Verzuimbeleid

Inleiding
DRU Industriepark wil een goede werkgever zijn in de Achterhoek. Daarom sturen wij actief op veilige werkomstandigheden en een plezierige en gezonde werkcultuur.

Het kan voorkomen dat je als werknemer van DRU Industriepark (hierna te noemen: werkgever) door ziekte voor een korte of langere periode niet in staat bent om je (eigen) werkzaamheden uit te voeren. Op dat moment spreken we over arbeidsongeschiktheid.

Onze visie is dat ziekte je kan overkomen, maar verzuim een keuze is. De keuze tussen wel of niet naar het werk gaan is een keuze die gemaakt wordt in overleg met je leidinggevende. Daarbij wordt ook de vraag besproken: wat kun je nog wel? Soms kan het werk worden aangepast zodat je toch bepaalde taken kunt uitvoeren of andere werkzaamheden kunt verrichten binnen DRU Industriepark waarbij je beperkingen geen rol spelen.

Omdat de gevolgen van arbeidsongeschiktheid voor jou als werknemer en voor de werkgever groot zijn, is het belangrijk om hierover afspraken te maken. Deze afspraken maken onderdeel uit van de tussen jou en de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst.

Loondoorbetaling bij ziekte
Op het moment dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid, betaalt je werkgever het loon door. De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door de wet en is geregeld in de cao. Omdat wij binnen DRU Industriepark te maken hebben met twee verschillende cao's gaan we uit van minimaal de cao die voor jouw van toepassing is.

Daarnaast hebben we afspraken gemaakt die voor zowel de Stichting als de Horeca van toepassing is:

1. Er worden geen wachtdagen gehanteerd
   Een wachtdag betekent dat je de eerste dag dat je je werk niet zou kunnen uitvoeren geen loon ontvangt. Wij geloven echter dat verzuim een keuze is en er alleen wordt verzuimd op het moment dat het niet anders kan. Daarom betalen we ook bij de eerste arbeidsongeschiktheid dag het loon conform de op jou van toepassing zijnde cao door.

2. Loondoorbetaling

   a. Je krijgt je loon doorbetaald zoals staat beschreven in de op jou van toepassing zijnde cao. Dit is inclusief (reservering) eindejaarsuitkering en eventuele structurele genoten onregelmatigheidstoeslag over de afgelopen 12 maanden voor de eerste ziektedag.
   b. We vinden het belangrijk dat je, zodra je daartoe in staat bent, weer deel kunt nemen aan het werk bij DRU Industriepark en het werk verricht wat voor jou op dat moment mogelijk is. Dat betekent dat, ook als je uren in een andere of passende functie maakt, je voor die uren 100% van je loon krijgt doorbetaald.
   c. Eventuele korting op het loon wordt maandelijks achteraf verrekend op het salaris.

3. Oproepkracht
   Ben je oproepkracht? Dan wordt er gekeken naar het gemiddeld aantal uren dat je in de afgelopen 13 weken hebt gewerkt en wordt dit aan je doorbetaald. Tevens wordt de gemiddelde toeslag berekend en aan jou uitbetaald.

Arbeidsongeschiktheidsverzuim
Omdat wij als werkgever zelf jouw salaris doorbetalen als je arbeidsongeschikt bent, houden wij tijdens deze periode nauw contact met jou. Omdat wij geen dokter zijn, zal er op een aantal punten het professionele advies van een bedrijfsarts of andere deskundigen gevraagd worden.

Rollen
- Leidinggevende: Met je leidinggevende bespreek je de ziekmelding en houd je gedurende de periode dat je (deels) niet in staat bent om te werken contact. Je leidinggevende bespreekt met jou hoe je weer kunt opbouwen in het werk en legt afspraken vast.
- HR: HR treedt op als casemanager die het proces bewaakt. Zij overleggen met jou over de stappen die gezet moeten worden en sluiten indien nodig aan bij gesprekken. HR schakelt de arbodienstverlening in.
- Arbodienstverlening Jansen & De Vries: De arbodienstverlening neemt contact met jou op om een afspraak met de bedrijfsarts in te plannen. De bedrijfsarts bespreekt met jou je medische situatie en geeft aan de hand daarvan, en aan de hand van zijn medische kennis en protocollen, een advies aan de werkgever.

