



Verzuimprotocol Ada Shipyardservice

Dit verzuimprotocol is opgesteld om de uitzendkracht te informeren over de regels omtrent ziekteverzuim. Alle rechten en plichten van de uitzendkracht en Ada Shipyardservice staan hierin vermeld. Deze regels zijn gebaseerd op de [Wet verbetering poortwachter](#).

Het verzuim is van toepassing op alle lopende uitzendovereenkomsten voor de duur van de overeenkomst. Als de overeenkomst van rechtswege afloopt zal de uitzendkracht ziek uit dienst worden gemeld bij het UWV. Zij zullen het verzuim verder begeleiden.

Ziekmelden

Bij ziekte moet de uitzendkracht zich op de eerste ziektedag **voor 9.00 uur** ziekmelden bij Ada Shipyardservice. Dit kan telefonisch op 020-3033935 of per e-mail naar info@adashipyardservice.com. Als een uitzendkracht tijdens werktijd ziek wordt, meldt hij zich persoonlijk af bij de inlener en bij Ada Shipyardservice.

Bij de ziekmelding geeft de uitzendkracht aan:

- dat hij/zij/hen wegens ziekte niet in staat is om te werken;
- de oorzaak van het verzuim en welke beperkingen zijn er;
- de verwachte duur van het verzuim;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer hij/zij/hen te bereiken is, als het adres wijzigt, geeft hij/zij/hen dit binnen 24 uur de nieuwe gegevens door aan Ada Shipyardservice;
- of de arbeidsongeschiktheid een gevolg is van:
 - zwangerschap
 - structureel functionele beperkingen
 - orgaandonatie
- of de arbeidsongeschiktheid dezelfde oorzaak heeft als waarvoor een WGA-toekenning is verkregen in de afgelopen 5 jaar;
- of de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval is en/ of er vermoeden is van een beroepsziekte;
- of er sprake is van arbeidsongeschiktheid door een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is.

Ziekmelding vanuit het buitenland

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Dit houdt in dat verzuim dat ontstaat in het buitenland direct moet worden gemeld bij Ada Shipyardservice volgens de wijze die is omschreven bij 'ziek melden'. Dus uiterlijk om 9.00 uur op de eerste ziektedag. Daarnaast moet zo spoedig mogelijk een lokale arts ingeschakeld worden voor een medische verklaring. Deze verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- de aard van de ziekte;
- het verloop van de ziekte;

De verklaring dient in het Nederlands of Engels aangeleverd te worden. Een doktersverklaring volledig in het Pools wordt niet geaccepteerd. Deze dient vertaald te worden naar het Engels of Nederlands. Daarnaast dient in de verklaring vermeld te staan welke beperkingen er zijn geconstateerd voor het werk.



Vakantie

Wanneer een uitzendkracht met vakantie wil gaan tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, heeft hij hier vooraf schriftelijke toestemming nodig van Ada Shipyardservice. Die kan zich baseren op het advies van de arbodienst. Tijdens arbeidsongeschiktheid naar Polen reizen wordt ook gezien als vakantie en hiervoor dient vooraf schriftelijke toestemming aangevraagd te worden bij Ada Shipyardservice.

Contact met de arbodienst

Wanneer de bedrijfsarts de uitzendkracht vraagt om meer (medische) informatie over de reden van het verzuim, is de uitzendkracht verplicht hieraan mee te werken. Is hij/zij/hen daartoe niet in staat door opname in het ziekenhuis, mag iemand anders de informatie verstrekken. Deze informatie is alleen bestemd voor de arbodienst.

Spreekuur arbodienst

Zo nodig ontvangt de uitzendkracht een oproep voor het spreekuur van de arbodienst. Bij verhindering licht de uitzendkracht de arbodienst zo spoedig mogelijk telefonisch in (eventueel via Ada Shipyardservice). Bij volledige werkhervatting hoeft de uitzendkracht niet op het spreekuur te verschijnen, maar laat hij/zij/hen dit zo spoedig mogelijk telefonisch weten aan de arbodienst (eventueel via Ada Shipyardservice). De uitzendkracht en Ada Shipyardservice ontvangen een terugkoppeling van de arbodienst over wat er is afgesproken tijdens het spreekuur.

Medisch onderzoek

Als een medisch onderzoek nodig is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, is de uitzendkracht verplicht hieraan mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van, de bedrijfsarts van de arbodienst.

Verblijf

Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan Ada Shipyardservice en aan de arbodienst worden doorgegeven. Het opgegeven adres mag verlaten worden voor een bezoek aan de bedrijfsarts, huisarts, fysiotherapeut of een andere medisch specialist. Dit mag ook voor werkhervatting of als er toestemming is van Ada Shipyardservice.

