

In dit protocol leggen wij je uit wat je van ons kunt verwachten en wat wij van jou verwachten tijdens het ziekteverzuim. GJ Dé HR-Partner en de werknemer zijn conform de Wet Verbetering Poortwachter samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte.

1. Ziekmelding

Wanneer je ziek bent geef je dit persoonlijk en telefonisch, op doordeweekse dagen tussen 09:00 uur en 09:15 uur, door aan GJ Dé HR-Partner op telefoonnummer 0174-281 981 en volg je het keuzemenu: 3. Werknemers en 3. Ziekmelden. Je wordt dan direct doorverbonden naar de afdeling Verzuim. Natuurlijk meldt je je ook ziek bij je opdrachtgever.

Ziekmeldingen via WhatsApp, SMS of E-mail worden niet in behandeling genomen.

Bij een ziekmelding geef je door:

- De geschatte duur van je verzuim;
- Jouw telefoonnummer waarop je direct te bereiken bent.

Als je tijdens jouw werk ziek naar huis vertrekt, meld je dit direct telefonisch zoals vermeld bij punt 1.

Wanneer je in het weekend moet werken en je bent ziek, meld je dit wel per e-mail aan verzuimerd@gjpd.nl. Je bent tevens verplicht de daaropvolgende maandag jezelf ook nog telefonisch ziek te melden tussen 09:00 uur - 09:15 uur zoals hierboven omschreven.

Indien je bovenstaande met betrekking tot ziekmelden niet volgt, kunnen wij jouw ziekmelding helaas niet in behandeling nemen.

2. Uit dienst maar binnen vier weken ziek

Wanneer je uit dienst bent gegaan bij GJ Dé HR-Partner en binnen vier weken ziek wordt, moet je dat op de eerste ziektedag bij GJ Dé HR-Partner doorgeven via 0174-281981.

3. Te late ziekmelding

Ziekmeldingen worden niet met terugwerkende kracht door Gj verzuim verwerkt. Je hebt recht op ziekgeld vanaf de dag dat je jezelf hebt ziekgemeld bij Gj Dé HR-Partner.

Ben je inmiddels beter en heb je je niet bij ons ziekgemeld, dan heb je **geen** recht meer op ziekgeld over de periode dat je ziek was. Wanneer je in het weekend had moeten werken en ziek was, dan nemen wij jouw ziekmelding op maandag uiteraard wel aan.

4. Contact tijdens ziekte

Een casemanager van Gj verzuim neemt na jouw ziekmelding zo snel mogelijk contact met je op. Je dient zowel telefonisch als per e-mail bereikbaar te zijn. Met de casemanager maak je afspraken over de vervolcontacten. Je doet al het mogelijke om mee te werken aan het herstel.

5. Verblijf op ander adres

Geef aan ons door wanneer je tijdens jouw ziekteperiode op een ander (verpleeg)adres verblijft dan je eigen huisadres. Ook wanneer je (verpleeg)adres wijzigt tijdens je ziekte, vragen wij je om dit direct telefonisch of per e-mail aan jouw casemanager door te geven.

6. Bedrijfsarts

Wanneer je een oproep van de bedrijfsarts ontvangt voor een consult, ben je verplicht om hier gehoor aan te geven. Ben je hiertoe niet in staat of ben je weer aan het werk? Geef dit dan uiterlijk 48 uur voor aanvang van de afspraak telefonisch door aan Gj verzuim op nummer 0174-281981.

Als je zonder tegenbericht en zonder opgave van medische redenen niet verschijnt op het spreekuur, worden de kosten hiervan bij jou in rekening gebracht.

7. Second opinion bij de bedrijfsarts

Als je twijfelt aan de juistheid van een door de bedrijfsarts gegeven advies over de verzuimbegeleiding, kun je dit met opgave van redenen bij hem aangeven en vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts zet de second opinion in gang, tenzij hij zwaarwegende argumenten heeft om dit niet te doen. In dat geval zal de bedrijfsarts je vertellen wat deze argumenten zijn.

8. Rechten en plichten

Als je ziek bent, gaan wij er vanuit dat je alles in het werk stelt om weer gezond te worden, zodat je zo snel mogelijk jouw werk kunt hervatten. Je stelt je actief op in dit proces en je werkt optimaal mee aan jouw herstel. Wij verwachten dat je alle afspraken nakomt die in het kader van jouw ziekte en de verzuimbegeleiding met je worden gemaakt.

Tijdens jouw verzuimperiode wordt er een re-integratiedossier aangelegd. Hierin worden alle gemaakte afspraken en ondernomen activiteiten gericht op herstel en re-integratie vermeld. Hierbij gelden onder andere de bepalingen uit de Wet Verbetering Poortwachter.

9. Meewerken aan re-integratie

Jij en GJ Dé HR-Partner zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor jouw re-integratie. Tijdens ziekte dien je datgene te doen wat redelijkerwijs van je verwacht mag worden om tot re-integratie en/of herstel te komen. Hierbij gelden onder andere de bepalingen uit de Wet Poortwachter. Overige activiteiten die je uitvoert, mogen jouw herstel niet belemmeren. Je bent verplicht in het kader van jouw re-integratie passend werk te accepteren dat door of namens GJ Dé HR-Partner wordt aangeboden. Je mag tijdens jouw arbeidsongeschiktheid geen arbeid verrichten voor andere partijen, of activiteiten ondernemen die je herstel belemmeren.

10. Herstel

Zodra je weer beter bent, meld je dit telefonisch bij de afdeling Verzuim van GJ Dé HR-Partner. Je hoeft niet op toestemming te wachten om aan het werk te gaan. Het is ook mogelijk dat je gedeeltelijk jouw werkzaamheden hervat of vervangende werkzaamheden verricht. Voor de uren die je nog arbeidsongeschikt bent, ben je verplicht je te houden aan de regels zoals beschreven in dit verzuimprotocol.

