



### Verzuimprotocol Ada Shipyardservice

Alle regels voor het naleven bij arbeidsongeschiktheid door ziekte zijn vastgelegd in dit verzuimprotocol. Medewerker en Ada Shipyardservice zijn samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Dit verzuimprotocol geldt gedurende de gehele verzuimperiode. Waar in de tekst over medewerker (hij) gesproken wordt, wordt zowel de mannelijke, vrouwelijke als non-binaire medewerker bedoeld.

### Verzuimmeldingsprocedure en controlevoorschriften

#### 1. Ziekmelding

In geval van arbeidsongeschiktheid meldt de medewerker zijn verzuim vóór werktijd bij zijn inlener en **vóór 9.00 uur** bij Ada Shipyardservice. Dit kan telefonisch op 020-3033935 of per e-mail naar [info@adashipyardservice.com](mailto:info@adashipyardservice.com). Als een medewerker tijdens werktijd ziek wordt, meldt hij zich af bij de inlener én Ada Shipyardservice.

Bij de ziekmelding geeft de medewerker aan:

- dat hij wegens ziekte niet in staat is om te werken;
- wat de oorzaak is van het verzuim en welke beperkingen er zijn;
- wat de verwachte duur van het verzuim zal zijn;
- wat de werkgever kan doen om te helpen;
- op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer hij te bereiken is. Als dit adres wijzigt, geeft hij binnen 24 uur de nieuwe gegevens door.

#### 2. Ziekmelding vanuit het buitenland

Voor ziekmeldingen vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als in Nederland. De ziekmelding dient uiterlijk om 9.00 uur op de eerste ziekte dag te worden gedaan. Daarnaast moet zo spoedig mogelijk een lokale arts worden geraadpleegd.

#### 3. Arbeidsongeschiktheid voor- en tijdens vakantieverlof

Als de medewerker tijdens zijn vakantieverlof in binnen- of buitenland arbeidsongeschikt wordt, meldt hij dat op dezelfde wijze als onder artikel 1.

Is de medewerker arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en wenst hij toch met vakantie te gaan, dan vraagt hij vooraf schriftelijke toestemming aan Ada Shipyardservice, ook al was dit verlof al goedgekeurd.

Ada Shipyardservice overlegt zo nodig met de bedrijfsarts om vast te stellen dat het verlof herstel/re-integratie niet bemoeilijkt. Medewerker moet ook tijdens een verblijf in het buitenland zich houden aan alle verplichtingen die voortvloeien uit dit verzuimprotocol.

NB 1: de reis naar- en het verblijf in Polen valt onder vakantieverlof. Hiervoor moet vooraf schriftelijke toestemming aangevraagd worden bij Ada Shipyardservice.

NB 2: zonder schriftelijke toestemming van Ada Shipyardservice kan reizen en/of met vakantie gaan consequenties hebben voor de loondoorbetaling bij ziekte.



#### 4. Arbodienst

Na de ziekmelding zal Ada de werknemer aanmelden bij de arbodienst (arbo.nu). Alle medische gegevens omtrent de arbeidsongeschiktheid dient de werknemer bij de arbodienst kenbaar te maken/ in te leveren. (Dit kan een medisch dossier zijn van de behandelend arts\*)

De bedrijfsarts beoordeelt de arbeidsongeschiktheid. Hieruit volgt een advies. Op basis van dit advies:

- 1 is er een datum bepaald wanneer het werk hervat kan worden of
- 2 is er een datum bepaald wanneer er gestart wordt met de re-integratie of
- 3 is er een eventuele vervolgspraak met de bedrijfsarts gepland.

*\* Het verschil tussen een bedrijfsarts en een huisarts of specialist zit in hun rol en werkgebied. Een huisarts of specialist richt zich op het behandelen en genezen van medische klachten. Een bedrijfsarts houdt zich juist bezig met werk gerelateerde gezondheid en het begeleiden van verzuim, met de nadruk op preventie en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast beoordeelt de bedrijfsarts in hoeverre iemand arbeidsongeschikt is.*

#### 5. Contact met de arbodienst

Wanneer de arbodienst of bedrijfsarts de medewerker verzoekt om medische informatie te verstrekken over om (medische) informatie over de reden van het verzuim, is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij daartoe niet in staat door opname in het ziekenhuis, mag een partner of familielid deze informatie verstrekken. Deze informatie is alleen bestemd voor de arbodienst/bedrijfsarts.

