

	<b>BEDRIJFSREGLEMENT</b> <b>Acceso Payrolling B.V.</b>	In werking getreden: 1 januari 2013
	<b>Verzuimreglement</b>	Pagina 1 van 3

### 1) Ziekmelding

De medewerker meldt zich op de eerste dag van ziekte telefonisch vóór 09.00 uur ziek bij zowel Acceso Payrolling B.V., als bij zijn inlener. Wanneer een medewerker zelf niet in staat is zich ziek te melden, moet hij dit door iemand anders laten doen. Deze dient zijn/haar relatie met de medewerker door te geven. Als een medewerker tijdens werktijd ziek naar huis gaat, meldt hij zich persoonlijk af bij de inlener en telefonisch bij Acceso Payrolling B.V.

Bij een ziekmelding geeft de medewerker zo mogelijk aan:

- Wat de aard van de klachten is (hoeven geen medische gegevens te zijn) en of de klachten met het werk te maken te hebben
- Wat de vermoedelijke duur van het verzuim zal zijn
- Wat Acceso Payrolling B.V. eventueel kan doen om het verzuim te verkorten/te helpen
- Op welk (verpleeg)adres en telefoonnummer hij te bereiken is
- Of er sprake is van een vangnetsituatie (onder vangnetsituatie wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van een arbeidshandicap of als gevolg van orgaandonatie (niet verplicht om te melden)
- Welke soort werkzaamheden naar zijn mening wel uitgevoerd kunnen worden
- Of er sprake is van een ongeval, (eventueel veroorzaakt door derde waarvoor deze aansprakelijk is)

### 2) Bereikbaarheid

Een medewerker dient de eerste 2 weken van het verzuim thuis of op het opgegeven verpleegadres telefonisch en fysiek bereikbaar te zijn. Het is niet toegestaan activiteiten te verrichten gedurende de ziekte periode zonder toestemming van de bedrijfsarts en Acceso Payrolling B.V.. Het is tevens mogelijk dat de medewerker gebeld wordt door de Arbodienstverlener of Acceso Payrolling B.V. voor meer informatie over de ziekmelding. Ook een huisbezoek van een objectief deskundige behoort tot de moge lijkheden. Is de medewerker niet aanwezig, dan dient duidelijk te worden waar hij wel bereikbaar is. Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, dient altijd per omme gaande aan Acceso Payrolling B.V. te worden doorgegeven. Voor bezoek aan bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, huisarts, fysiotherapeut of een andere bij de re-integratie betrokken deskundige mag het opgegeven adres uiteraard wel verlaten worden. Bij werkhervatting of na toestemming van Acceso Payrolling B.V. mag het verpleegadres eveneens worden verlaten.

### 3) Contact met de arbodienstverlener


Wanneer de Arbodienstverlener de medewerker verzoekt om meer (medische) informatie over de reden van verzuim, dan is de medewerker verplicht hieraan mee te werken. Is hij daar niet toe in staat, bijvoorbeeld wegens opname in een ziekenhuis, dan dient iemand anders de informatie te verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bedoeld voor de Arbodienstverlener. Op de gegevens die de Arbodienstverlener verzamelt zijn het beroepsgeheim en de Wet Bescherming Persoonsgegevens van toepassing. Zonder toestemming van de medewerker krijgt geen enkele organisatie meer informatie dan de naam van werkgever, de verwachte hersteldatum, arbeidsmogelijkheden en – beperkingen.

### 4) Contact met Acceso Payrolling B.V.

Acceso Payrolling B.V. neemt naar aanleiding van de ziekmelding volgens afspraak of onaangekondigd in de eerste week contact op met de medewerker om te informeren naar diens situatie en om eventuele maatregelen te bespreken in verband met de afwezigheid. Ook kunnen in dit gesprek afspraken worden gemaakt over werkhervatting, en/of over de wijze waarop vervolcontacten plaatsvinden, alsmede de frequentie waarmee.