Langdurige arbeidsongeschiktheid / Wet verbetering Poortwachter

Als een uitzendkracht arbeidsongeschikt wordt treedt de Wet verbetering Poortwachter in. Zowel Ada Shipyardservice als de uitzendkracht moeten zich volgens de Wet verbetering Poortwachter samen, met een arbodienst of bedrijfsarts, inspannen om de uitzendkracht te begeleiden naar volledig herstel en/of re-integratie.

Het beginpunt van de Wet verbetering Poortwachter is de 1^{ste} dag dat de uitzendkracht zich ziekmeldt. Onderstaand schema is een globaal overzicht van de tijdlijn van de wet.



Week 1 – Ziekmelding

Ada Shipyardservice dient de uitzendkracht uiterlijk binnen 1 week ziek te melden bij de arbodienst.

Week 6 – Probleemanalyse

Binnen 6 weken na de ziekmelding maakt de arbodienst op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse en geeft de arbodienst een advies over het werkhervattingstraject. Dit advies wordt verstrekt aan Ada Shipyardservice en de uitzendkracht volgens de geldende privacyregels.

Week 8 – Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het bijbehorende advies maken Ada Shipyardservice en de uitzendkracht samen een plan van aanpak. Zodra dit plan door beide partijen is vastgesteld ontvangt de arbodienst hiervan een afschrift.

Het plan van aanpak is een onderdeel van het re-integratiedossier.

Week 42 – Melding UWV

Is de uitzendkracht langer dan 42 weken niet in staat om te werken vanwege ziekte? Dan moet Ada Shipyardservice het UWV hiervan op de hoogte stellen.

Week 46 – 52 Eerstejaarsevaluatie

Na ongeveer één jaar volgt een bijzonder evaluatiemoment voor Ada Shipyardservice en de uitzendkracht. Zij kijken dan uitgebreid terug op de inspanningen van beiden uit het afgelopen jaar om weer aan het werk te gaan. Ook wordt, in overleg met de bedrijfsarts, de aanpak voor het komende jaar vastgesteld. De eerstejaarsevaluatie is deel van het re-integratiedossier, dus het moet schriftelijk worden vastgelegd.

Week 88 – 93 Aanvraag WIA

Is de uitzendkracht na 87 weken nog niet (volledig) hersteld van ziekte? Dan moet Ada Shipyardservice samen met de uitzendkracht een re-integratieverslag opstellen voor de aanvraag van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Deze aanvraag moet uiterlijk in week 93 na de ziekmelding bij het UWV worden gedaan door de [uitzendkracht](#).

Week 93 – 104 Oordeel van het UWV

Het UWV toetst aan de hand van het re-integratieverslag of de werkgever en de uitzendkracht voldoende pogingen hebben ondernomen om tot re-integratie van de uitzendkracht te komen.

Inzet interventies/re-integratietrajecten

Afhankelijk van de beperkingen van de uitzendkracht kan de arbodienst adviseren om bepaalde acties (interventies) in te zetten. Bij langdurige verzuimgevallen kan de arbodienst re-integratietrajecten voorstellen. Het doel is de duur van het verzuim te beperken en het herstel te bespoedigen.

Re-integratiedossier en WIA-aanvraag

Ada Shipyardservice en de arbodienst leggen alle inspanningen vast in een re-integratiedossier. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van (evaluatie)sprekuren en bijstellingen van het vastgestelde plan van aanpak, evenals van de eerstejaarsevaluatie. Dit is nodig voor een eventuele WIA- uitkering na twee jaar arbeidsongeschiktheid.

Minimaal elke 6 weken contact

Ada Shipyardservice neemt regelmatig, ten minste elke zes weken, contact op met de arbeidsongeschikte uitzendkracht over de voortgang. Tijdens het herstelproces en de re-integratieactiviteiten hebben de uitzendkracht en de arbodienst ook regelmatig contact.

Bereikbaarheid

De uitzendkracht moet de eerste **8 weken** van het verzuim altijd tussen **10.00 en 12.00 uur** bereikbaar zijn op het opgegeven (verpleeg)adres voor (onaangekondigd) contact en/of bezoek van Ada Shipyardservice en/of de arbodienst. Het is mogelijk dat de uitzendkracht gebeld wordt door de arbodienst voor meer informatie of dat er een huisbezoek plaatsvindt.

Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting

De uitzendkracht en Ada Shipyardservice werken aan de begeleiding en activiteiten die gericht zijn op een verantwoorde terugkeer naar het werk door middel van training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing. De uitzendkracht stelt zich actief op in dit proces.

Genezing niet belemmeren

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid werkt de uitzendkracht optimaal mee aan zijn/haar/hun herstel en houdt zich aan de afspraken die zijn gemaakt met de bedrijfsarts van de arbodienst en Ada Shipyardservice. Tijdens arbeidsongeschiktheid mag de uitzendkracht geen arbeid verrichten, behalve wanneer dit is voorgeschreven in het belang van zijn gezondheid of wanneer hier toestemming is verleend door de arbodienst. Als blijkt dat de uitzendkracht zonder toestemming van de arbodienst of Ada Shipyardservice arbeid verricht voor een andere werkgever, zal het reeds uitbetaalde arbeidsongeschiktheid loon worden teruggevorderd en de ziekmelding wordt direct verwijderd.

Herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop de uitzendkracht het werk kan hervatten. Is de uitzendkracht niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan:

- licht de uitzendkracht onmiddellijk Ada Shipyardservice in; en
- licht de uitzendkracht zo spoedig mogelijk de arbodienst telefonisch in.

Zodra de uitzendkracht weer in staat is om te werken, meldt hij zich beter bij Ada Shipyardservice. Bij gedeeltelijke werkhervatting is overleg met de bedrijfsarts gewenst.

Loondoorbetaling tijdens ziekte

Bij arbeidsongeschiktheid heeft de uitzendkracht recht op loondoorbetaling voor de duur van het contract. In fase 1 / 2 geldt dat er 1 wachtdag is. De loondoorbetaling zal vanaf de 2^{de} dag van de arbeidsongeschiktheid ingaan.

De hoogte van de loondoorbetaling is de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon* en ten minste het geldende minimumloon.

Van de 53^{ste} tot en met de 104^e week bedraagt de doorbetaling 80% van het naar tijdruimte vastgesteld loon.

* naar tijdruimte vastgesteld loon – het gemiddelde loon dat de uitzendkracht zou hebben ontvangen wanneer hij/zij/hen had gewerkt.

** Indien de uitzendkracht 67 jaar is of ouder gelden er andere regels omtrent de bepaling en uitbetaling van het loon.

Mocht de uitzendkracht verzuimen om Ada Shipyardservice of de arbodienst te informeren over wijzigingen die van invloed zijn op de hoogte van het loon arbeidsongeschiktheid dan zal Ada Shipyardservice het te veel aan uitbetaald loon verrekenen of terugvorderen.

Indien de uitzendovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid van rechtswege afloopt, wordt de uitzendkracht aangemeld bij het UWV voor een ziektewet uitkering. Het UWV neemt dan de betaling over en maakt een berekening van het dagloon. Dit bedraagt 70% van het laatste verdiende loon.

De 90% doorbetaling door Ada Shipyardservice stopt op dat moment. Wel houdt Ada Shipyardservice de verplichting om het dagloon van het UWV aan te vullen tot 90%.

Sancties

Houdt een uitzendkracht zich niet aan de afspraken van het protocol of werkt hij/zij/hen niet of niet voldoende mee aan het herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft Ada Shipyardservice het recht om de loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten. Daarnaast worden gemaakte kosten voor onder andere de arbodienst verhaald op de uitzendkracht.

De stappen die Ada Shipyardservice zal ondernemen bij het niet naleven van het protocol zijn:

1. Waarschuwing
2. Opschorting van de loondoorbetaling
3. Stopzetten van de loondoorbetaling
4. Ontslag

Reden voor loonopschorting zijn:

- Uitzendkracht geeft geen gehoor aan de oproep om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen.
- Uitzendkracht belemmert het genezingsproces
- Uitzendkracht is niet aanwezig op het (verpleeg)adres op de afgesproken momenten, zodat controle op arbeidsongeschiktheid niet kan worden uitgevoerd.
- Uitzendkracht werkt niet of niet voldoende mee aan het verrichten van passende arbeid.
- Uitzendkracht hervat zijn werk niet op het moment dat de bedrijfsarts de uitzendkracht arbeidsgeschikt heeft verklaard.



- Uitzendkracht gaat op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van Ada Shipyardservice.
- * Uitzendkracht levert niet de juiste informatie aan bij de arbodienst .

Daarnaast kan het UWV (achteraf) sancties opleggen indien er niet of onvoldoende is meegewerkt aan herstel en/of werkhervatting.

Bezwaren en klachten

Als een uitzendkracht het niet eens is met adviezen of uitspraken van de arbodienst of met voorstellen of activiteiten van zijn werkgever kan hij/zij/hen een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. De kosten hiervan zijn voor de uitzendkracht en zijn op te vragen bij het UWV.

Privacy

De arbodienst ziet erop toe dat privacygevoelige gegevens optimaal worden beschermd tegen onbevoegden. In het privacyreglement is precies vastgelegd wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard en hoe wordt voorkomen dat onbevoegde personen toegang krijgen tot deze informatie.

Medische informatie is uitsluitend toegankelijk voor medewerkers van de arbodienst die gehouden zijn aan het beroepsgeheim en die diensten voor de arbodienst verrichten. In bepaalde situaties kan de bedrijfsarts het wenselijk achten bepaalde informatie wel aan Ada Shipyardservice te verstrekken, bijvoorbeeld om beperkingen aan te geven voor werkaanpassing. In dat geval wordt altijd eerst toestemming gevraagd aan de uitzendkracht.