

Regels rondom verzuim

Onderdeel van Verzuimbeleid SGH

Januari 2025



Auteurs : Mirella Magnin (HR)
Besproken in denktank : 15 oktober 2024
Instemming GMR : maart 2025
Vaststelling CvB : maart 2025
Herzien uiterlijk : januari 2027

Inhoud

Arbeidsongeschiktheid en arbeidsvoorwaarden	2
Arbeidsongeschikt: rechten en plichten	3

Arbeidsongeschiktheid en arbeidsvoorwaarden

Loondoorbetaling bij ziekte

Conform CAO PO vindt er na één jaar ziekte een korting plaats van 30% over het deel van de betrekking waarvoor je nog ziek bent. Op het moment dat je gedeeltelijk ziek bent of in staat bent vanuit re-integratie gedeeltelijk werkzaamheden uit te voeren vanuit eigen functie of vanuit wenselijk werk, word je voor dat deel 100% uitbetaald. Voor het overige deel blijft gelden dat er een korting plaatsvindt.

Indien gebruik wordt gemaakt van de 130 uur duurzame inzetbaarheid, wordt het verlof niet opgeschort (zie CAO PO). Na 1 jaar ziekte vervalt de eigen bijdrage. Je wordt hier schriftelijk van de op hoogte gesteld. Voor ouderschapsverlof geldt dat, mocht je tijdens je ouderschapsverlof (langdurig) ziek worden, je verlof van rechtswege wordt opgeschort.

Bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap/bevallig geldt dat je recht hebt op 100% van het dagloon indien er een ZW-uitkering wordt toegekend door het UWV.

Reiskostenvergoeding bij ziekte

Bij ziekte van twee weken of langer wordt de reiskostenvergoeding gestopt. Indien je weer geheel of gedeeltelijk gaat werken, dan ontvang je over de reisdagen de geldende vergoeding.

Vakantieverlof

Als je arbeidsongeschikt bent, blijf je volledig vakantieverlof opbouwen. Het bovenwettelijk verlof komt te vervallen. Deze opbouw van het verlof is bedoeld om gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid op te nemen. In de CAO PO is bepaald dat wanneer je in een jaar 160 uren vakantieverlof hebt genoten (naar rato), er vanuit wordt gegaan dat het wettelijk minimum aan vakantiedagen in dat jaar zijn opgenomen. Indien er gedurende dat jaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen de niet genoten vakantiedagen te vervallen.

Tijdens de periode dat je vakantieverlof opneemt, word je vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. In de gesprekken die je voert met je leidinggevende over de arbeidsongeschiktheid en re-integratieactiviteiten wordt de opname van verlof besproken en worden hierover afspraken gemaakt en vastgelegd. Het is de bedoeling dat het verlofsaldo op de hersteldatum niet gegroeid is ten opzichte van de start van de periode van arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Bij het ABP kun je navragen of je recht hebt op het arbeidsongeschiktheidspensioen als je ziek uit dienst gaat.

Arbeidsongeschikt: rechten en plichten

Zorg dat je bereikbaar bent

Zorg dat je tijdens je verzuimperiode goed bereikbaar bent. Ben je niet goed bereikbaar of verblijf je op een ander adres, dan moet je dit direct aan je leidinggevende melden.

Als medewerker ben je wettelijk verplicht om tijdens je reguliere werkdagen en werktijden telefonisch bereikbaar te zijn voor je leidinggevende en de adviseur vitaliteit en verzuim (HR).

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Tijdens je verzuimperiode werk je actief mee aan je herstel en doe je geen dingen die het herstel belemmeren. Veranderingen in je ziekteproces moeten gemeld worden bij de adviseur vitaliteit en verzuim. Een uitnodiging om op het spreekuur te komen bij de bedrijfsarts, eventuele voorschriften van de huisarts, specialist of andere behandelaar volg je op, tenzij met de adviseur vitaliteit en verzuim en eventueel de bedrijfsarts andere afspraken worden gemaakt die tot een snellere re-integratie kunnen leiden.

Tijdens een verzuimperiode verricht je geen betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor derden, en ben je ook niet voor eigen rekening werkzaam, tenzij je met je leidinggevende daar andere afspraken over maakt. Je werkt mee aan maatregelen die de adviseur vitaliteit en verzuim en de bedrijfsarts voorschrijft om het verzuim te bekorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, interventieprogramma's, mediation of bedrijfsmaatschappelijk werk en coaching.

Frequent verzuim

Is het voorgekomen dat je in een jaar of een kortere periode regelmatig ziek bent geweest, dat wil zeggen meer dan drie keer, dan word je uitgenodigd voor een gesprek met je leidinggevende. De adviseur vitaliteit en verzuim kan bij dit gesprek ondersteunen indien gewenst. In dit gesprek komt je ziektepatroon aan de orde en de gevolgen die dit heeft voor jouzelf, voor de organisatie en je collega's. De leidinggevende zal vragen of er werkgerelateerde oorzaken zijn die gezorgd hebben voor je ziekteverzuim. Er worden randvoorwaarden besproken en eventuele maatregelen ingezet die ervoor zorgen dat je op een duurzame manier inzetbaar blijft. Het resultaat van het gesprek moet zijn dat verzuim zoveel mogelijk beperkt wordt. Na overleg met je leidinggevende kan besloten worden dat een afspraak bij de bedrijfsarts gewenst is om verder door te praten over de oorzaken van de verzuimfrequentie.

Privacy

Je hebt als medewerker recht op privacy. Jij bent op geen enkele manier verplicht om informatie met SGH te delen over jouw medische situatie. Van iedere zieke werknemer wordt een (digitaal) verzuimdossier bijgehouden met daarin alle documenten die relevant zijn voor de re-integratie. Het verzuimdossier wordt vertrouwelijk behandeld en bewaard en is voor jou inzichtelijk binnen Visma, mijn talent. SGH registreert geen medische gegevens.

Persoonlijke en vertrouwelijke informatie die jij aan je leidinggevende verstrekt wordt met gepaste discretie behandeld. Gegevens van arbeidsdeskundige aard, zoals informatie over werkzaamheden die je nog wel kunt uitvoeren en eventueel te treffen aanpassingen of werkvoorzieningen, worden uitsluitend verstrekt aan degenen die vanuit hun functie hiervan kennis moeten nemen.

Medische informatie wordt bewaard in een medisch dossier bij de bedrijfsarts. Dit is niet in te zien door SGH. Het medisch dossier mag je te allen tijde inzien, nadat je een afspraak hebt gemaakt met de bedrijfsarts.

Informatie aan de bedrijfsarts

De bedrijfsarts beoordeelt aan de hand van alle informatie, dus ook medische, in hoeverre je arbeidsongeschikt bent en of en hoe je weer tot werkhervatting kunt komen. Tijdens de gesprekken

met de bedrijfsarts geef je belangrijke informatie over de achtergronden van het verzuim zodat de bedrijfsarts tot een goed oordeel over jouw situatie kan komen en zodoende een advies kan uitbrengen over de terugkeer naar je werk. Daartoe adviseren wij je je medische gegevens mee te nemen naar het spreekuur met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts verstrekt geen medische gegevens aan SGH. Wel verstrekt de bedrijfsarts informatie over verzuimbegeleiding en re-integratie, functionele beperkingen en arbeidsmogelijkheden. Die gegevens zijn onderdeel van het verzuimdossier en dus ook altijd inzichtelijk voor jou.

Gegevensverstrekking tussen bedrijfsarts en huisarts of specialist mag alleen plaatsvinden met jouw schriftelijke toestemming.

Preventief spreekuur

Wanneer er een situatie of een behoefte ontstaat om een afspraak te maken met de bedrijfsarts, dan kan dat. Je kunt dan op eigen initiatief en anoniem een afspraak voor een preventief spreekuur maken met de bedrijfsarts of een arbeidsomstandigheden specialist. Hierbij kan het gaan om aspecten die met gezondheid en welzijn te maken hebben. Alleen met jouw toestemming zal de bedrijfsarts een rapportage opstellen voor de leidinggevende.

Passend werk

Ben je door ziekte (gedeeltelijk) niet in staat je reguliere werk te doen, maar kun je wel andere werkzaamheden uitvoeren, dan heb je recht op passend werk. Als dit werk passend is, dan ben je verplicht om dit te accepteren. Onder passend werk wordt verstaan: *‘al het werk dat voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer berekend is, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd’*.

Niet eens met de bedrijfsarts? Deskundigenoordeel

Als je het niet eens bent met uitspraken van de bedrijfsarts of voorstellen van SGH, dan kun je dit bespreken met de bedrijfsarts. Wanneer je van mening bent dat je niet in staat bent om het schriftelijke advies van de bedrijfsarts op te volgen, dan heb je de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij een andere bedrijfsarts. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Hieraan zijn wel kosten verbonden en deze kosten zijn voor degene die het deskundigenoordeel aanvraagt.

Je kunt een deskundigenoordeel aanvragen bij beslissingen over:

- (On)geschiktheid tot werken
- Re-integratie-inspanningen werknemer
- Passend werk
- Re-integratie-inspanningen werkgever
- Arbeidsdeskundig onderzoek

Op www.uwv.nl kun je meer informatie vinden over de aanvraag van het deskundigenoordeel.

Loon en werk in afwachting van het deskundigenoordeel

Is het advies van de bedrijfsarts dat je weer ingezet kunt worden voor (passend) werk en heb je een deskundigenoordeel aangevraagd, dan kan SGH in afwachting van het deskundigenoordeel van je verlangen dat je het werk hervat. Doe je dat niet, dan kan SGH de loondoorbetaling opschorten. Als het deskundigenoordeel aansluit bij het advies van de bedrijfsarts, ontvang je weer loon op het moment dat je het werk hervat. Als het UWV het oneens is met het advies van de bedrijfsarts, dan moet SGH het achterstallig loon alsnog direct betalen.

Ziek tijdens vakantie en/of verblijf in het buitenland door ziekte

Als je tijdens een vakantie ziek wordt, moet je dit zo spoedig mogelijk telefonisch doorgeven aan je leidinggevende onder vermelding van het vakantieadres. Aan de bedrijfsarts verstrek je een

medische verklaring in het Nederlands of in het Engels. De medische verklaring moet zijn opgesteld door een arts en informatie bevatten over de duur, de aard en de behandeling van de ziekte.

Uiteindelijk neemt SGH een besluit of de ziekmelding wordt geaccepteerd.

Word je ziek tijdens je vakantie, maar ben je nog wel in staat te reizen, dan word er van je verwacht dat je aan het einde van de oorspronkelijk geplande vakantie naar huis gaat. Moet je verblijf in het buitenland door ziekte worden verlengd, dan moet je elke twee weken een medische verklaring aan de bedrijfsarts overleggen. SGH kan in het kader van de verzuimbegeleiding controle aanvragen bij de controlerende instelling van het land waar je verblijft. Bij terugkeer in Nederland ben je verplicht je bij je leidinggevende te melden.

Op vakantie in de ziekteperiode

Wil je gedurende je ziekteperiode met vakantie? Dan moet de bedrijfsarts daarover een advies uitbrengen. De leidinggevende beslist in overleg met de adviseur vitaliteit en verzuim aan de hand van dit advies of de vakantie kan worden toegekend. Uitgangspunt hierbij is dat de vakantie de re-integratie niet in de weg mag staan. Als dit niet het geval is, kun je in principe verlofdagen opnemen.

Schade veroorzaakt door derden

Wanneer je arbeidsongeschikt bent geraakt als gevolg van een ongeval dat veroorzaakt is door derden, dan is het belangrijk dat je dat doorgeeft aan je leidinggevende.

Naleven van de beschreven voorschriften

Het is belangrijk dat SGH en jij de voorschriften uit de regels rondom verzuim volgen. Als je je niet aan deze regels houdt, heeft SGH het recht sancties op te leggen.

Sancties zijn mogelijk wanneer je:

- de genezing/werkhervatting belemmert
- niet meewerkt aan passende arbeid
- geen medewerking verleent aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak en de acties die hieruit voortvloeien

Sancties worden niet zomaar opgelegd. Voordat SGH daartoe overgaat, ontvang je een schriftelijk bericht. Je hebt vervolgens maximaal 3 werkdagen om daar mondeling of schriftelijk op te reageren. Daarna deelt SGH haar definitieve besluit aan je mee.

Welke sancties zijn er?

We onderscheiden de volgende sancties, die opeenvolgend opgelegd kunnen worden:

- Schriftelijke waarschuwing
- Opschorten op stopzetten van salaris
- In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, heeft SGH het recht tot ontslag over te gaan

Bezwaar maken

Als je het niet eens bent met de opgelegde sancties dan kun je daartegen schriftelijk bezwaar aantekenen. Dit bezwaar kan ingediend worden via HR@scholengroep holland.nl. Vanuit de interne klachtenprocedure zal het bezwaar in behandeling worden genomen.

Sancties vanuit het UWV

Het UWV kan (achteraf) ook sancties opleggen, als SGH of jijzelf niet voldoende hebben meegewerkt aan het herstel of de werkhervatting. Zo kan bijvoorbeeld je WIA-uitkering (gedeeltelijk) geweigerd worden of SGH kan worden verplicht je loon langer door te betalen.

Vragen?

Voor vragen kun je natuurlijk terecht bij je leidinggevende.

Komen jullie er samen niet uit, dan kun je contact opnemen met de adviseur vitaliteit en verzuim, te bereiken via HR@scholengroepholland.nl.

Voor meer informatie over regels rondom arbeidsongeschiktheid kun je terecht op www.uvw.nl.