

## ZIEKTEVERZUIMREGLEMENT RAAK PERSONEEL

### Controlevoorschriften voor (ex-)medewerkers die onder de Ziektewet vallen

Hierbij ontvangt u het verzuimreglement, van toepassing op alle medewerkers met een dienstverband bij Raaak die op de einddatum van dat dienstverband ziek zijn of binnen 28 dagen na de einddatum van dat dienstverband alsnog ziek worden.

Aangezien Raaak eigen risicodragers voor de Ziektewet is, dient u zich bij Raaak ziek te melden. Raaak betaalt uw Ziektewetuitkering indien u daar recht op heeft. U heeft dus rechten, maar ook plichten.

In dit reglement staan de regels en de controlevoorschriften waar u zich aan dient te houden bij ziekteverzuim(melding). Eén van de uitgangspunten van het verzuimbeleid is dat er in een zo vroeg mogelijk stadium contact zal zijn tussen u en uw casemanager. Het doel is zo snel mogelijk te herstellen en wanneer dat niet mogelijk is in het werk waarin u laatstelijk werkzaam was, te bepalen welke werkzaamheden u dan nog wel kunt verrichten rekening houdend met uw (medische) beperking. Een uitgangspunt is verder dat regelmatig contact tussen u en uw casemanager de re-integratie bevordert.

#### Toelichting vooraf

Onder **medewerker** in dit reglement wordt verstaan: de (ex-)medewerker die onder de werking van het eigenrisicodragerschap Ziektewet valt.

Onder **casemanager** wordt verstaan: een medewerker van Raaak, of een door hem ingeschakelde derde die het proces rondom (langdurig) verzuim coördineert en tevens bewaakt of de stappen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter op tijd genomen worden.

Daar waar in dit reglement *hij* wordt genoemd, kan ook *zij* worden gelezen. Waar *medewerker* wordt genoemd, kan ook *medewerkster* worden gelezen.

De **Arbodienstverlening** wordt uitgevoerd door Expereans.

Bij overtreding van één of meerdere in dit verzuimreglement genoemde regels en voorschriften en/of nadere schriftelijke instructies over verzuim, re-integratie of aanvaarden van gangbare arbeid, is Raaak verplicht tot het opleggen van sancties tegen de medewerker, zoals genoemd in artikel 24 van dit verzuimreglement.

#### 1. De ziekmelding

In geval van ziekte dient de medewerker dit uiterlijk de desbetreffende dag vóór 10.00 uur te melden bij Raaak Personeel, tenzij deze dag een weekend of feestdag is. In dat geval ontstaat de verplichting per eerstvolgende werkdag. Medewerker dient zich persoonlijk ziek te melden. Ziekmeldingen door derden en/of per fax/mail/sms worden niet geaccepteerd. Indien de Raaak Personeel niet direct bereikbaar is, blijft de verplichting tot het ziekmelden door de medewerker tot het moment van contact tussen beiden. De ziekmelding wordt met de medewerker van Raaak Personeel opgemaakt.

De verzuimmelding bevat in elk geval:

- Naam
- Geboortedatum
- BSNummer
- (Verpleeg)adres en telefoonnummer waarop medewerker in elk geval bereikbaar is
- Werkplek, functie en antwoord op de vraag of er gewerkt is op de dag van ziekmelding?
- Aard en oorzaak van de ziekmelding, en of de oorzaak van het verzuim een bedrijfsongeval/ongeval/zwangerschap/orgaandonatie betreft
- Indien mogelijk: antwoord op de vraag of er mogelijk recht is op Ziekengeld van UWV in verband met de No-Risk polis
- Vermoedelijke ziekte duur

Bij ziekmeldingen vanuit het buitenland wordt verwezen naar artikel 18 en 19 van dit reglement.

#### 2. De herstelmelding

Zodra de medewerker hersteld is, meldt hij dat per direct aan de casemanager. Mocht de medewerker binnen 28 dagen na de herstelmelding wederom arbeidsongeschikt worden, dient hij zich opnieuw ziek te melden om te bepalen of er sprake is van nawerking of samengesteld verzuim voor de Ziektewet.

### **3. Thuisblijven**

Na de ziekmelding moet de medewerker thuis blijven tot het moment van eerste contact met de casemanager. Het eerste contact zal plaatsvinden op de 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> dag vanaf de ziekmelding. Daarna zullen afspraken worden gemaakt over wanneer er vervolcontact zal zijn en hoe dat zal plaatsvinden.

