

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Melding van ziekte.....	2
3.	Beoordeling door de werkgever	2
4.	Bereikbaar zijn en contact houden	2
5.	Ziekmelding tijdens vakantie.....	3
6.	Vakantie en ziekte	3
7.	De rol van de bedrijfsarts.....	3
8.	De rol van behandelaars	4
9.	Passend werk	4
10.	Weer (wat) beter?.....	4
11.	Langdurige arbeidsongeschiktheid	4
12.	Voortgang re-integratie	5
13.	Tijdschema	5
14.	Frequent ziekteverzuim	5
15.	Open spreekuur.....	5
16.	Second opinion.....	5
17.	Vershil van mening / Deskundigenoordeel	5
18.	Arbeidsconflict	6
19.	Bedrijfsongeval of beroepsziekte.....	6
20.	Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt	6
21.	Andere vragen	6
22.	Financiële gevolgen van ziekte.....	7
23.	Wachtdag	7
24.	Vangnet.....	7
25.	Plichten en sancties.....	7
26.	Rechten	8
27.	De WIA beoordeling	8
28.	Ziek uit dienst en ziek na einde dienstverband	8
29.	Ziek uit dienst:	8
30.	Ziek na einde dienstverband:.....	9
31.	Privacy.....	9
32.	Onderdeel van je arbeidsovereenkomst	9
33.	Afkortingenlijst	9

1. Inleiding

Dit verzuimprotocol is een belangrijk hulpmiddel en bestemd voor de werkgevers en werknemers van bedrijven die zijn aangesloten bij NBPW ZorgPortaal. In dit ziekteverzuimprotocol staan de gedragsregels waar jij en je leidinggevende/werkgever zich aan moeten houden als jij arbeidsongeschikt bent ten gevolge van ziekte en de overige regels die gelden bij arbeidsongeschiktheid. Heb je naar aanleiding van dit verzuimprotocol nog vragen dan kan je uiteraard met NBPW ZorgPortaal contact opnemen.

2. Melding van ziekte

Als jij je niet in staat voelt om het eigen werk uit te voeren, moet je dit zo spoedig mogelijk op de eerste ziektedag telefonisch en persoonlijk (dus niet door iemand anders) melden. De melding gebeurt bij je werkgever/leidinggevende. Een ziekmelding via SMS, APP of per mail wordt niet geaccepteerd. Indien er geen contact gelegd kan worden met je werkgever/leidinggevende ben je verplicht om het te blijven proberen tot het wel lukt. Ziekmelden dient vóór aanvang van je werkzaamheden te gebeuren.

Je werkgever/leidinggevende zal vragen aan je stellen (niet medisch) over je inzetbaarheid, (welke taken je nog kunt uitvoeren), je verblijfsadres tijdens ziekte en hoe lang jouw verzuim gaat duren.

Voordat jij je ziek meldt dien je goed na te denken welke (andere) werkzaamheden of taken je nog wel kan doen. De eerste verzuimdag is ook de eerste dag van de re-integratie. Uitgangspunt van re-integratie is het benutten van de (resterende) mogelijkheden!

3. Beoordeling door de werkgever

Je werkgever/leidinggevende bepaalt niet of er sprake is van ziekte, maar wel samen met jou (eventueel bijgestaan door externe deskundigen) welke mogelijkheden (taken) voor het verrichten van werk er nog zijn en in hoeverre er recht op (volledige) loondoorbetaling is. Je werkgever/leidinggevende stelt daarom een aantal vragen om vast te kunnen stellen of er wellicht nog aangepaste werkzaamheden verricht kunnen worden. Je werkgever/leidinggevende kan vragen naar:

- Hoe het gaat?
- Welke taken van het eigen werk er nog verricht zouden kunnen worden, eventueel met aanpassingen van werkplek of omstandigheden.
- De vermoedelijke duur van het verzuim.
- Of er sprake is van een vangnetuitkering.
- Is er sprake van een ongeval (met anderen)
- Wat heb je nodig om het werk weer te hervatten?
- Wanneer hebben we weer contact?

