

VERZUIMREGLEMENT

DH Verlonings BV

Dit verzuimreglement maakt integraal onderdeel uit van de payrollovereenkomst en het personeelshandboek van DH Verlonings BV en bevat de regels die gelden bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Doel van dit reglement is een correcte ziekmelding, adequate begeleiding en een zo spoedig mogelijke terugkeer naar werk.

Artikel 1 – Ziekmelding

1. Indien werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de arbeid te verrichten, dient werknemer zich onverwijld en uiterlijk vóór 09.00 uur ziek te melden.
2. De ziekmelding dient plaats te vinden bij de inlener (werkplek) waar werknemer werkzaam is en bij DH Verlonings BV (werkgever).
3. Een ziekmelding uitsluitend bij de inlener wordt niet beschouwd als een geldige ziekmelding richting werkgever.
4. De ziekmelding dient persoonlijk te geschieden, tenzij werknemer daartoe aantoonbaar niet in staat is.
5. Bij de ziekmelding verstrekt werknemer ten minste het actuele verblijfadres, een telefoonnummer waarop werknemer bereikbaar is en indien mogelijk de vermoedelijke duur van het verzuim.

Artikel 2 – Bereikbaarheid en verblijf

6. Werknemer dient gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid bereikbaar te zijn voor werkgever, inlener, arbodienst en bedrijfsarts.
7. Werknemer dient bereikbaar te zijn op het opgegeven telefoonnummer en verblijfadres.
8. Indien werknemer elders verblijft dan op het opgegeven adres, dient werknemer dit onverwijld aan werkgever te melden.

Artikel 3 – Controle

9. Werkgever is te allen tijde gerechtigd werknemer te laten controleren door een arbodienst of bedrijfsarts.
10. Werknemer is verplicht medewerking te verlenen aan controle, gehoor te geven aan oproepen van de bedrijfsarts en te verschijnen op afspraken bij de arbodienst.
11. Indien werknemer zonder geldige reden niet verschijnt bij een controleafspraak kan werkgever het loon opschorten.

Artikel 4 – Gedrag tijdens ziekte

12. Werknemer dient zich zodanig te gedragen dat zijn herstel niet wordt belemmerd.
13. Werknemer dient alle redelijke voorschriften van werkgever, arbodienst en bedrijfsarts op te volgen die gericht zijn op herstel en werkhervatting.
14. Werknemer dient zich te onthouden van activiteiten die herstel kunnen vertragen of verhinderen.

Artikel 5 – Informatieplicht werknemer

15. Werknemer is verplicht werkgever onverwijld te informeren over alle omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de arbeidsongeschiktheid of de duur daarvan.
16. Werknemer dient wijzigingen in verblijfadres, bereikbaarheid of andere relevante omstandigheden onmiddellijk aan werkgever te melden.
17. Het verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie kan leiden tot loonopschorting of loonstop.

Artikel 6 – Werkzaamheden en activiteiten tijdens ziekte

18. Werknemer is niet gerechtigd tijdens ziekte werkzaamheden voor derden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.
19. Werknemer is verplicht iedere vorm van arbeid of inkomsten tijdens ziekte onmiddellijk aan werkgever te melden.

Artikel 7 – Re-integratie

20. Werknemer is verplicht volledig mee te werken aan zijn re-integratie, waaronder medewerking aan het opstellen en uitvoeren van een plan van aanpak.
21. Werknemer neemt deel aan gesprekken met werkgever, arbodienst of andere betrokken partijen en aan eventuele re-integratiemaatregelen.
22. Werknemer verricht passende arbeid indien deze wordt aangeboden.

Artikel 8 – Passende arbeid

23. Indien werknemer zijn eigen werkzaamheden niet kan verrichten, kan werkgever andere passende werkzaamheden aanbieden.
24. Werknemer is verplicht deze werkzaamheden te accepteren en uit te voeren indien deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd.
25. Indien de bedrijfsarts aangeeft dat werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, dient werknemer passende arbeid te verrichten.

Artikel 9 – Werkhervatting

26. Werknemer dient werkgever en inlener onverwijld te informeren zodra hij geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en zijn werkzaamheden kan hervatten.

Artikel 10 – Deskundigenoordeel

27. Indien er een verschil van mening ontstaat over arbeidsongeschiktheid, passende arbeid of re-integratie, kan werkgever werknemer verplichten een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen.

Artikel 11 – Vakantie tijdens ziekte

28. Vakantie tijdens ziekte kan uitsluitend plaatsvinden met voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.

Artikel 12 – Ziekte tijdens verblijf in het buitenland

29. Indien werknemer tijdens verblijf in het buitenland ziek wordt, dient werknemer zich onmiddellijk ziek te melden bij werkgever en inlener.

30. Werknemer dient bereikbaar te blijven voor werkgever en arbodienst.

31. Werknemer dient medische verklaringen te kunnen overleggen indien werkgever daarom verzoekt.

Artikel 13 – Loonopschorting en loonstop

32. Werkgever is gerechtigd de loonbetaling op te schorten of te weigeren indien werknemer de controlevoorschriften niet naleeft.

33. Dit geldt onder meer wanneer werknemer niet verschijnt bij de bedrijfsarts, weigert mee te werken aan re-integratie of passende arbeid weigert.

34. Ook wanneer werknemer activiteiten verricht die herstel belemmeren, werkzaamheden verricht zonder toestemming van werkgever of onjuiste informatie verstrekt kan loonopschorting of loonstop worden toegepast.

Artikel 14 – Disciplinaire maatregelen

35. Naast loonopschorting of loonstop kan werkgever bij overtreding van dit reglement disciplinaire maatregelen treffen conform het personeelshandboek.

Artikel 15 – Privacy

36. Medische gegevens worden uitsluitend verwerkt door de bedrijfsarts of arbodienst conform de geldende privacywetgeving.

Artikel 16 – Bekendheid met het reglement

37. Werknemer verklaart het verzuimreglement te hebben ontvangen, gelezen en begrepen en zich te zullen houden aan de daarin opgenomen voorschriften.

Artikel 17 – Slotbepaling

38. Dit verzuimreglement maakt integraal onderdeel uit van de payrollovereenkomst en het personeelshandboek van DH Verlonings BV.