### **4. Medewerker moet bereikbaar zijn**

Raaak en de Arbodienst moeten de medewerker kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat de medewerker telefonisch bereikbaar is en/of bezocht kan worden op het verpleegadres. Indien de medewerker tijdens zijn ziekte van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld bij ziekenhuisopname), behoort de medewerker dit zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 24 uur te melden aan de casemanager.

### **5. Raadpleeg huisarts**

Indien dit de genezing bevordert, dient men zich onder behandeling te stellen van de huisarts en de voorschriften van de huisarts op te volgen. Er zal een afstemming tussen de Arbodienst en de behandelend(e) arts(en) plaatsvinden indien het advies van de behandelaar(s) hiertoe aanleiding geeft (naar het oordeel van de Arbodienst).

### **6. Rol van de Arbodienst**

De Arbodienst geeft een, in principe bindend, advies met betrekking tot herstel voor eigen arbeid of hervatten in passende arbeid, daarbij medische argumenten (bijv. medisch advies van behandelend specialist) in acht nemend. De Arbodienst kan ook adviseren om op arbeidstherapeutische basis (AT-basis) weer aan het werk te gaan. De medewerker blijft dan formeel volledig ziek (arbeidsongeschikt) gemeld terwijl er toch (enige) werkzaamheden worden verricht, waarbij dit andere werkzaamheden kunnen zijn dan die in de (beëindigde) arbeidsovereenkomst vermeld staan. Het verrichten van werkzaamheden op AT-basis heeft als doel na te gaan in hoeverre de medewerker weer enige werkzaamheden kan uitvoeren waarbij deze tegelijkertijd in direct contact met het arbeidsproces blijft. Medewerker is verplicht om de adviezen van de Arbodienst op te volgen.

### **7. Genezing bevorderen**

Het is belangrijk dat de medewerker er alles aan doet om zijn genezing te bevorderen. Indien de medewerker zich tijdens zijn ziekteverzuimperiode zodanig gedraagt, dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, dan wel niet wordt bevorderd, moet Raaak in het kader van de Ziektewet maatregelen opleggen. De Arbodienst bepaalt in overleg met Raaak of de medewerker de genezing belemmert.

### **8. Spreekuur Arbodienst/arbeidsdeskundige/casemanager of re-integratiebedrijf**

In het geval dat een spreekuurafpraak noodzakelijk is (bij een bedrijfsarts of andere deskundige), dient medewerker gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op dit spreekuur. Voorgaande spreekuurafpraak vervalt niet automatisch indien de medewerker van plan zou zijn op een latere dag zichzelf hersteld te melden.

Indien de medewerker een geldige reden tot verhindering heeft dient de medewerker dit zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen 48 uur voorafgaand aan de spreekuurafpraak, aan de casemanager te berichten. Niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts brengt, ongeacht de reden, met zich mee dat de Ziektewetuitkering geschorst zal worden tot de medewerker wel op het spreekuur verschijnt.

### **9. Probleemanalyse en Plan van Aanpak**

Wanneer het er naar uitziet dat het ziekteverzuim langdurig gaat worden (langer dan zes weken), zal de Arbodienst een probleemanalyse en advies geven over de mogelijkheden tot herstel en re-integratie. Deze probleemanalyse wordt uiterlijk in de 6<sup>e</sup> week van ziekte opgesteld door de bedrijfsarts en wordt verzonden aan de casemanager. Hierna wordt de medewerker uitgenodigd voor een (telefonisch) gesprek met de casemanager. De medewerker dient gehoor te geven aan de uitnodiging hiervoor. Tijdens het overleg wordt, naar aanleiding van de probleemanalyse, samen met de medewerker een Plan van Aanpak opgesteld. Hierin wordt vastgelegd welke stappen de medewerker en Raaak gaan ondernemen om herstel of re-integratie zo snel mogelijk plaats te laten vinden. Het Plan van Aanpak zal door beide partijen voor akkoord moeten worden ondertekend en wordt de leidraad voor het vervolg van de verzuimbegeleiding en re-integratie. Na dit gesprek zal de medewerker een afschrift ontvangen van de opgestelde probleemanalyse en het ondertekende Plan van Aanpak.