Mocht je medische informatie willen delen met je werkgever/leidinggevende dan doe je dit uit vrije wil en deze medische informatie zal niet worden vastgelegd in het re-integratiedossier.

4. Bereikbaar zijn en contact houden

Als er sprake is van verzuim wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte of gebrek, moet je gedurende deze periode bereikbaar zijn voor je werkgever/leidinggevende. Het elkaar op de hoogte houden van stand van zaken is een wederzijdse verplichting. Zowel jij als je werkgever/leidinggevende spannen zich in om dit mogelijk te maken. Tevens dien je gehoor te geven aan een oproep bij de bedrijfsarts.

De eerste afspraken over de re-integratie worden gemaakt bij het eerste contact van de ziekmelding. Bij voorkeur worden de afspraken gemaakt tijdens een re-integratie gesprek op het werk. Indien noodzakelijk wordt er een afspraak gemaakt bij de bedrijfsarts.

Indien je tijdens ziekte niet bereikbaar bent stel je de werkgever niet in de gelegenheid om te kunnen vaststellen of er sprake is van inzetbaarheid. Dit kan gevolgen hebben voor het recht op loondoorbetaling.

5. Ziekmelding tijdens vakantie

Als je tijdens de vakantie ziek wordt geldt de procedure zoals onder de punten 2, 3 en 4 omschreven is. Vanaf het moment dat je werkgever/leidinggevende de ziekmelding heeft geaccepteerd gelden de verplichtingen conform de Wet verbetering Poortwachter.

Als je tijdens vakantie ziek wordt, neem dan direct contact op met je leidinggevende/werkgever. Zorg direct voor een medische verklaring van een erkende medische instantie (huisarts of ziekenhuisarts) in het Engels of Nederlands. De medische verklaring bevat de datum, de diagnose, je therapie en de naam en contactgegevens van de betreffende arts. De bedrijfsarts zal de verklaring beoordelen en een advies geven over de medische beperkingen ten opzichte van de mogelijkheden voor arbeid. Jouw werkgever/leidinggevende zal naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts een uitspraak doen over het recht op loon en het wel of niet afschrijven van vakantiedagen. Ook dient bekend te zijn waar en hoe je bereikt kan worden.

Zodra jij daartoe in staat bent, moet je naar je woonplaats terugkeren om je te melden bij je leidinggevende/werkgever en je beschikbaar te stellen voor re-integratie.

6. Vakantie en ziekte

Als er sprake is van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en je wilt op vakantie, dan is dat alleen mogelijk met toestemming van je werkgever/leidinggevende en met inachtneming van de geldende vakantieregeling. Vakantie mag re-integratie niet in de weg staan. Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt er volledige opbouw van (vakantie)verlofdagen plaats, aan de andere kant betekent dit ook dat bij vakantieopname er een volledige afschrijving van (vakantie)verlofdagen van toepassing is. Indien noodzakelijk kan de bedrijfsarts gevraagd worden om medisch advies over het wel of niet op vakantie gaan. De bedrijfsarts beoordeelt of vakantie medisch herstel zal beïnvloeden.

7. De rol van de bedrijfsarts

Soms lukt het jou en jouw werkgever/leidinggevende niet om tot inzetbaarheid te komen of ziet het er naar uit dat verzuim langere tijd gaat duren. In dat geval kan de bedrijfsarts gevraagd worden een oordeel te vormen over de beperkingen en mogelijkheden van jou.

De bedrijfsarts en/of Arbodienst adviseert over arbeidsongeschiktheid (herstel, deelherstel, belasting en prognose) voor eigen werk (binnen de wettelijke kaders) en geeft werkherstattingsadviezen. Jouw werkgever/leidinggevende boordeelt het advies van de bedrijfsarts, vertaalt dit advies naar een beslissing over het recht op loondoorbetaling, en geeft daarna samen met jou invulling aan inzetbaarheid.