#### 6. Spreekuur arbodienst

De medewerker wordt zo nodig opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Bij verhindering licht de medewerker de arbodienst zo spoedig mogelijk telefonisch in. Bij volledige werkhervatting laat de medewerker dit zo spoedig weten aan de arbodienst. De medewerker en Ada Shipyardservice ontvangen een terugkoppeling van de arbodienst over de gemaakte afspraken. Indien medewerker verhinderd is voor een afspraak, moet dit minimaal 48 uur van tevoren worden gemeld. De kosten van de te late afmelding zullen bij de medewerker in rekening worden gebracht.

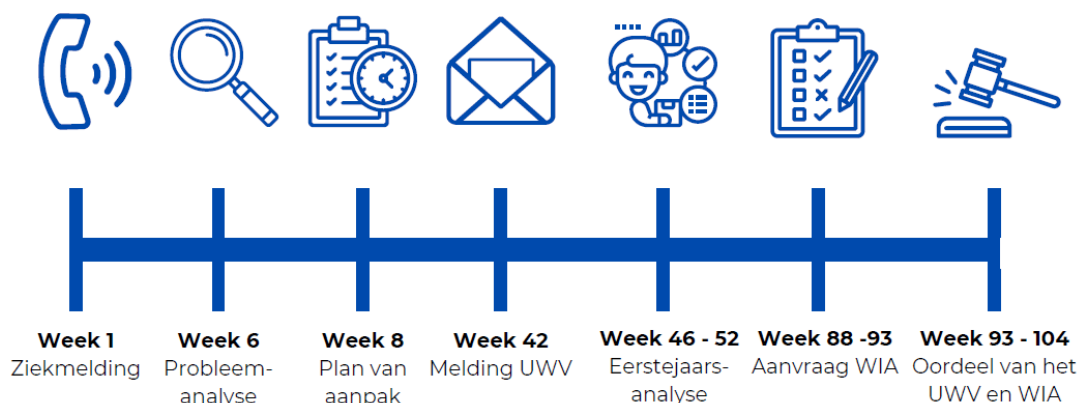
#### 7. Verblijf

Als het adres dat bij ziekmelding is doorgegeven wijzigt, moet dit 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 met schriftelijke toestemming van Ada Shipyardservice.

#### 8. Langdurige arbeidsongeschiktheid / Wet verbetering Poortwachter

Vanaf de eerste ziektedag geldt de Wet verbetering poortwachter. Zowel Ada Shipyardservice als de medewerker moeten zich volgens de 'Wet verbetering poortwachter' samen met een arbodienst of bedrijfsarts, inspannen om de medewerker te begeleiden naar herstel en/of re-integratie.

Onderstaand schema is een globaal overzicht van de tijdlijn van de wet.



#### [Week 1 – Ziekmelding](#)

Ada Shipyardservice meldt de medewerker aan bij de arbodienst.

#### [Week 6 – Probleemanalyse](#)

Binnen 6 weken na de ziekmelding maakt de arbodienst een probleemanalyse en geeft advies over het werkhervattingstraject.

#### [Week 8 – Plan van aanpak](#)

Op basis van de probleemanalyse en het advies wordt een ‘plan van aanpak’ opgesteld.

#### [Week 42 – Melding UWV](#)

Is de medewerker langer dan 42 weken arbeidsongeschikt, dan wordt het UWV op de hoogte gesteld.

#### [Week 46 – 52 Eerstejaarsevaluatie](#)

Na ongeveer 1 (één) jaar volgt een evaluatiemoment. Er wordt teruggekeken naar de inspanningen die beiden het afgelopen jaar hebben geleverd. Ook wordt, in overleg met de bedrijfsarts, de aanpak voor het komende jaar vastgesteld en schriftelijk vastgelegd.

#### [Week 88 – 93 Aanvraag WIA](#)

Is de medewerker na 87 weken nog niet (volledig) hersteld, dan wordt een re-integratieverslag opgesteld voor de aanvraag van een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA). Deze aanvraag moet uiterlijk in week 93 na de ziekmelding bij het UWV worden gedaan door de medewerker.