### 5) Spreekuur

Indien nodig ontvangt de medewerker een oproep voor een afspraak met de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige van de Arbodienstverlener. Indien de medewerker zonder opgaaf van redenen niet op de oproep reageert, brengen wij de kosten voor deze oproep bij de medewerker in rekening. Bij verhindering licht de medewerker de Arbodienstverlener zo spoedig mogelijk telefonisch in. Bij volledige werkhervatting hoeft de medewerker niet op de afspraak te verschijnen. Acceso Payrolling B.V. ontvangt een terugkoppeling van de Arbodienstverlener van hetgeen besproken is tijdens het spreekuur en ontvangt, indien mogelijk, een re-integratieadvies.

 <b>ACCESO</b> PAYROLLING	<b>BEDRIJFSREGLEMENT</b> <b>Acceso Payrolling B.V.</b>	In werking getreden: 1 januari 2013
	<b>Verzuimreglement</b>	Pagina 2 van 3

#### 6) Medisch onderzoek

Wanneer een medisch onderzoek noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, dient de medewerker hieraan mee te werken.

Het medisch onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van de bedrijfsarts van de Arbodienstverlener.

#### 7) Probleemanalyse en advies

Binnen zes weken na de ziekmelding stelt de Arbodienstverlener in opdracht van Acceso Payrolling B.V. op basis van alle beschikbare informatie een probleemanalyse op en geeft een advies aan Acceso Payrolling B.V. en medewerker over het werkhervattingstraject. Deze informatie wordt aan zowel Acceso Payrolling B.V. als de medewerker verstrekt (uiteraard met inachtneming van de regels over wie welke informatie krijgt).

#### 8) Plan van aanpak

Op basis van de probleemanalyse en het daarbij behorende advies stellen Acceso Payrolling B.V. en de medewerker, eventueel onder begeleiding van de Arbodienstverlener, een plan van aanpak op t.b.v. de re-integratie of het herstel. Zodra dit plan door beide partijen is vastgelegd, ontvangt de Arbodienstverlener hiervan een afschrift.

#### 9) Reïntegratiedossier en WIA-aanvraag

De Wet Verbetering Poortwachter legt werkgevers en extern adviseurs (Arbodiensten) de verplichting op om te werken met een re-integratiedossier. In dit dossier worden alle inspanningen vastgelegd die zijn ondernomen om te komen tot een succesvolle werk hervatting. Dit kunnen gespreksverslagen zijn, maar ook terugkoppelingen van (evaluatie)contacten en eventuele bijstellingen van het eerder vastgestelde plan van aanpak. In een zeer klein percentage van alle verzuimgevallen is terugkeer naar het werk binnen twee jaar niet mogelijk. In dat geval krijgen Schoonmaakbedrijf Kuster B.V. de medewerker en de Arbodienstverlener te maken met een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsregeling (WIA). Op basis van het re-integratiedossier dient een voor een WIA aanvraag benodigd re-integratieverslag te worden samengesteld. De medewerker vraagt zelf een WIA-uitkering aan. Hierin kan hij zich door Acceso Payrolling B.V. laten bijstaan.

#### 10) Medewerking aan activiteiten gericht op werkhervatting en passende arbeid

Zowel de medewerker als Acceso Payrolling B.V. zijn samen verantwoordelijk voor het herstel en een zo spoedig mogelijke verantwoorde terugkeer naar het werk. Zij werken dan ook samen aan de begeleiding en activiteiten die hierop gericht zijn, bijvoorbeeld training, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing. Van de medewerker wordt een actieve opstelling verwacht in dit proces.

Schoonmaakbedrijf Kuster B.V. is verplicht zo tijdig mogelijk maatregelen te nemen om de medewerker die wegens ziekte niet in staat is zijn eigen werk te verrichten in staat wordt gesteld andere passende arbeid te verrichten, desnoods in een ander bedrijf.

De medewerker dient de door Acceso Payrolling B.V. aangeboden passende arbeid te aanvaarden.

Passende arbeid is berekend naar krachten (medisch) en bekwaamheden tenzij zulks in verband met lichamelijke, geestelijke of sociale overwegingen niet als passend kan worden aangemerkt.