Omdat een bezoek aan de bedrijfsarts een verplichting is binnen de Wet verbetering Poortwachter, moet je gehoor geven aan een oproep van de bedrijfsarts als je werkgever/leidinggevende dit noodzakelijk acht. Afzeggen van een spreekuur bij de bedrijfsarts kan alleen met een legitieme reden en in overleg met je werkgever/leidinggevende. Indien je zonder legitieme reden of zonder afzegging niet verschijnt op het spreekuur van de bedrijfsarts, worden de kosten van het spreekuur op je salaris in mindering gebracht.

De bedrijfsarts is toegankelijk voor alle medewerkers. Dit kan eventueel zonder kennisgeving aan je werkgever/leidinggevende door contact te leggen met NBPW ZorgPortaal. Contactgegevens kan je vinden op: www.nbpwzorgportaal.nl.

8. De rol van behandelaars

Behandelaars (bijv. artsen, fysiotherapeuten e.d.) en organisaties die jou ondersteunen bij hun herstelproces hebben binnen de re-integratie geen directe rol. Jij en je werkgever/leidinggevende geven samen invulling aan re-integratie, als dit stagneert wegens medische oorzaken is het aan de bedrijfsarts of deze contact zoekt met de behandelaars. Een oordeel of er wel of niet te werken valt met de aanwezige medische beperkingen is alleen voorbehouden aan de bedrijfsarts/Arbodienst.

9. Passend werk

Zowel jijzelf als je werkgever hebben de verplichting om vanaf de eerste ziektedag actief te werken aan je re-integratie en actief op zoek te gaan naar werkzaamheden die je nog wel kunt verrichten (het zogenaamde passende werk). Samen maak je duidelijke afspraken over passende arbeidstaken, arbeidstijden, de arbeidsplekken en hoe lang je dat passende werk gaat doen.

Er wordt in onderstaande volgorde gekeken naar:

- Kan ik mijn eigen werk (gedeeltelijk) uitvoeren?
- Kan mijn eigen werk aangepast worden zodat ik dit kan uitvoeren?
- Is er ander werk voor mij beschikbaar?
- De mogelijkheden voor werk bij een andere organisatie?

De afspraken die jij en je werkgever/leidinggevende maken over het passende werk leggen jullie vast in een Plan van Aanpak of evaluatie re-integratie.

10. Weer (wat) beter?

Als je van mening bent dat het werk (eigen, eigen aangepast of ander) weer gedeeltelijk of in zijn geheel hervat kan worden, geldt de verplichting om dat direct te melden bij je werkgever/leidinggevende. Er hoeft niet gewacht te worden op toestemming of een bericht van de bedrijfsarts/Arbodienst.

11. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als de verwachting is dat het ziekteverzuim langere tijd gaat duren kan de bedrijfsarts gevraagd worden een probleemanalyse op te maken. Zowel jij als jouw werkgever/leidinggevende ontvangen hiervan een exemplaar. Op basis van de probleemanalyse wordt het Plan van Aanpak opgesteld. De werkgever/leidinggevende neemt hiervoor meestal het initiatief. Als jij 1 jaar ziek bent moet er beoordeeld worden of verder herstel voor het eigen werk te verwachten valt. De bedrijfsarts maakt een FML/inzetbaarheidsprofiel waaruit duidelijk wordt of jij jouw eigen werk nog kan doen. Vervolgens zal een arbeidsdeskundige de mogelijkheden die er nog zijn in kaart brengen. Als er nog mogelijkheden zijn, maar niet meer bij jouw eigen werkgever, zal re-integratie spoor 2 (werk bij een andere werkgever) gestart worden.

Samen zorgen we ervoor dat jouw re-integratiedossier compleet wordt. De casemanager van NBPW ZorgPortaal ondersteunt adviseert jou en jouw werkgever/leidinggevende bij de uitvoering van het Plan van Aanpak. Je werkgever houdt een re-integratiedossier bij, de bedrijfsarts beheert het medische gedeelte.