Wat verwachten wij van jou als je niet in staat bent op te werken?
Op het moment dat je niet in staat bent om te werken bel je je leidinggevende minimaal een uur van tevoren, en in de Horeca uiterlijk om 9.00 uur ’s morgens op om dit te bespreken. Mocht je het eerder weten, dan is het wenselijk eerder te bellen zodat er op tijd voor vervanging gezorgd kan worden.

Doel van het telefoongesprek is om te bepalen of er sprake is van verzuim ten gevolge van arbeidsongeschiktheid en of er dus recht ontstaat op loondoorbetaling bij ziekte of dat een andere vorm van verlof passender is.

Ook is het belangrijk om in te schatten of er spoedzaken liggen dan wel vervanging geregeld moet worden. In het gesprek naar aanleiding van je melding bespreek je de volgende punten:
- Welke werkzaamheden je niet kunt verrichten;
- De mogelijkheid om andere vervangende werkzaamheden te verrichten;
- De vermoedelijke dag dat je weer (deels) kunt werken;
- De gevolgen voor lopende werkzaamheden, spoedzaken en afspraken;
- De eventuele inzet van de bedrijfsarts of andere arbo-professionals;
- Overige werkhervattingsafspraken;
- Het telefoonnummer waarop je te bereiken bent;
- Een eventueel tijdelijk verpleegadres;
- Het eerstvolgende contactmoment.

Als je weer beter bent dan meld je jezelf persoonlijk (telefonisch of via app) weer beter bij je leidinggevende op de dag dat je weer beter bent. Ook als dit geen werkdag voor je is. Op deze manier kan er goed geroosterd worden en kunnen de ziekmeldingen goed worden verwerkt in het personeelssysteem.

Voorschriften bij arbeidsongeschiktheidsverzuim
Op het moment dat er aan jou arbeidsongeschiktheidsverzuim is verleend, kom je in ieder geval de volgende regels en voorschriften na:
- Als werknemer ben je er zelf verantwoordelijk voor dat je zo snel mogelijk je werkzaamheden weer hervat. Daarom wordt er van je verwacht dat je meewerkt aan je eigen herstel en in geen geval het herstelproces belemmert door andere arbeid te verrichten, belemmerende sporten te beoefenen of op een andere manier je herstel te belemmeren of vertragen;
- Als je bij het herstel ondersteuning van je werkgever nodig hebt, wordt er van je verwacht dat je dit direct bespreekt, zodat wij hier onze rol en verantwoordelijkheid in kunnen nemen;
- Op het moment dat je (gedeeltelijk) weer in staat bent werkzaamheden te hervatten, doe je dit per direct, ook al heb je hierover met je leidinggevende eerder andere afspraken gemaakt. Per direct stel je je leidinggevende van je (gedeeltelijke) werkhervatting op de hoogte. Als je denkt dat je andere werkzaamheden kunt verrichten dan je eigen werkzaamheden, bespreek je dit ook direct met je leidinggevende.

- Tot het moment dat je hierover met ons andere afspraken hebt gemaakt blijf je thuis (of op je verpleegadres). Daarnaast zorg je er voor dat je gedurende de gehele periode van arbeidsongeschiktheidsverzuim bereikbaar bent voor je werkgever, de bedrijfsarts en eventuele overige arbo-professionals;
- Op het moment dat je een oproep ontvangt om bij je werkgever, de bedrijfsarts of andere arbo-professionals te verschijnen geef je aan deze oproep gehoor. Mocht je verhinderd zijn, stem je dit ruim van tevoren af met je werkgever.

Wel of niet arbeidsongeschikt
Op het moment dat er tussen jou en je werkgever discussie ontstaat of er wel of geen sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid nemen we de volgende stappen:
- Je werkgever zal de bedrijfsarts vragen om op korte termijn een advies op te stellen.
- De bedrijfsarts neemt contact op met jou en op basis daarvan geeft hij schriftelijk advies aan de werkgever.
- Op basis van het advies zal je werkgever een besluit nemen.
- Als de bedrijfsarts aangeeft dat je weer kunt werken, wordt er van jou verwacht dat je je werkzaamheden weer oppakt.
- Als je je werkzaamheden niet hervat, bepaalt je werkgever (op basis van het advies van de bedrijfsarts) of het loon al dan niet moet worden doorbetaald.
- Als jij of je werkgever zich niet kunnen vinden in dit oordeel bestaat de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De kosten voor dit zogenoemde deskundigenoordeel komen voor rekening van je werkgever.
- Als je vanwege een andere oorzaak je werkzaamheden niet kunt hervatten geef je dit aan je werkgever door, zodat deze hier actie op kan ondernemen.