#### [Week 93 – 104 Oordeel van het UWV](#)

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

### 9. Inzet interventies/re-integratietrajecten

Afhankelijk van de beperkingen van de medewerker kan de arbodienst adviseren om bepaalde acties (interventies) in te zetten. Het doel is de duur van het verzuim te beperken en het herstel te bespoedigen.

### 10. Minimaal elke 6 weken contact

Ada Shipyardservice neemt regelmatig, maar ten minste elke zes weken, contact op met de medewerker over de voortgang.



### 11. Bereikbaarheid

De medewerker 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 ook mogelijk dat de medewerker gebeld wordt door de arbodienst.

### 12. Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting

De medewerker en Ada Shipyardservice zetten zich gezamenlijk in om activiteiten die gericht zijn op een verantwoorde terugkeer naar het werk mogelijk te maken. Dit kan zijn training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing.

### 13. Genezing niet belemmeren

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

### 14. Herstel

De bedrijfsarts bepaalt de datum waarop de medewerker het werk kan hervatten. Is de medewerker niet in staat om op de afgesproken dag weer aan het werk te gaan, dan licht de medewerker onmiddellijk Ada Shipyardservice en de arbodienst in.

### 15. Wachtdagen en doorbetaling

De loondoorbetaling bij ziekte vindt plaats conform de cao van de inlener. Dit kan per situatie verschillen. Het wettelijk minimumloon geldt als ondergrens.

***Na de definitieve beoordeling van de bedrijfsarts zal er gestart worden met de loondoorbetaling.***

### 16. Hoogte van loondoorbetaling

Tijdens de contractperiode vindt de loondoorbetaling bij ziekte plaats gedurende een periode van maximaal 104 weken. De hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte wordt vastgesteld conform de cao die van toepassing is bij de inlenende organisatie. Dit betekent dat:

- het percentage van loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken kan verschillen per inlenende cao;
- de verdeling tussen het eerste en tweede ziektejaar kan variëren.

Het wettelijk minimumloon geldt als ondergrens.

Voor de exacte hoogte van de loondoorbetaling wordt verwezen naar:

- de geldende cao van de inlenende organisatie;
- de individuele arbeidsovereenkomst van de medewerker.

Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op werknemers van 67 jaar en ouder.



Na afloop van de arbeidsovereenkomst wordt de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte bepaald door het UWV (dagloon).

Alle wijzigingen die mogelijk gevolgen kunnen hebben voor de loondoorbetaling bij ziekte, moeten direct worden gemeld. Indien medewerker wijzigingen die van invloed zijn op de hoogte van de loondoorbetaling verzuimd door te geven dan zal het teveel uitbetaalde loon worden verrekend of teruggevorderd.

### 17. Huisvesting

Indien een kamer huurt, blijft deze kamer bij arbeidsongeschiktheid maximaal 2 weken na de eerste ziektedag ter beschikking van de medewerker.

Gedurende deze periode is de medewerker huur verschuldigd. Indien de arbeidsongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, zal Ada Shipyardservice de kamer aan een andere persoon verhuren.

### 18. Sancties

Houdt medewerker zich niet aan de regels zoals vastgelegd in dit protocol of werkt hij niet of niet voldoende mee aan zijn herstel, dan kan Ada Shipyardservice de volgende stappen ondernemen:

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

Reden voor bovengenoemde sancties kunnen zijn:

- medewerker geeft geen gehoor aan de oproep van de bedrijfsarts;
- medewerker belemmert het genezingsproces;
- medewerker is niet aanwezig op het (verpleeg)adres, zodat controle niet kan worden uitgevoerd;
- medewerker werkt niet of niet voldoende mee aan het verrichten van passende arbeid;
- medewerker hervat zijn werk niet op het moment dat de bedrijfsarts de medewerker arbeidsgeschikt heeft verklaard;
- medewerker gaat met vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid zonder schriftelijke toestemming;
- medewerker 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.

### 19. Bezwaren en klachten

Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken kan hij een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. De kosten hiervan zijn voor de medewerker.



## 20. Privacy

De arbodienst ziet erop toe dat privacygevoelige gegevens worden beschermd tegen onbevoegden. In het privacyreglement is vastgelegd wie bepaalde gegevens mag inzien, hoe lang ze worden bewaard. 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 medewerker.

Dit verzuimprotocol geldt met ingang van 1 mei 2026. Hiermee komen alle voorgaande verzuimprotocollen te vervallen.

Ada Shipyardservice

N.J. van Batenburg  
Directeur