#### 11) Genezing niet belemmeren of vertragen

Tijdens de periode van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid werkt de medewerker optimaal mee aan zijn herstel en houdt zich aan de met Acceso Payrolling B.V. aangewezen deskundigen gemaakte afspraken. De medewerker mag tijdens zijn verzuim geen handelingen of activiteiten verrichten die de genezing belemmeren of een mogelijk herstel vertragen.

#### 12) Herstel

De bedrijfsarts adviseert over de mogelijke datum waarop de medewerker het werk zal kunnen hervatten. Is de werknemer niet in staat om op het met Acceso Payrolling B.V. of de Arbodienstverlener afgesproken tijdstip het werk te hervatten, dan:

Dient Acceso Payrolling B.V. hierover direct te worden ingelicht door de medewerker. Wordt de inlener zo spoedig mogelijk telefonisch ingelicht door de medewerker. Zodra de medewerker weer in staat is om te werken, meldt hij zich beter bij Acceso Payrolling B.V. en de inlener. Hij hoeft hierbij niet te wachten tot een oproep van een bedrijfsarts.

	<b>BEDRIJFSREGLEMENT</b> <b>Acceso Payrolling B.V.</b>	In werking getreden: 1 januari 2013
	<b>Verzuimreglement</b>	Pagina 3 van 3

### 13) **Bedrijfgezondheids (open) spreekuur**

Een medewerker kan op eigen initiatief contact opnemen met Arbodienstverlener over gezondheid en werk, bijvoorbeeld door kenbaar te maken van het open spreekuur gebruik te willen maken. Dit kan ook als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

### 14) **Vakantie**

Wanneer een medewerker op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, is hiervoor toestemming nodig van Acceso Payrolling B.V.. Deze kan zich voor toestemming baseren op het advies van de Arbodienstverlener.

### 15) **Ziekmelding vanuit het buitenland**

Voor een ziekmelding vanuit het buitenland gelden nagenoeg dezelfde regels als voor een ziekmelding vanuit Nederland. Uitzondering hierop is dat de inlener niet hoeft te worden ingelicht. Er dient wel zo spoedig mogelijk een arts ter plaatse te worden ingeschakeld ten behoeve van een medische verklaring ten aanzien van:

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

Na terugkomst kan de medewerker deze medische gegevens desgewenst overhandigen aan de Arbodienstverlener. Uit de informatie dient duidelijk te blijken dat er ten tijden van het verblijf in het buitenland sprake is geweest van arbeidsongeschiktheid.

### 16) **Bezwaren en klachten**


Als een medewerker het niet eens is met adviezen of uitspraken van de Arbodienstverlener of met voorstellen of activiteiten van Acceso Payrolling B.V. (re-integratie-inspanningen of het aanbod van passend werk), kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen). De kosten van een deskundigenoordeel zijn voor de aanvrager en op te vragen bij het UWV. Een deskundigenoordeel is niet bindend.

### 17) **Sancties**

Indien Acceso Payrolling B.V. een overtreding van de hierboven geschreven afspraken constateert, kan dit gevolgen hebben voor de loondoorbetalingsverplichting. De loondoorbetalingsverplichting wordt opgeschort of gestaakt indien:

- Jij zonder bericht niet verschijnt op de oproep, om op het spreekuur van de arbodienst te verschijnen.
- Je vergeet ziek te melden, of je te laat ziek meld.
- Telefonisch niet bereikbaar en fysiek niet aanwezig bent op het verpleegadres in de periode van de eerste ziekmelding tot het eerste bezoek aan de arbodienst.
- Je het genezingsproces vertraagt of belemmert.

Jij krijgt in bovengenoemde gevallen altijd een brief met daarin de reden van het opschorten of staken van de betaling.

	<b>Gelezen en begrepen</b>	<b>Acceso Payrolling B.V.</b>
<b>Naam</b>		<b>Thierry Gotz van der Vet</b>
<b>Functie</b>		<b>Adviseur</b>
<b>Datum</b>		<b>01-01-2013</b>
<b>Handtekening</b>		