12. Voortgang re-integratie

Regelmatig bespreek je met je leidinggevende/werkgever, de casemanager van NBPW ZorgPortaal/Arbodienst en eventueel de bedrijfsarts de voortgang van het Plan van Aanpak.

13. Tijdschema

Er zijn enkele belangrijke (wettelijke) momenten gedurende de eerste twee ziektejaren:

- eerste ziekte dag: ziekmelding;
- binnen 6 weken: opstellen probleemanalyse;
- binnen 8 weken: opstellen Plan van Aanpak;
- 8e week: je Plan van Aanpak is definitief;
- 42e week: NBPW ZorgPortaal meldt je arbeidsongeschiktheid bij UWV;
- 45e week: je beoordeelt met je leidinggevende/werkgever de voortgang en de richting van je Plan van Aanpak; eventueel stel je dit bij door middel van een evaluatie;
- 52e week: eerstejaars evaluatie;
- 87e week: je ontvangt de formulieren van UWV voor het aanvragen van een WIA-beoordeling;
- 89e week: je ontvangt een re-integratieverslag van je werkgever; de bedrijfsarts stuurt je het medische deel;
- 91e week: je vraagt WIA-beoordeling aan bij UWV;
- 104e week: de loondoorbetaling bij ziekte stopt; je arbeidsovereenkomst wordt aangepast of er wordt ontslag aangevraagd.

14. Frequent ziekteverzuim

Als je frequent verzuimt (3 x of vaker binnen 12 maanden), volgt er een frequent verzuimgesprek met je werkgever/leidinggevende om afspraken te maken om toekomstig (frequent) uitval te voorkomen. Van het frequent verzuimgesprek wordt een verslag gemaakt waarin vervolgspraken worden vastgelegd.

15. Open spreekuur

In de nieuwe Arboret moet de werkgever ervoor zorgen dat jij de bedrijfsarts kan bezoeken als je vragen hebt over jouw gezondheid in relatie tot je werk, ook als je nog niet verzuimt of klachten hebt. Dit kan bijvoorbeeld via een open spreekuur. Je hebt dus het recht om zonder toestemming van je werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.

16. Second opinion

Indien je twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies, kan je een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. Dit geeft jou de mogelijkheid om het oordeel van de bedrijfsarts te laten wegen door een andere bedrijfsarts. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te doen. De second opinion wordt door de werkgever betaald. De second opinion wordt aangevraagd bij de bedrijfsarts die je begeleidt.

17. Verschil van mening / Deskundigenoordeel

Het kan voorkomen dat jij en je werkgever/leidinggevende van mening verschillen over de arbeidsongeschiktheid of de re-integratie-inspanningen. Dan kan jij of je werkgever/leidinggevende een deskundigenoordeel bij het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (hierna: UWV) aanvragen. Hieraan zijn kosten verbonden. Diegene die het deskundigenoordeel aanvraagt, draagt ook zorg voor de kosten. Jouw werkgever heeft tijdens ziekte een loondoorbetalingsverplichting. Echter, bij verschil van mening moet (kan) je werkgever in afwachting van de uitslag

van het deskundigenoordeel de loondoorbetaling stoppen. Word je in het deskundigenoordeel in het gelijk gesteld dan behoud je het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Het oordeel van UWV is niet bindend.

Toelichting stoppen loondoorbetaling: Met het stoppen van het loon (BW 7:629-3) beoogt de wetgever jou te prikkelen om al het mogelijke te doen om zo snel mogelijk geheel van zijn ziekte te herstellen en met het oog daarop de passende arbeid te aanvaarden die jouw werkgever je aanbiedt. Van zo'n prikkel is sprake indien jij recht op loondoorbetaling ten volle verliest. Jouw werkgever zal een loonsanctie niet toepassen indien dat naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet aanvaardbaar is.