Medewerker en werkgever hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het komen tot herstel en re-integratie van de betreffende medewerker. Indien één van beide partijen hieraan niet of te weinig meewerkt, zal het UWV sancties op kunnen leggen. Voor de medewerker kan dit tot consequentie hebben dat het recht op uitkering vervalt.

### **10. Ondersteuning casemanager**

Raaak biedt de medewerker een casemanager aan. Deze zal verantwoordelijk zijn voor het op tijd nemen van alle stappen die Raaak in het kader van wetgeving moet uitvoeren. Ook zal deze de medewerker daar waar mogelijk ondersteunen in de stappen die de medewerker moet ondernemen om herstel/re-integratie mogelijk te maken. De medewerker wordt dringend geadviseerd van deze ondersteuning gebruik te maken.

### **11. Periodiek overleg**

Tijdens de eerste zes weken van de ziekteperiode zal er in principe wekelijks een evaluatie plaatsvinden tussen casemanager en medewerker. Afhankelijk van de specifieke situatie kan hiervan afgeweken worden.

De medewerker dient aan de uitnodigingen hiervoor gehoor te geven. Verder dient de medewerker aan te geven welke stappen hij heeft ondernomen om herstel/re-integratie te bevorderen. Dit dient de medewerker te kunnen aantonen ten behoeve van een eventuele latere beoordeling door het UWV.

Na de eerste zes weken van ziekte zal de medewerker regelmatig, doch minimaal eens per zes weken, uitgenodigd worden voor een (telefonisch) gesprek met zijn casemanager over de voortgang van de ziekte, het herstel en de re-integratie. Daarin worden de ondernomen stappen besproken en nieuwe afspraken gemaakt. Deze worden schriftelijk vastgelegd.

### **12. Eerstejaarsevaluatie**

In de 8e maand van ziekte stelt Raaak samen met de medewerker aan de hand van het re-integratiedossier een re-integratieverslag op. Dit gebeurt in het kader van de voorbereiding op de Eerstejaarsevaluatie.

Wanneer de medewerker 52 weken ziek is geweest, wordt hij door UWV op gangbare arbeid gekeurd. Wanneer hij dan meer dan 35% verlies aan inkomen behoudt, blijft hij arbeidsongeschikt en loopt de Ziektewetuitkering door. Indien het verlies aan verdien capaciteit minder dan 35% bedraagt, wordt de Ziektewetuitkering beëindigd na een uitlooptermijn van één maand.

### **13. Eerstejaars Ziektewet-beoordeling**

Indien de medewerker 52 weken ziek is (en in de Ziektewet zit), wordt hij door UWV opgeroepen voor een keuring om de resterende verdien capaciteit vast te stellen. De Eerstejaars Ziektewet-beoordeling vindt ook plaats indien de medewerker in loondienst al langer dan 52 weken ziek was en daarna ziek uit dienst gaat.

Het vaststellen van de resterende verdien capaciteit geschiedt door het vaststellen van de belastbaarheid door een verzekeringsarts, op dezelfde wijze als een beoordeling voor de WIA. Er vindt dus niet alleen een theoretische schatting plaats, maar als de medewerker al weer werkt, vindt ook een schatting plaats aan de hand van de feitelijk verrichte arbeid.

Als blijkt dat de resterende verdien capaciteit voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid 65% of minder is van het maatmaninkomen, houdt de medewerker bij een ongewijzigde belastbaarheid recht op een Ziektewet uitkering tot maximaal 104 weken.

Indien hij echter in staat wordt geacht meer dan 65% van het maatmaninkomen te kunnen verdienen, dan wordt de Ziektewetuitkering ingetrokken. Hierbij geldt een uitlooptermijn van één maand. Die uitlooptermijn is niet van toepassing indien hij na meer dan 52 weken arbeidsongeschiktheid ziek uit dienst gaat.