Dreigend langdurig verzuim
Als jij en/of je werkgever concluderen dat het verzuim langer dan twee weken gaat duren worden er aanvullende maatregelen getroffen. In overleg met jou stelt je leidinggevende en HR vast welke stappen nodig zijn. Voorbeelden zijn:
- Advies vragen aan de casemanager van Jansen & De Vries;
- Een specifiek re-integratie advies vragen aan de bedrijfsarts;
- Inzet van overige arbo-professionals zoals stress- en burnout begeleiding, fysieke begeleiding, werkplekdeskundigen etc.

De gemaakte afspraken zullen altijd schriftelijk worden vastgelegd en zo nodig ook ondertekend. Samen met je werkgever ben je er verantwoordelijk voor dat er een goed re-integratiedossier wordt opgebouwd. Dit dossier is van groot belang bij het eventueel verkrijgen van een WIA uitkering.

Als jij en je werkgever concluderen dat er sprake is van dreigend langdurig verzuim zijn er wettelijke verplichtingen van toepassing. In dat geval word je:
- Uiterlijk in de zesde week van de arbeidsongeschiktheid doorverwezen naar de bedrijfsarts die dan een probleemanalyse opstelt. In deze probleemanalyse geeft de bedrijfsarts aan of er sprake is van arbeidsongeschiktheid en welke mogelijkheden je nog hebt. Ook geeft hij een inschatting wanneer het herstel verwacht wordt. Er volgt een advies hoe je je werk het beste kunt oppakken.
- Op basis van de probleemanalyse stel je samen met je leidinggevende een plan van aanpak op. Dit plan wordt minimaal eens per zes weken geëvalueerd. Zo nodig wordt het plan van aanpak bijgesteld.
- Uiterlijk in de 50e week van het arbeidsongeschiktheidsverzuim stel je samen met je werkgever en eventueel de casemanager een “eerstejaarsevaluatie Plan van Aanpak re-integratie op”.
- Uiterlijk in de 91e week van het arbeidsongeschiktheidsverzuim vraag je een WIA uitkering aan. De basis van deze aanvraag is het re-integratieverslag wat door jou en je werkgever gezamenlijk eventueel met ondersteuning van HR wordt opgesteld op basis van het medische en arbeidskundige dossier van de bedrijfsarts.
- 104 weken na de eerste ziektedag stopt de verplichting van je werkgever om jouw salaris door te betalen. Je kunt dan recht hebben op een (WIA) uitkering door het UWV.

Frequent verzuim
Op het moment dat je drie keer of vaker per jaar arbeidsongeschikt bent, is er sprake van ongewenst frequent verzuim. Op dat moment kan je werkgever de volgende stappen zetten:

- Een gesprek tussen jou, je leidinggevende en eventueel HR. Hierin wordt het frequente verzuim besproken, worden maatregelen getroffen om herhaling in de toekomst te voorkomen en worden er in onderling overleg afspraken gemaakt;
- Van dit gesprek zal je leidinggevende een verslag (laten) maken, dit samen ondertekenen en in je personeelsdossier toevoegen;
- Bij medische vragen kan er advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts.

(Dreigend) arbeidsconflict
Indien je ten gevolge van een arbeidsconflict niet meer in staat bent je werkzaamheden uit te voeren, stel je hiervan je werkgever op de hoogte. Deze zal in overleg treden met HR. Vervolgens zal er een afspraak worden gepland tussen jou, je werkgever en indien nodig HR waarin een oplossing voor de ontstane situatie wordt gezocht.