Een deskundigenoordeel kan worden aangevraagd wanneer jij of je werkgever de volgende vragen heeft:

- Kan ik/de medewerker het eigen werk weer volledig doen?
- Is het werk dat de medewerker moet of wil doen passend?
- Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende?
- Zijn de re-integratie-inspanningen van de medewerker voldoende?

18. Arbeidsconflict

Het kan voorkomen dat jij of je werkgever vinden dat er sprake is van een arbeidsconflict. Er zijn dan wel mogelijkheden voor het verrichten van werk, maar niet in de normale werksetting of werkomgeving. Het is dan zaak dat je samen met je werkgever/leidinggevende duidelijke afspraken maakt zodat het werk weer hervat kan worden (dit kan met behulp van de STECR WERKWIJZER richtlijn arbeidsconflicten).

Een arbeidsconflict wordt niet gezien als een ziekte of gebrek, maar als een verschil van mening tussen jou en je werkgever/leidinggevende. Komen jullie er samen niet uit dan kan een onafhankelijke derde partij worden ingeschakeld om te bemiddelen. Voorwaarde voor het oplossen van conflicten is het actief en positief meewerken aan het spoedig oplossen van het probleem. Indien niet is voldaan aan alle voorwaarden, en er is geen sprake van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, dan is er geen recht op loon.

19. Bedrijfsongeval of beroepsziekte

Er wordt door de bedrijfsarts onderzocht of er sprake is van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Hij beoordeelt of er verwijzing naar een speciaal ziekenhuis moet komen en of er melding gedaan moet worden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB). In geval van een bedrijfsongeval, en in ieder geval bij een bedrijfsongeval met dodelijke afloop, blijvend letsel of ziekenhuisopname, zal melding worden gedaan bij de arbeidsinspectie.

20. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Als er sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid, en de verwachting is dat er geen verbetering van je functionele mogelijkheden zal optreden, kan je een vervroegde WIA beoordeling (IVA) aanvragen bij UWV. Als UWV beoordeelt dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, gelden er voor jou en voor je werkgever geen re-integratie-inspanningen meer. Je ontvangt vervroegd een WIA uitkering (IVA).

21. Andere vragen

Je werkgever kan vragen stellen over de financiële gevolgen (voor de werkgever) ten gevolge van arbeidsongeschiktheid. Je bent verplicht (tenminste na de proeftijd) alle informatie (niet medisch) te verschaffen (of te laten verstrekken via een machtiging), waardoor er kan worden vastgesteld of er recht bestaat op een wettelijke uitkering of het verhalen van de kosten. Wat kan er gevraagd worden:

- Of de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door een aansprakelijke derde (bv verkeersongevallen);
- Of er recht bestaat op een vangnetuitkering;
- Is er sprake van no-risk?

Als arbeidsongeschikte medewerker ben je verplicht om deze vragen te beantwoorden en daardoor de kosten voor de werkgever zo veel mogelijk te beperken.

22. Financiële gevolgen van ziekte

Als er sprake is van arbeidsongeschikt wegens ziekte of gebrek, bestaat er - onder voorwaarden - recht op het doorbetalen van loon. Op basis van de cao ambachtelijke pluimvee- en wildbedrijven wordt dit bedrag de eerste 52 weken aangevuld tot 100% en het tweede ziektejaar tot 70%.

23. Wachtdag

In enig kalenderjaar wordt op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van het Wettelijk Minimumloon, per ziekmelding de aftrek van een aantal wachtdagen toegepast. Het aantal wachtdagen dat wordt afgetrokken bedraagt vanaf de eerste ziekmelding 1 wachtdag, met een maximum van 2 wachtdagen per kalenderjaar.

24. Vangnet

In een aantal gevallen bestaat er bij arbeidsongeschiktheid aanspraak op een ziekteuitkering van UWV (het zogenaamde vangnet) en kan je werkgever dit verrekenen met het door te betalen loon.

- Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling;
- Als er ziekte is wegens orgaandonatie;
- Bij de no-risk polis van UWV;
- Het doorlopen van de wachttijd met hernieuwde uitval binnen 5 jaar na WIA keuring indien werkzaam in de oorspronkelijk bedongen arbeid.

25. Plichten en sancties

Behalve rechten heb je ook plichten. Als je deze plichten niet nakomt, stelt de wet en regelgeving dat je werkgever jou een sanctie moet opleggen. De bedoeling van deze wettelijke bepaling is om jou te prikkelen om je maximaal in te spannen voor een spoedige terugkeer naar je werk. Er bestaan twee verschillende sancties. Loon stoppen en loon opschorpen:

Loon stoppen:

- Opzettelijk ziek (Burgerlijk Wetboek (hierna BW) 7:629-3c)
- Verzwijgen van relevante informatie bij sollicitatie (BW 7:629-3d)
- Belemmeren of vertragen genezing (BW 7:629-3h)
- Weigeren passend werk (BW 7:629-3e)
- Niet meewerken aan re-integratie (BW 7:629-3f)
- Niet meewerken aan Plan van Aanpak (BW 7:629-3f)

Loon opschorpen:

Niet meewerken aan controle door bedrijfsarts (BW 7:629-3g). Controle is vastgelegd in wetgeving, dus omschrijving doet er niet veel toe. Het is BW waarin dit zo is vastgelegd en geregeld.

Voorafgaand aan een loonstop of loonopschorting word je eerst gewaarschuwd. Bij het consequent niet meewerken aan re-integratie kan dit in het ergste geval leiden tot ontslag.

Indien je uit dienst gaat en binnen 28 dagen na het einde dienstverband ziek wordt, ben je verplicht om dit direct te melden bij je ex-werkgever. Dit in verband met eventuele financiële consequenties die hiermee gepaard gaan.

26. Rechten

Je hebt recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid voor ten minste 104 weken, mits er door jou aan de wettelijke verplichtingen conform Wet verbetering Poortwachter is voldaan. Eventuele afwijkingen hierop kunnen per cao verschillend zijn.

Je hebt recht op bescherming van je gegevens conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG, zie ook artikel 31 Privacy).

Je hebt recht op passend werk mits dat bij je werkgever aanwezig is en dit aansluit bij je functionele mogelijkheden.

Je hebt tijdens arbeidsongeschiktheid tenminste 104 weken ontslagbescherming, mits er door jou aan de wettelijke verplichtingen conform de Wet verbetering Poortwachter is voldaan. Uitzondering hierop kan zijn een ontslag op staande voet wegens een dringende reden.

27. De WIA beoordeling

Indien je 104 weken ziek blijft zal UWV in week 92 een melding naar je versturen om de WIA aanvraag te doen. Jouw werkgever krijgt dan een melding van UWV om het re-integratieverslag op te maken en aan jou te overhandigen. Je werkgever maakt het re-integratieverslag op in drievoud en nodigt de medewerker uit om dit samen te bespreken en te ondertekenen.

Je vraagt online, middels de DigiD code een WIA-uitkering bij UWV aan. Het door jou en je werkgever ondertekend re-integratieverslag wordt naar UWV verzonden. Je ontvangt van de bedrijfsarts het medisch dossier en dient dit onverwijld aan te leveren bij UWV. UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen en als deze akkoord bevonden zijn start de WIA beoordeling. Je wordt dan opgeroepen bij de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van UWV. Voordat de 104 weken zijn doorlopen geeft UWV een beslissing af over het recht op een WIA uitkering.

28. Ziek uit dienst en ziek na einde dienstverband

Werkgevers in Nederland kunnen kiezen om voor de Ziektewet eigenrisicodrager worden. Dit betekent dat als een medewerker ziek uit dienst gaat en nog geen 2 jaar ziek is of ziek wordt na einde van het dienstverband, de werkgever verantwoordelijk is voor loondoorbetaling en de re-integratie tot aan de WIA beoordeling.