### **14. Re-integratieverslag en WIA-aanvraag**

In de 20e maand van ziekte, stelt Raaak samen met de medewerker wederom een re-integratieverslag op. In beide verslagen moeten de inspanningen die zijn gedaan om de medewerker weer aan de slag te krijgen worden vermeld, inclusief probleemanalyse en plan van aanpak. Het re-integratieverslag moet uiterlijk twee weken voor de WIA-aanvraag worden opgesteld en door de medewerker aan het UWV worden verzonden. Het UWV beoordeelt op basis van dit verslag of er voldoende is gedaan om de medewerker weer te re-integreren. De WIA-aanvraag is een verantwoordelijkheid van de medewerker. De medewerker moet in week 91 na de eerste ziektedag bij het UWV een uitkering conform de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) aanvragen. Van groot belang voor de medewerker en Raaak is, dat beiden aan kunnen tonen dat er alles aan gedaan is om terug te keren in het werk bij Raaak of bij een ander (extern) bedrijf. De casemanager ondersteunt de medewerker daarbij. De medewerker wordt daarom uitgenodigd om gezamenlijk de WIA aanvraag in te vullen en te versturen.

### **15. Meewerken aan onderzoek**

De medewerker is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de Arbodienst, indien deze een dergelijk onderzoek in overleg met Raaak nodig acht. Raaak moet sanctionerende maatregelen nemen indien medewerker niet meewerkt aan de re-integratie. Vervolgens kan de medewerker tegen deze sancties bezwaar maken bij UWV.

Indien de arbeidsongeschiktheid van de medewerker veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, waardoor deze derde jegens de medewerker aansprakelijk is, heeft Raaak jegens deze derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek (Regresrecht). De medewerker is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. afdoende medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, die voor Raaak noodzakelijk zijn.

#### **16. Het verrichten van werkzaamheden**

Wanneer medewerker niet in staat is om zijn oude werk te verrichten, maar met zijn beperkingen en mogelijkheden wel ander werk kan doen, moet hij dat ook accepteren. De aangeboden passende arbeid wordt door Raaak in overleg met de Arbodienst vastgesteld. Indien de medewerker de aangeboden passende werkzaamheden (die het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden) niet verricht, is de werkgever op grond van de Ziektewet verplicht om 70% van hetgeen de medewerker met dat passend werk had kunnen verdienen te korten op de Ziektewetuitkering. Dit gedurende de periode dat medewerker dat passend werk had kunnen verrichten.

Wanneer een medewerker nog andere dienstverbanden heeft naast het dienstverband bij Raaak, dient de medewerker Raaak hiervan op de hoogte te stellen.

#### **17. Vakantie tijdens ziekte**

Tijdens ziekte is het mogelijk om op vakantie te gaan. Wel zijn hier voorwaarden aan verbonden. Medewerker dient het voornemen minstens 14 dagen vóór vertrek aan zijn casemanager door te geven. De Arbodienst wordt daarna verzocht om schriftelijk aan te geven of de vakantie de genezing en het re-integratieproces niet belemmert. Na overleg tussen Raaak en Arbodienst ontvangt medewerker een schriftelijke reactie of vakantie op medische gronden niet re-integratie belemmerend werkt. Als dat wel zo is, zal besproken worden hoe verder te handelen.

#### **18. Ziekte tijdens verblijf in het buitenland**

De regels van dit verzuimreglement zijn onverkort van toepassing. Ook wanneer een ziekmelding vanuit het buitenland plaatsvindt. Indien de medewerker tijdens een verblijf in het buitenland arbeidsongeschikt wordt, dient hij dit direct te melden aan casemanager en zich zo spoedig mogelijk onder behandeling van een arts te stellen. Ziekmelding vanuit het buitenland dient altijd te geschieden door middel van een aangetekende brief met daarbij een schriftelijke verklaring van de behandelend arts. Een fax/mail zal niet worden geaccepteerd. Deze brief (in het Nederlands, Engels of Frans opgesteld) dient de volgende informatie te bevatten:

- Naam
- Geboortedatum
- BSNummer
- Oorzaak van het verzuim
- Aard van de ziekte, de klachten met de datum van aanvang en de door de arts(en) gegeven medische behandeling (onderzoek, medicijnen en advies)
- Verklaring omtrent de beperkingen in het functioneren en wat er is gedaan om het herstel te bevorderen
- Vermoedelijke duur van de ziekte
- Verblijfplaats, telefoonnummer, bereikbaarheid
- Naam, adres, woonplaats en telefoonnummer van de behandelend arts ter plaatse
- Redenen waarom er niet gereisd kan worden

Zodra de medewerker in staat is om naar Nederland te komen, dient hij dit direct te doen teneinde re-integratie mogelijk te maken. Indien het verblijf in het buitenland om gezondheidsredenen langer dan een week gaat duren, dient een 2e melding, voorzien van een medisch rapport van een onafhankelijk arts, per aangetekende brief te volgen. Het medisch rapport dient in het Nederlands, Engels of Frans te zijn opgesteld. Hierin staan dezelfde gegevens vermeld als hiervoor is aangegeven. Correspondentie dient te worden gestuurd naar Raaak t.a.v. de casemanager, Achterom 12, 3351 PC Papendrecht.