Arbeidsongeschiktheid en verlof
Het kan voorkomen dat je tijdens een periode van arbeidsongeschiktheidsverzuim met vakantie zou willen gaan, of dat je tijdens een periode van vakantie arbeidsongeschikt wordt. In dat geval zijn de volgende punten belangrijk:

- Op het moment dat je met vakantie wilt gaan tijdens een periode van arbeidsongeschiktheidsverzuim kan dit alleen na voorafgaande toestemming van je leidinggevende. Desgewenst kan deze zich laten adviseren door de bedrijfsarts. In ieder geval zal de werkgever aan het verlenen van de toestemming steeds de voorwaarde verbinden dat de werknemer dan ook vakantie uren opneemt;
- Als je in staat bent om te re-integreren dan is het ook belangrijk om uit te rusten van je re-integratie. Je mag dan ook in overleg met je werkgever vakantie-uren opnemen tijdens een periode van re-integratie. Mocht je hier geen gebruik van maken, dan zullen de wettelijke vakantie-uren conform de wettelijke regelingen na een half jaar na het jaar van opbouw komen te vervallen.
- Op het moment dat je tijdens een vakantieperiode (in het buitenland) ziek wordt, meld je dit volgens de hiervoor beschreven procedure. In dit overleg zal worden vastgesteld wat er van jou verwacht wordt. Dit kan het volgende inhouden:
    - Bij een te verwachten korte ziekteperiode (minder dan één week) kan je werkgever akkoord gaan met herstel in het buitenland;
    - Na terugkomst van vakantie beschik je in alle gevallen over een getekende medische verklaring van een geraadpleegde arts of controleorgaan. Op basis van deze verklaring kan je werkgever (al dan niet op advies van de bedrijfsarts) beslissen of verlofdagen welke je ten gevolge van ziekte niet hebt kunnen genieten terug worden gegeven;
    - Wanneer de afgesproken vakantieperiode is beëindigd, wordt van jou verwacht dat je zo spoedig mogelijk terugkeert naar je huisadres, zodat beoordeling van de (mate van) arbeidsongeschiktheid door de bedrijfsarts / je werkgever kan plaatsvinden en maatregelen getroffen kunnen worden teneinde werkhervatting te bevorderen;
    - Indien je niet in staat bent om te reizen vanwege je ziekte, zorg je er voor dat je beschikt over een verklaring van niet-reisvaardigheid van een geraadpleegde arts of controleorgaan.

Andere verlofsoorten
Het kan voorkomen dat je anders dan ten gevolge van ziekte niet in staat bent om je werkzaamheden te verrichten. Als dit het geval is, is er geen sprake van arbeidsongeschiktheidsverzuim. In dat geval zullen we in onderling overleg met jou een oplossing zoeken voor de ontstane situatie. Voorbeelden van oplossingen zijn:

- Het opnemen van een verlofdag;
- Toekennen van kort of lang zorgverlof;
- Het toekennen van kort verzuim;
- Het verschuiven van een roostervrije dag;
- Het toekennen van onbetaald verlof.

Kort verzuim (zoals bijvoorbeeld bezoek aan tandarts, dokter, ziekte van een kind etc.) vindt plaats in de eigen tijd, dan wel worden de verzuimde uren gecompenseerd door op een ander moment de uren alsnog te werken. Indien noodzakelijk, er niet buiten de werktijd om gepland kan worden, en je je maximaal hebt ingespannen om de situatie anders op te lossen kan werkgever een korte, naar billijkheid te berekenen tijd aan kort verzuim toekennen, na voorafgaande toestemming van je werkgever.
Hetzelfde geldt voor kortdurend zorgverlof. Dit kun je alleen aanvragen in overleg met je leidinggevende.

Sancties

- Indien je één van de in dit document vermelde relevante regels zonder geldige reden niet nakomt kan je werkgever genoodzaakt zijn sanctie maatregelen te treffen.
- Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de arbo-professional dit mede aan zowel jou als je werkgever en staakt de begeleiding.

Als je zonder geldige reden de in dit protocol vermelde regels overtreedt, kan je werkgever de volgende sancties toepassen:

- Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden zal je werkgever je schriftelijk waarschuwen. Een afschrift van deze waarschuwing zal worden opgenomen in het personeelsdossier;
- Bij elke volgende overtreding van de regels en voorschriften in een periode van 12 maanden zal je werkgever de loondoorbetaling staken totdat je weer voldoet aan de regels en voorschriften, dan wel indien je jouw werkzaamheden weer volledig hebt hervat.