29. Ziek uit dienst:

Ga je ziek uit dienst, dan kan je werkgever hiervoor financieel worden belast of verantwoordelijk zijn voor jouw Ziektewetuitkering. Om die reden dien je na het einde van het dienstverband nog steeds contact te onderhouden met je ex-werkgever. De verzuimbegeleiding kan dus doorgaan na het einde van het dienstverband en je ex-medewerker is verplicht om hier aan mee te werken. Je werkgever verwacht dat je actief meewerkt aan je herstel en op zoek gaat naar werk dat past bij de jouw mogelijkheden en medische omstandigheden. Je werkgever verwacht dat je hem op de hoogte houdt van:

- alle wijzigingen die van invloed zijn op de Ziektewetuitkering;
- een wijziging van de inkomsten;
- een wijziging in de medische situatie;
- een wijziging in het woon- of verblijfadres en/of contactgegevens.

30. Ziek na einde dienstverband:

Als je binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt en nog geen nieuwe baan hebt, kan je toch een Ziektewet uitkering krijgen. Dit is de nawerking van de Ziektewet. Je meldt je ziek bij je ex-werkgever of bij NBPW ZorgPortaal. NBPW ZorgPortaal beoordeelt of je werkgever verantwoordelijk is voor je uitkering of UWV.

De eerste 2 dagen dat je ziek bent, zijn wachtdagen. Je krijgt dan geen uitkering. Daarna krijg je een Ziektewet uitkering van je werkgever of van UWV. NBPW ZorgPortaal neemt na de ziekmelding contact met je op om afspraken te maken over de verzuimbegeleiding en de re-integratie.

31. Privacy

NBPW ZorgPortaal hecht veel waarde aan jou privacy. Het ziekteverzuimdossier (lees re-integratiedossier, niet medisch) maakt deel uit van het personeelsdossier van de individuele medewerker. Het medisch dossier is in beheer van de bedrijfsarts. In het re-integratiedossier worden de Poortwachter documenten bewaard (Plan van Aanpak, evaluatie re-integratie, Probleemanalyse, bijstelling Probleemanalyse, en/of correspondentie met UWV).

De bedrijfsarts mag alleen in algemene begrippen (niet medische begrippen) terugkoppelen naar de werkgever/leidinggevende. De nadruk hierbij zal liggen op het vaststellen van de medische beperkingen, de mogelijkheden voor arbeid, een inschatting maken van de duur van het verzuim en een inschatting of eventuele behandeling adequaat is.

Het privacyreglement kan je terug te vinden op www.nbpwzorgportaal.nl

32. Onderdeel van je arbeidsovereenkomst

Dit ziekteverzuimprotocol maakt integraal deel uit van je arbeidsovereenkomst. De voorschriften blijven onverminderd van kracht gedurende de gehele periode dat er sprake is van arbeidsongeschikt door ziekte of gebrek.

In het kader van gewijzigde wet en regelgeving omtrent ziekte en arbeidsongeschiktheid, ben je verplicht om tenminste 28 dagen na een einde dienstverband bereikbaar te zijn voor je ex-werkgever en NBPW ZorgPortaal en informatie te verstrekken over de mogelijkheden om te re-integreren, indien je ex-werkgever of NBPW ZorgPortaal hiertoe verzoekt. Tevens stem je er in mee om mee te werken aan spreekuren bij de bedrijfsarts na het einde dienstverband, met als doel duidelijkheid te verschaffen over je arbeidsongeschiktheid en de hieraan gekoppelde verplichting/recht tot/op loondoorbetaling.

Wanneer je hersteld uit dienst gaat en er recht op een WW-uitkering bestaat, stuur je een kopie van de toekenningbeslissing van de WW naar je ex-werkgever.

33. Afkortingenlijst

- ARBO : Arbeidsomstandigheden
- WAO : Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- WIA : Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen
- IVA : Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- WGA : Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten