

Verzuimreglement

Payper treedt op als juridisch werkgever en begeleidt het ziekteverzuim. Payper zet zich optimaal in bij het terugdringen van verzuim. Onder verzuim verstaan we de ongeschiktheid tot het (gedeeltelijk) verrichten van eigen werkzaamheden door ziekte of gebrek.

Artikel 1 Persoonlijk ziekmelden bij opdrachtgever en Payper

Als de werknemer door ziekte niet kan werken, meldt hij zich persoonlijk op de eerste dag van ziekte voor 10 uur 's ochtends bij zowel Payper als de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is. Wanneer de werknemer tijdens werktijd ziek wordt, meldt hij dit bij zijn werkgever/leidinggevende voor hij naar huis gaat. Ook stelt de werknemer Payper van zijn ziekmelding direct op de hoogte.

Bereikbaarheid Payper:

Het telefoonnummer van Payper is 076-5449345. De werknemer kan naar dit nummer ook een whatsapp bericht sturen. Daarnaast kan de werknemer een case aanmaken in PayperOne of een mail sturen naar info@payper.nl. Na de ziekmelding neemt de Casemanager verzuim of diens plaatsvervanger binnen 2 tot 5 dagen contact met de werknemer op.

Artikel 2 Informatie

Bij zijn ziekmelding geeft de werknemer de volgende zaken door:

- De vermoedelijke duur van het verzuim;
- Of het verzuim het gevolg is van een bedrijfsongeval of het werk;
- Zijn verblijfadres en telefoonnummer waarop hij te bereiken is;
- Of de ziekmelding verband houdt met zwangerschap;
- Of er werkzaamheden zijn die werknemer nog wel kan doen;
- Of hij een uitkering ontvangt als WAO, WIA, Wajong of in de afgelopen vijf jaar één van deze uitkeringen heeft ontvangen.

Wijzigingen in deze zaken geeft werknemer zo snel mogelijk door aan Payper en aan de opdrachtgever.

Wanneer er financiële consequenties door het te laat ziek of beter melden komen, kan dit consequenties voor de loondoorbetaling hebben. Ziekmeldingen worden niet met terugwerkende kracht in behandeling genomen.

Artikel 3 Beter melden

Zodra de werknemer weer in staat is zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te hervatten, dan meldt de werknemer dit direct (maar binnen 48 uur) bij Payper en bij de opdrachtgever. De werknemer hoeft geen speciale opdracht van de bedrijfsarts of behandelend arts af te wachten.

Artikel 4 Bereikbaar zijn

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor Payper, opdrachtgever en de Arbodienst. Als de werknemer tijdens de ziekte onbereikbaar is voor deze partijen dan kan dit gevolgen hebben voor de loondoorbetaling of de Ziektewetuitkering. De werknemer dient altijd het juiste (verpleeg) adres tijdens de ziekteperiode door te geven, als dit anders is dan het huisadres van de werknemer.

Wanneer de werknemer tijdens ziekte onbereikbaar is voor Payper en of de opdrachtgever, dan kan dit consequenties hebben voor de loondoorbetaling.

Artikel 5 Verzuimbegeleiding

De Casemanager verzuim zal periodiek contact met de werknemer opnemen informeren naar de voortgang in het herstel. Dit kan telefonisch zijn, maar ook door een fysiek gesprek.

Na de ziekmelding kan de werknemer uitgenodigd worden voor het spreekuur van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. De werknemer is verplicht hier gehoor aan te geven. Als de werknemer zonder tegenbericht en zonder opgave van legitieme redenen niet verschijnt op het spreekuur, dan worden de kosten van het spreekuur doorberekend aan de werknemer.

De werknemer kan zelf een spreekuur bij de bedrijfsarts aanvragen. Hiervoor dient de werknemer contact op te nemen met de Casemanager verzuim van Payper.

Artikel 6 Meewerken aan re-integratie en herstel

De werknemer en Payper zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. Tijdens ziekte dient de werknemer datgene te doen wat redelijkerwijs van de werknemer verwacht mag worden om tot re-integratie en/of herstel te komen. Hierbij gelden onder andere de bepalingen uit de Wet verbetering Poortwachter. De werknemer mag geen activiteiten verrichten die het herstel belemmeren.