Eventueel kan er gebruik gemaakt worden van de controlerende instantie in het betreffende land. In Turkije moet de controle door een arts van het wettelijk orgaan, de SSK, worden uitgevoerd. In Marokko dient de medewerker zich te laten controleren bij de Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) in de regio waar de medewerker verblijft. Bij terugkomst in Nederland dient direct contact opgenomen te worden met de casemanager.

De medewerker dient medische bewijslast van zijn ziekte (zoals verklaringen arts, ziekenhuis, etc.) te overleggen aan de Arbodienst. Op basis van deze gegevens zal de Arbodienst bepalen in hoeverre er sprake was van arbeidsongeschiktheid en in welke mate er recht op Ziektewetuitkering bestaat.

#### **19. Ziekte tijdens verblijf in het buitenland dat tevens het land van herkomst is**

Als toevoeging op het onder artikel 17 genoemde, geldt het volgende: Volgens de (EG)-verordeningen dient de medewerker die zich bevindt in het land van herkomst, zich binnen drie dagen na aanvang van de ziekte te melden bij de controlerende instantie die belast is met de uitvoering van de sociale zekerheid in dat land. In

Turkije moet de controle door een arts van het wettelijk orgaan, de SSK, worden uitgevoerd. In Marokko dient de medewerker zich te laten controleren door de Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) in de regio waar hij verblijft. Tevens dient de medewerker altijd een verklaring van deze controlerende instantie te overleggen. Deze verklaring moet voorzien zijn van een vertaling in de Engelse of Franse taal en zijn opgesteld door een beëdigd tolkvertaler.

Voor medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van artikel 19 gelden eveneens de voorschriften genoemd in artikel 18. Daarnaast geldt dat de medewerker gehouden is de instructies van de behandelend arts in het land op te volgen. Tevens dient medewerker bereikbaar te zijn voor instructies van Raaak en dient de medewerker de opdrachten van Raaak, die zijn afgestemd met de Arbodienst, op te volgen. Het niet volgen van de in dit artikel genoemde voorschriften kan gevolgen hebben voor de Ziektewetuitkering.

#### **20. Informatieverstrekking Raaak**

Met inachtneming van hetgeen onder medisch beroepsgeheim valt, informeert de Arbodienst Raaak. Hierbij valt te denken aan de gegevens die ertoe hebben geleid dat de beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken medewerker.

Privacybescherming is geregeld in het privacyreglement van de Arbodienst. Informatie over het privacyreglement kan de medewerker verkrijgen bij de Arbodienst. Raaak kan besluiten gebruik te maken van een tolk voor het bijwonen van het spreekuur of andere gesprekken over ziekte en re-integratie van een medewerker. Deze tolk dient een geheimhoudingsprotocol te ondertekenen, dat op aanvraag inzichtelijk moet zijn voor de medewerker.

De medewerker heeft inzage- en correctierecht in/op de door Raaak vastgelegde gegevens in de Verzuimadministratie. De procedure inzage en correctierecht van Raaak is op te vragen bij de casemanager van Raaak Uitkeringen.

#### **21. Betaling Ziektewetuitkering**

Medewerker ontvangt de eerste uitbetaling van de Ziektewetuitkering uiterlijk binnen 6 weken na de ziekmelding. Daarna vindt iedere 4 weken een betaling plaats.

#### **22. Klachten**

Informatie over de klachtenprocedure bij de Arbodienst kan de medewerker verkrijgen bij de Arbodienst.

#### **23. Sancties**

Indien medewerker zich niet aan de verplichtingen van dit reglement houdt, is werkgever gehouden om op grond van de Ziektewet maatregelen aan de medewerker op te leggen.

Al deze verplichtingen en bijbehorende Maatregelen zijn te vinden in het Maatregelen besluit UWV. Werkgever is gehouden om dit Besluit integraal toe te passen.