

Verzuimprotocol Techwork B.V.

Deel 1: verzuimreglement voor werknemer die werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (Fase A)

Wanneer de werknemer geen werkzaamheden wegens ziekte kan verrichten, meldt hij dit direct, maar uiterlijk vóór 9.00 uur in de ochtend van de eerste ziektedag aan Techwork en aan de opdrachtgever waar hij is geplaatst.

Als de werknemer tijdens het werk ziek wordt en daardoor niet meer kan werken, meldt hij dit eveneens direct aan Techwork en aan de opdrachtgever waar hij is geplaatst.

De werknemer moet zich persoonlijk (telefonisch) ziek melden. Het is niet toegestaan de ziekmelding per (bijvoorbeeld) sms, whatsapp of email te doen. Niet persoonlijke ziekmeldingen worden niet geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn.

De ziekmelding van de werknemer leidt tot het einde van de terbeschikkingstelling, waardoor de uitzendovereenkomst direct na de ziekmelding van rechtswege eindigt.

Techwork geeft de ziekmelding van de voormalig werknemer door aan het UWV. Het UWV zal de verdere afhandeling en de uitbetaling van ziektegeld verzorgen.

Deel 2: verzuimreglement voor werknemer die werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst (Fase A detachering zonder uitzendbeding en Fase B/C).

1. Ziekmelding

Indien de werknemer wegens ziekte geen werkzaamheden kan verrichten, meldt hij dit direct, maar uiterlijk vóór 9.00 uur in de ochtend van de eerste ziektedag aan Techwork en aan de opdrachtgever waar hij is geplaatst. Als de werknemer tijdens het werk ziek wordt en daardoor niet meer kan werken, meldt hij dit eveneens direct aan Techwork en aan de opdrachtgever waar hij is geplaatst.

De werknemer moet zich persoonlijk (telefonisch) ziek melden. Het is niet toegestaan de ziekmelding per (bijvoorbeeld) sms, whatsapp of email te doen. Niet persoonlijke ziekmeldingen worden niet geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn.

2. Verzuimcontrole en verblijfadres

De werknemer dient tijdens ziekte telefonisch bereikbaar te zijn tussen 8:00-17:30 uur. Tevens dient de werknemer tussen 09.00-10.00 uur en 12.00-14.30 uur op zijn huisadres te verblijven om een huisbezoek van een vertegenwoordiger van Techwork mogelijk te maken. Deze verplichting geldt in ieder geval tot het moment dat er contact tussen de bedrijfsarts en de werknemer is geweest. De bedrijfsarts kan de werknemer verplichten ook na dit moment nog maximaal twee weken op de voormelde tijden thuis te blijven. De werknemer dient aan verzoeken van Techwork of een in opdracht van Techwork werkende controleur om contact op te nemen, gehoor te geven.

Indien de werknemer tijdens ziekte op een ander adres verblijft c.q. op een ander telefoonnummer bereikbaar is dan bekend is bij Techwork, dient de werknemer dit bij de ziekmelding door te geven.

Indien sprake is van een verblijf in een gezondheidsinstelling, kan de werknemer volstaan met de mededeling dat hij in een gezondheidsinstelling verblijft. Desgevraagd dient de werknemer zijn verblijfadres wel aan de bedrijfsarts door te geven.

3. Verplichtingen tijdens ziekte

De zieke werknemer dient binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp van bijvoorbeeld een huisarts in te roepen en de gegeven voorschriften op te volgen. De werknemer dient zich gedurende het gehele verloop van de ziekte onder (medische) behandeling te blijven stellen en de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.

4. Doorlopend contact

Tijdens de ziekteperiode zal Techwork regelmatig contact houden met de werknemer en zich inspannen om zijn herstel te bevorderen. De werknemer dient ervoor zorg te dragen dat hij zoveel mogelijk bereikbaar is. In ieder geval dient de werknemer binnen 24 uur nadat Techwork daarom heeft verzocht telefonisch contact met Techwork op te nemen.

5. Bedrijfsarts

De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep te verschijnen op een spreekuur van de bedrijfsarts. In verband met het evalueren en bijstellen van het Plan van Aanpak is de werknemer verplicht gehoor te geven aan oproepen voor vervolggconsulten bij de bedrijfsarts en oproepen voor het voeren van het evaluatiegesprek met de Casemanager.

6. Legitimatieplicht

Bij een bezoek aan de bedrijfsarts dient de werknemer zich te kunnen legitimeren met een geldig identiteitsbewijs. De werknemer kan de volgende documenten overleggen:

- een Nederlands paspoort;
- een gemeentelijke identiteitskaart of een toeristenkaart;
- een (buitenlands) paspoort én een verblijfsvergunning (voor niet-Nederlanders)

De geldigheid van het document mag niet zijn verstreken.

7. Meewerken aan Plan van Aanpak

Indien langdurig verzuim dreigt, dient de werknemer alle medewerking te verlenen aan het opstellen van een Plan van Aanpak welke uiterlijk in de achtste week van arbeidsongeschiktheid opgesteld dient te zijn.

Na het opstellen van het Plan van Aanpak is de werknemer verplicht mee te werken aan het evalueren en, zo nodig, bijstellen van het Plan van Aanpak.

In verband met het evalueren en bijstellen van het Plan van Aanpak is de werknemer verplicht gehoor te geven aan oproepen voor vervolggconsulten bij de bedrijfsarts en oproepen voor het voeren van het evaluatiegesprek met de Casemanager.

8. Opstellen re-integratieverslag

Tussen de weken 46-52 van arbeidsongeschiktheid wordt de eerstejaarsevaluatie opgemaakt door de Casemanager. De werknemer, leidinggevende en Casemanager evalueren de re-integratie inspanningen van het afgelopen jaar, stellen hiervan een re-integratieverslag op en stellen vast welk re-integratieresultaat ze in het tweede ziektejaar willen behalen en hoe ze dat gaan doen. De werknemer ontvangt een afschrift van het re-integratieverslag.

9. Meewerken aan re-integratieactiviteiten

De werknemer is verplicht om gehoor te geven aan door de leidinggevende en Casemanager en/of door Techwork ingeschakelde deskundigen (bijvoorbeeld een bedrijfsarts of een re-integratiebedrijf) gegeven redelijke voorschriften.

Ook dient de werknemer mee te werken aan door de leidinggevende en Casemanager en/of door Techwork ingeschakelde deskundigen, getroffen maatregelen gericht op herstel, re-integratie of werkherleving en/of gegeven redelijke voorschriften in het kader van de Wet verbetering Poortwachter.

10. Aanvaarden van passende arbeid

De werknemer is verplicht om passende arbeid te verrichten waartoe Techwork hem in de gelegenheid stelt. Deze passende arbeid dient indien nodig bij een andere werkgever te worden verricht. Tijdens de arbeidsongeschiktheid mag de werknemer geen andere werkzaamheden verrichten, dan die werkzaamheden die voor zijn herstel dan wel re-integratie zijn voorgeschreven of waarvoor hij toestemming heeft van Techwork.

11. Mogelijkheid van deskundigenoordeel

Zowel de werknemer als Techwork en/of de Casemanager kunnen bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen.

12. Aanvraag WIA-uitkering

Uiterlijk in week 89 van de arbeidsongeschiktheid vraagt de werknemer met het opgestelde re-integratieverslag een WIA-uitkering aan bij UWV.

13. Doorbetaling loon

Gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op 91% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.

Gedurende de 53ste t/m de 104^e week heeft de uitzendkracht recht op 80% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, waarover de werknemer geen recht op doorbetaling van loon heeft.

14. Herstel

De werknemer dient gehele of gedeeltelijke werkhervatting uiterlijk vóór 9.00 uur op de dag dat hij weer gaat werken te melden aan Techwork.

15. Vakantie of verblijf in het buitenland

Indien een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer met vakantie wil, dient hij toestemming te verkrijgen van Techwork.

Als de werknemer ziek wordt tijdens vakantie of verblijf in het buitenland is hij gehouden zich per omgaande ziek te melden bij Techwork onder vermelding van het exacte adres waar hij in het buitenland verblijft.

De werknemer dient zich binnen drie dagen na zijn ziekmelding te melden bij het meest dichtstbijzijnde kantoor van het buitenlandse uitvoeringsorgaan Sociale Zekerheid van het land waarin hij verblijft.

Een arts van deze instelling dient een verklaring over de ziekte van de werknemer op te stellen en dient aan te geven of de werknemer (wanneer de ziekte langer duurt dan het geplande verblijf) vanwege zijn ziekte niet in staat is naar Nederland terug te keren.

De verklaring dient aan de navolgende voorwaarden te voldoen:

- in het Engels of in het Duits geschreven zijn;
- duidelijk leesbaar zijn;
- de aanvang, aard en verwachte duur van het verzuim bevatten;
- de voorgeschreven behandeling bevatten.

Deze verklaring dient vervolgens per omgaande aan de bedrijfsarts te worden overgelegd.

Wanneer de werknemer niet aan zijn verplichtingen voldoet om een verklaring van een arts als hiervoor genoemd te overleggen, kan hij voor een controle door een door Techwork aangewezen bedrijfsarts naar Nederland worden teruggeroepen.

Indien de ziekte langer duurt dan het geplande verblijf in het buitenland, keert de werknemer direct terug naar Nederland zodra hij weer in staat is om naar Nederland te reizen. Bij thuiskomst in Nederland dient de werknemer zich direct voor controle te melden bij de door Techwork aangewezen bedrijfsarts.

16. Regres

Is de werknemer arbeidsongeschikt ten gevolge van een aan derde(n) te wijten oorzaak en deze derde(n) daarom tot schadevergoeding jegens de werknemer is verplicht, dan geldt dat alle betalingen van Techwork aan de werknemer over de periode van arbeidsongeschiktheid als onverplichte voorschotbetalingen beschouwd worden, tenzij verhaal daarvan op die derde(n) niet mogelijk is. In voornoemde situatie zal de werknemer alle aanspraken ter zake gederfde arbeidsinkomsten op die derde(n) aan Techwork cederen.

17. Sancties

Techwork kan een sanctie opleggen en/of (rechts)maatregelen treffen indien de werknemer zich niet houdt aan de het bepaalde in dit ziekteverzuimreglement en/of de ter zake geldende wet- en regelgeving. Deze sanctie kan bestaan uit een officiële waarschuwing, het opschorten van de loonbetalingsverplichting of in het uiterste geval ontslag.