11. Deskundigenoordeel

De re-integratie is een zaak tussen de werkgever en de werknemer. UWV heeft hier normaal gesproken geen rol in. Maar soms loopt de re-integratie vast en komen werkgever en werknemer er niet samen meer uit. De werknemer kan dan UWV vragen om een onafhankelijk en deskundig oordeel over de situatie te geven.

12. Vakantie

Als je tijdens jouw arbeidsongeschiktheid op vakantie wilt, dienen wij jou hiervoor schriftelijk toestemming te geven. Jouw verzoek moet minimaal twee weken van tevoren schriftelijk bij ons ingediend worden via verzuimerd@gjpd.nl.

Hierbij geldt dat jouw vakantie je herstel niet in de weg mag staan. Wanneer je zonder bericht met vakantie gaat, dan ontvang je voor deze periode geen betaling.

12.1 Ziekte tijdens vakantie

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Dus word je tijdens jouw vakantie ziek, dan meld je dit direct op de eerste dag zoals beschreven bij punt 1.

Daarnaast moet je zo snel mogelijk een lokale arts inschakelen voor een Engelstalige medische verklaring. Na terugkomst moet je deze verklaring kunnen overhandigen aan de arbodienst.

De verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- De aard van de ziekte;
- Het verloop van de ziekte;
- De ingestelde therapie;
- Een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing).

13. Betaling tijdens ziekte

GJ Dé HR-Partner is Eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Wanneer je ziek uit dienst gaat na einddatum contract bij een fase 1 of 2 contract of na het einde van een fase 3/bepaalde tijd contract, draagt GJ Dé HR-Partner zorg voor de uitvoering van de Ziektewet.

Fase 1/2 met en zonder uitzendbeding

Je ontvangt loondoorbetaling bij ziekte van GJ Dé HR-Partner. De hoogte van deze betaling is conform de NBBU cao het eerste jaar 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Het tweede jaar ontvang je 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. De eerste ziektedag is een wachttag.

Indien je na het aflopen van het contract nog niet hersteld bent, word je ziek uit dienst gemeld bij GJ Dé HR-Partner.

Als je ziek uit dienst gaat heb je de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid recht op 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. Gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid heb je recht op 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.

Het dagloon wordt berekend door het UWV. In deze uitkering is ook het vakantiegeld opgenomen. Uiterlijk zes weken na de ziek uit dienst melding zal GJ Dé HR-Partner wekelijks het ziekingeld aan je overmaken. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw ziekingeld, dienen direct door jou gemeld te worden. Indien je je houdt aan deze regels, zal dit gevolgen hebben voor jouw ziektewetuitkering.

Fase 3 (bepaalde tijd):

Je ontvangt loondoorbetaling bij ziekte van GJ Dé HR-Partner. De hoogte van deze betaling is conform de NBBU cao het eerste jaar 90% en het tweede jaar is de betaling 80%. De eerste ziektedag is een wachttag. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw ziekingeld, dienen direct door jou gemeld te worden. Wanneer je je houdt aan deze regels, zal dit gevolgen hebben voor jouw recht op doorbetaling bij ziekte.

Indien je na het aflopen van het contract nog niet hersteld bent, word je ziek uit dienst gemeld bij GJ Dé HR-Partner.

Als je ziek uit dienst gaat heb je recht op 70% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. Het dagloon wordt berekend door het UWV. In deze uitkering is ook het vakantiegeld opgenomen. Uiterlijk zes weken na de ziek uit dienst melding zal GJ Dé HR-Partner wekelijks het ziekgeld aan je overmaken. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw ziekgeld, dienen direct door jou gemeld te worden. Indien je je niet houdt aan deze regels, zal dit gevolgen hebben voor jouw ziektewetuitkering.

Fase 4 (onbepaalde tijd):

Je ontvangt loondoorbetaling bij ziekte van GJ Dé HR-Partner. De hoogte van deze betaling is conform de NBBU cao het eerste jaar 90% en het tweede jaar is de betaling 80%. De eerste ziektedag is een wachtdag. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw ziekgeld, dienen direct door jou gemeld te worden. Wanneer je je niet houdt aan deze regels, zal dit gevolgen hebben voor jouw recht op doorbetaling bij ziekte.

Payroll contract:

Je ontvangt loondoorbetaling bij ziekte van GJ Dé HR-Partner. De hoogte van deze betaling hangt af van de cao die geldt bij jouw inlener. Ook het aantal wachtdagen is afhankelijk van de cao die geldt bij jouw inlener.

Als je ziek uit dienst gaat heb je recht op 70% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. Het dagloon wordt berekend door het UWV. In deze uitkering is ook het vakantiegeld opgenomen. Uiterlijk zes weken na de ziek uit dienst melding zal GJ Dé HR-Partner wekelijks het ziekgeld aan je overmaken. Alle wijzigingen die gevolgen kunnen hebben voor jouw ziekgeld, dienen direct door jou gemeld te worden. Indien je je niet houdt aan deze regels, zal dit gevolgen hebben voor jouw ziektewetuitkering.

14. Geschillen en klachten

Indien je een beslissing van GJ Dé HR-Partner niet begrijpt of het oneens bent met de beslissing, kun je dit schriftelijk melden bij GJ Dé HR-Partner via hr@gjpd.nl. Er wordt dan zo spoedig mogelijk contact met je opgenomen.

15. Privacy

De medische en privacygevoelige gegevens worden zorgvuldig behandeld. De bedrijfsarts verstrekt geen medische gegevens aan derden zonder jouw schriftelijke toestemming.