Soms kan de werknemer zijn eigen werk (tijdelijk) niet meer verrichten. De bedrijfsarts bepaalt in overleg met de werknemer wat passende werkzaamheden zijn. De werknemer dient de passende werkzaamheden altijd te accepteren. Ook als dit onder het niveau van de werknemer ligt.

Artikel 7 Oneens over (de mate van) arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts of acties en voorstellen van Payper, dan is de werknemer verplicht om dit direct te bespreken met de bedrijfsarts. De werknemer kan vervolgens een second opinion aanvragen bij de arbodienst. De werknemer kan ook een deskundigen oordeel bij het UWV aanvragen. De kosten van de aanvraag van het deskundigen oordeel van het UWV zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 8 Reintegratiedossier

Payper houdt voor iedere zieke werknemer een reintegratiedossier bij. Minimaal wordt hierin opgenomen: de probleemanalyse, het plan van aanpak, niet-medische rapportages van de bedrijfsarts en de schriftelijk vastgelegde afspraken tussen Payper en de werknemer. Het reintegratiedossier wordt vertrouwelijk behandeld en bewaard, volgens de Wet bescherming persoonsbescherming. Met inachtneming van hetgeen valt onder het medische beroepsgeheim, geeft de arbodienst relevante informatie door aan Payper.

Artikel 9 Frequent verzuim

Bij herhaaldelijk ziekteverzuim zal een frequent verzuim gesprek met de werknemer plaatsvinden. Het doel van het gesprek is het aantal ziekmeldingen terug te brengen. Er wordt besproken wat de werknemer kan doen om verzuim te beperken of te voorkomen. De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en toegevoegd aan het reintegratiedossier en of personeelsdossier.

Artikel 10 Ziek tijdens vakantie

Een werknemer die op vakantie ziek wordt en om die reden wil afzien van zijn vakantiedagen, meld dit direct maar uiterlijk binnen 48 uur, bij zowel Payper als de opdrachtgever. De werknemer dient een arts te raadplegen en een medische verklaring te overleggen over de aard en de duur van de ziekte. Deze verklaring dient in het Engels, Frans of Duits te zijn geschreven. De werknemer dient deze verklaring bij verblijf in het buitenland via mail te overleggen aan Payper en na terugkomst naar de woon/verblijfplaats direct te overleggen.

Wanneer de gezondheid dit toelaat en het de genezing niet belemmert en dit in redelijkheid van de werknemer mag worden verwacht, dient de werknemer terug te keren naar zijn woon/verblijfplaats.

Wanneer de werknemer zicht tijdens vakantie ziekmeldt, dan geldt het gewone verzuimreglement.

Artikel 11 Verblijf in het buitenland

Wanneer de werknemer naar een woon- of verblijfplaats buiten Nederland wil gaan, dan moet de werknemer dit uiterlijk 7 dagen voor vertrek doorgeven aan Payper en de opdrachtgever.

Wanneer de werknemer hersteld is, dan dient hij dit binnen 48 uur door te geven aan Payper en de opdrachtgever.

Artikel 12 Uitbetaling tijdens ziekte

Payper betaalt gedurende maximaal 2 jaar het salaris door. Voor de berekening van het salaris wordt de door de opdrachtgever gehanteerde cao gevolgd. Wanneer de opdrachtgever geen cao hanteert, dan wordt de bedrijfseigen regeling van de opdrachtgever gehanteerd. Afhankelijk van de cao of de bedrijfseigen regeling geldt een wachtdag. Structurele of niet-structurele vergoedingen, zoals eventuele onkosten- en of reiskostenvergoedingen, worden tijdens ziekte niet doorbetaald.

Mocht de werknemer bij de einddatum van het contract nog niet hersteld zijn, dan wordt de werknemer bij de einddatum van het contract aangemeld bij het UWV voor een Ziektewetuitkering van het UWV. De werknemer kan op de site van het UWV informatie vinden over de Ziektewetuitkering.

Artikel 12 Wet verbetering Poortwachter

Procedure bij langdurig verzuim (langer dan zes weken)

Bij langdurig verzuim treedt de Wet Verbetering Poortwachter in werking. Deze wet bepaalt dat werkgever en werknemer alles moeten doen wat redelijkerwijs mogelijk is om werknemer te laten re-integreren in het arbeidsproces. Zij moeten de re-integratieactiviteiten periodiek – minstens elke zes weken – evalueren en bijstellen als dat nodig is. De Casemanager verzuim bij Payper is aangesteld om de voortgang in het re-integratieproces te bewaken. Als na 104 weken ziekte de re-integratie niet geslaagd is, komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering op basis van Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Uiterlijk week zes na de ziekmelding:

Werknemer ontvangt een oproep voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Werknemer is verplicht hieraan gehoor te geven. Wanneer het spreekuur verzet moet worden, dan dient dat tijdig maar tenminste 48 uur voorafgaande aan het spreekuur met de Casemanager verzuim van Payper overlegd te worden. Het spreekuur kan in overleg met de Casemanager verzuim van Payper geannuleerd worden, wanneer de werknemer op de dag van de oproep weer geheel hersteld en volledig aan het werk is.

Zes tot acht weken na ziekmelding:

De bedrijfsarts beoordeelt tijdens het gesprek met werknemer zijn belastbaarheid. De arts stelt daarna een probleemanalyse met re-integratie advies op.

Acht weken na ziekmelding:

Op basis van de probleemanalyse stellen de Casemanager verzuim van Payper en de werknemer gezamenlijk het plan van aanpak voor re-integratie op. Het plan van aanpak wordt door de Casemanager verzuim aan de werknemer verstrekt.

Voortgangsgesprekken:

De Casemanager verzuim bespreekt minstens eenmaal in de 6 weken met de werknemer het herstel en de re-integratiemogelijkheden. Deze gesprekken worden vastgelegd in een (Eerstejaars)evaluatie. De gemaakte afspraken en doelstellingen worden periodiek beoordeeld. De bedrijfsarts wordt regelmatig geïnformeerd over het verloop van de re-integratie.

Week 42 na ziekmelding:

De Casemanager verzuim meldt de werknemer ziek bij het UWV.

Eén jaar na ziekmelding:

Wanneer de werknemer één jaar ziek is, dan bespreekt de Casemanager verzuim met de werknemer hoe het afgelopen jaar is gegaan. Dit is de eerstejaarsevaluatie. Er wordt dan beoordeeld of de re-integratie volgens plan verloopt.

WIA-aanvraag:

De werknemer krijgt van het UWV een brief over het aanvragen van de WIA-uitkering.

Week 91 na ziekmelding:

De Casemanager verzuim evalueert met de werknemer het plan van aanpak en maakt het niet-medische deel van het re-integratieverslag op. De bedrijfsarts zorgt voor het medische deel. De werknemer heeft het re-integratieverslag nodig voor de WIA-aanvraag.

Artikel 13 Privacy

Bij de ziekmelding is de werknemer niet verplicht de Casemanager verzuim medische details te verschaffen over zijn ziekte of aandoening. De werknemer is verplicht medische details aan de bedrijfsarts te verstrekken.

De bedrijfsarts ziet erop toe dat alle medische gegevens over de ziekte of aandoening van de werknemer vertrouwelijk worden behandeld.

De bedrijfsarts mag medische gegevens over de ziekte of aandoening van de werknemer uitsluitend aan de Casemanager verzuim doorgeven als werknemer daarvoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Artikel 14 Verzuimregistratie

Payper voert een betrouwbare verzuimadministratie. Payper werkt met het verzuimregistratiesysteem van de arbodienst en voldoet hier mee aan de wettelijke eisen van de Wet verbetering Poortwachter en de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

Artikel 15 Belang van dit protocol

Door bovenstaande punten te volgen, ondersteunt de werknemer een spoedig herstel en is Payper in staat om voor een goede begeleiding te zorgen. Houdt de werknemer zich niet aan dit reglement, dan heeft Payper het recht om sancties op te leggen.

Payper B.V.

Reduitlaan 44

4814 DC Breda

info@payper.nl

tel: 076-5449345

www.payper.nl