

Verzuimverlof aanvragen

In dit protocol staan de door [naam organisatie] verplicht gestelde voorschriften en procedures als je door ziekte arbeidsongeschikt bent en je eigen werk niet kunt doen.

1. Verzuimverlof aanvragen

Verzuimverlof aanvragen

Als je door ziekte niet in staat bent om je eigen werk te doen, dan kun je verzuimverlof aanvragen. Bedenk eerst welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kunt doen.

Aanvragen bij [leidinggevende]

Ruim voor aanvang van je werktijd neem je zelf telefonisch contact op met [de leidinggevende]. Als je [hem] niet te pakken krijgt, bel dan de verantwoordelijke vervanger. Je blijft ook dan telefonisch contact zoeken met [de leidinggevende].

Beoordeling door [leidinggevende]

[De leidinggevende] beoordeelt je aanvraag (gedeeltelijk) verzuimverlof. [Hij] neemt met je door wat je belemmert om te komen werken en of er nog benutbare mogelijkheden zijn. [De leidinggevende] bepaalt niet of je ziek bent maar stelt, eventueel met medisch advies van de bedrijfsarts, vast in welke mate je arbeids(on)geschikt bent. Daarom stelt [hij] je een aantal vragen om de situatie te beoordelen en na te gaan of, en zo ja wat voor aangepast of vervangend werk je nog wel kan doen. Denk daarom alvast na over de volgende vragen:

- Wat zijn je beperkingen en waarom kun je hiermee niet werken?
- Welke benutbare mogelijkheden heb je wel?
- Welke (aangepaste of vervangende) werkzaamheden denk je zelf te kunnen verrichten?

Geen goedkeuring door [leidinggevende]

[De leidinggevende] kan je aanvraag verzuimverlof niet goedkeuren als hij, eventueel na advies van de bedrijfsarts, vaststelt dat:

- je ondanks je beperkingen toch in staat bent om je eigen werk te verrichten;
- ziekte niet de oorzaak is dat je je werk niet kunt doen; soms heb je dan recht op een ander soort verlof zoals zorgverlof of een snipperdag. Ook kan sprake zijn van een(arbeids)conflict waarvoor speciale afspraken worden gemaakt.

2. Activiteiten en plichten tijdens verzuimverlof

Thuisblijven

Om het [de leidinggevende] of eventueel de bedrijfsarts mogelijk te maken om contact met je te onderhouden tijdens je verzuimverlof, ben je in principe 's morgens tot ... uur en 's middags van ... tot ... uur thuis. Voor doktersbezoek of afspraken die je herstel bevorderen (bijv. een bezoek aan de fysiotherapeut) kan je wel buitenshuis gaan. In overleg met [de leidinggevende] kan je andere afspraken maken dan de tijden die hierboven zijn genoemd. [De leidinggevende] kan je verzoeken om bereikbaar te zijn (bijv. per mobiele telefoon) in het geval er contact nodig is of er bijvoorbeeld passend werk beschikbaar is.

Maak bezoek mogelijk

De werkgever of eventueel de bedrijfsarts moeten je tijdens jouw verzuimverlof kunnen bereiken. Je moet hen dus in de gelegenheid stellen om jou te bezoeken, thuis of op het verpleegadres.

Houd [de leidinggevende] op de hoogte

Minimaal één maal per week informeer je zelf [de leidinggevende] over de arbeidsongeschiktheid, de behandeling en het herstel. Als het kan spreek je af op het werk.

Stel je beschikbaar voor passend werk

[De leidinggevende] is verplicht om vanaf je aanvraag verzuimverlof samen met jou na te gaan wat je wél kunt doen. Desnoods wordt gezorgd voor aanpassingen in je eigen werk of voor vervangend werk.

Werk actief mee aan herstel

Je hebt de wettelijke plicht om je herstel te bevorderen en je genezing niet te belemmeren of te vertragen. Samen maak je duidelijke afspraken over passend werk, de arbeidstijden en de werkplek. Ook bekijk je hoe lang je dat passend werk gaat doen. Soms zijn bijvoorbeeld ook afspraken nodig over het vervoer naar het werk. Als je wel wat zou kunnen doen maar er is geen passend werk, dan krijg je voor deze uren betaald verlof.

Geheel of gedeeltelijk herstel

Als je denkt dat je weer gedeeltelijk of geheel aan het werk kunt dan geef je dat direct door aan [de leidinggevende]. Je hoeft niet te wachten op toestemming of een ander bericht van de bedrijfsarts. Of het verzuimverlof helemaal kan worden beëindigd is afhankelijk van de mate waarin je jouw eigen werk weer helemaal kan verrichten, niet alleen of je de afgesproken werktijd aanwezig bent.

Medisch advies nodig?

De bedrijfsarts adviseert over je arbeids(on)geschiktheid, je beperkingen en over mogelijkheden om je belastbaarheid snel te verbeteren. Als er een medisch advies nodig is, raadpleegt [de leidinggevende] in overleg met jou (en indien van 3 van 6 toepassing met P&O) de bedrijfsarts. Die kan je dan oproepen voor het spreekuur. [De leidinggevende] beoordeelt aan de hand van het (zwaarwegende) advies je aanvraag verzuimverlof of overlegt met jou over de mogelijkheden waarbinnen je (passend) werk kunt verrichten.

Je bent verplicht mee te werken aan de verzuimbegeleiding, zoals: het geven van informatie, het verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts en meewerken aan het op-, bijstellen en uitvoeren van het plan van aanpak.

3. Arbeidsongeschiktheid en vakantie

Ziek tijdens vakantie

Als je tijdens vakantie ziek wordt en je wilt niet dat dit als vakantiedagen telt dan kun je verzuimverlof aanvragen. Neem dan direct telefonisch contact op met [de leidinggevende]. Zorg voor een medische verklaring van een erkende medische instantie (huisarts of ziekenhuisdokter) in het Engels, Duits, Frans of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose en je behandeling. Mocht je tijdens je vakantie herstellen dan breng je [de leidinggevende] hiervan direct op de hoogte. Als je weer thuis bent, neem je direct contact op met [de leidinggevende]. Op basis van de verstrekte informatie beoordeelt [hij/de organisatie] je arbeidsongeschiktheid en of de ziekteperioden worden aangemerkt als verzuimverlof in plaats van opgenomen vakantiedagen.

Vakantie tijdens ziekte

Als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent en je wilt met vakantie dan heb je daarvoor toestemming nodig van [de leidinggevende]. Het vakantieverlof wordt opgenomen voor het volledige aantal uur dat de medewerker volgens de arbeidsovereenkomst werkt.

4. Frequent verzuimverlof

Als je 2 keer in 3 maanden, 3 keer in 6 maanden of 4 keer in 12 maanden wegens ziekte niet hebt kunnen werken, nodigt [de leidinggevende] je uit voor een gesprek. Samen kijk je naar mogelijke oorzaken en welke afspraken en/of acties nodig zijn.

5. Procedure en tijdpad bij langduriger verzuim

Soms duurt verzuimverlof langer. In die gevallen gelden wettelijk voorgeschreven regels van de Wet verbetering poortwachter voor werkgever en werknemers. Het is aan te raden je daar goed aan te houden omdat anders de loondoorbetaling of uiteindelijk een eventuele WIA-uitkering in gevaar kan komen. Belangrijke momenten gedurende de eerste 2 ziektejaren:

- Week 1 t/m 4 Je hebt verzuimverlof en gaat met [de leidinggevende] op zoek naar passend werk.
- Week 4 Met [de leidinggevende] bespreek je de situatie ter voorbereiding op de probleemanalyse door de bedrijfsarts.
- Week 6 De bedrijfsarts maakt de probleemanalyse op grond van jouw informatie en die van de werkgever.
- Week 8 Je plan van aanpak is definitief. Je bespreekt bij voorkeur elke maand maar minstens eenmaal per 6 weken met [de leidinggevende] de voortgang van je plan van aanpak.
- Week 42 Je werkgever meldt je arbeidsongeschiktheid bij het UWV in verband met de WIA-verzekering.
- Week 48 t/m 52 Je beoordeelt met [de leidinggevende] de voortgang en de richting van je plan van aanpak. Eventueel wordt het plan bijgesteld.
- Week 87 Je ontvangt de formulieren van het UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling.
- Week 89 Je ontvangt een re-integratieverslag van je werkgever. De bedrijfsarts stuurt je het medische deel.
- Week 91 Je aanvraag tot WIA-beoordeling moet binnen zijn bij het UWV.
- Week 91 t/m 104 Het UWV beoordeelt of je recht hebt op een WIA-uitkering. Dit kan duren tot week 104.
- Week 104 Loondoorbetaling bij ziekte stopt. Arbeidscontract wordt aangepast of er wordt ontslag aangevraagd.

6. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Als je arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van een van onderstaande situaties, geef dit dan door bij jouw verlofaanvraag. Deze situaties vereisen namelijk aanvullende acties van de werkgever en/of de bedrijfsarts. Het betreft:

- arbeidsongeschiktheid waarvoor een derde aansprakelijk gesteld kan worden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeluk);
- arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte;
- arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling;

- arbeidsongeschikt bij einde dienstverband;
- arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor je een WAO/WIA-toekenning had in de afgelopen 5 jaar;
- verzuim als gevolg van orgaandonatie;
- je hebt minder dan 5 jaar geleden de status 'arbeidsgehandicapte' ontvangen.

Indien je geen medische informatie wil verstrekken aan [de leidinggevende], dan ben je verplicht deze informatie zelf rechtstreeks door te geven aan de bedrijfsarts.

Arbeidsverzuim door een arbeidsconflict

Soms is er sprake van een arbeidsconflict waardoor je je werk wél kunt uitoefenen maar bijvoorbeeld niet in de normale werkomgeving met je directe collega's. Daarvoor hebben we een arbeidsconflictenprotocol. Jij of [de leidinggevende] meldt het arbeidsconflict bij de daarvoor aangewezen persoon. Daarmee start de procedure 'arbeidsverzuim door een arbeidsconflict'. Het resultaat kan zijn dat je conflictverlof krijgt met doorbetaling van loon. De afspraak is dan dat je loon blijft ontvangen op voorwaarde dat je actief en positief meewerkt aan het spoedig oplossen van het conflict en bereid bent om in de tussentijd passend werk te doen.

7. Verplichting naleving verzuimprotocol

Dit verzuimprotocol is niet vrijblijvend. Jij bent als werknemer verplicht je aan de voorschriften te houden. Als je niet voldoende meewerkt aan herstel en re-integratie, het uitvoeren van passend werk, of op andere manieren je herstel tegenwerkt dan kan [naam organisatie] een sanctie opleggen die in verhouding staat tot de overtreding. In eerste instantie kan de [de werkgever/leidinggevende] je aanspreken of een schriftelijke waarschuwing geven. Bij ernstiger problemen heeft de werkgever het recht de loondoorbetaling op te schorten of stop te zetten. Zodra je wel voldoende meewerkt aan herstel en re-integratie wordt deze maatregel ingetrokken. In de meest vergaande situatie kan de werkgever een weigerende werknemer ontslaan. Daarnaast kan het UWV (achteraf) ook sancties opleggen indien je niet of onvoldoende hebt meegewerkt aan jouw herstel en/of werkhervatting. Dan kan het gaan om uitstel van jouw WIA-beoordeling of zelfs het weigeren van een uitkering.

8. Meningsverschil

Het kan voorkomen dat [de leidinggevende], de bedrijfsarts en jij van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid of over passend werk. In dat geval kan de medewerker of de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. De kosten hiervan zijn voor rekening van de aanvrager. In overleg kan hiervan worden afgeweken. Het oordeel van het UWV is zwaarwegend, maar niet bindend. Blijven partijen het oneens dan resteert een procedure bij de kantonrechter.

Je kunt het UWV verzoeken een deskundigenoordeel te geven over:

- je arbeids(on)geschiktheid;
- je re-integratie inspanningen;
- of het aangeboden werk passend is;
- de re-integratie inspanningen van je werkgever.

Het deskundigenoordeel heb je ook nodig als het meningsverschil door de kantonrechter wordt beoordeeld.

9. Contactpersonen en telefoonnummers

Contactpersoon bedrijf:

Vastgesteld te op d.d. 20..

Voorzitter or Vastgesteld te op d.d. 20..

Aanvraag verzuimverlof, telefoon: