of een WW-uitkering ontvangt, heb je een aantal verplichtingen. Dit zijn de volgende:

*Optie 1: Werkgever is eigenrisicodrager voor de Ziektewet:*

* Je dient je onmiddellijk ziek te melden bij [naam bedrijf].
* Je dient langs te gaan bij de bedrijfsarts en/ of arbeidsdeskundige van [naam bedrijf].
* Je dient alle informatie te verstrekken die de werkgever nodig heeft op grond van de Ziektewet of de WIA. Als je jouw medische gegevens niet wilt verstrekken aan [naam bedrijf] hoeft dat niet maar je dient de gegevens wel te verstrekken aan de bedrijfsarts.
* Je dient alle verplichtingen na te leven die volgen uit de Ziektewet en de WIA.
* Je dient mee te werken aan het re-integratietraject of proefplaatsing dat door [naam bedrijf] wordt aangeboden.
* Je dient een vervroegde WIA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

Op het moment dat je je niet aan deze verplichtingen houdt, kan [naam bedrijf] aan jou een boete opleggen.

*Optie 2: Werkgever is geen eigenrisicodrager voor de Ziektewet:*

* Je dient je ziek te melden bij [naam bedrijf].
* Je dient je te houden aan de voorschriften en richtlijnen die door het UWV zijn uitgevaardigd.
* Je dient actief mee te werken aan herstel en werkhervatting zoals het aanvaarden van passende arbeid.
* Je dient [naam bedrijf] maandelijks op de hoogte te houden van de ontwikkelingen ten aanzien van je herstel.

Op het moment dat je je niet aan deze verplichtingen houdt, kan [naam bedrijf] aan jou een boete opleggen.

**10. Contactpersonen en telefoonnummers**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | naam: | telefoonnummer: |
| Contactpersoon werkgever (leidinggevende):  Voorzitter PVT/OR |  |  |
| Verzuimsteunpunt Grafimedia: |  |  |
| Bedrijfsarts: |  |  |
|  |  |  |

**Dit verzuimprotocol is vastgesteld te [plaats] op [datum].**

*Disclaimer*

Hoewel bij de samenstelling van deze informatie grote zorgvuldigheid is betracht, kan Arbografimedia.nl geen aansprakelijkheid aanvaarden voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die (mede) gebaseerd zijn op deze informatie.