

Verzuimreglement Uitzendkrachten

INHOUD

Deel 1

- 1.1 Doel**
- 1.2 De aanpak**
 - 1.2.1 Verzuimregistratie
 - 1.2.2 Taken leidinggevende
 - 1.2.3 Loondoorbetaling tijdens ziekte
 - 1.2.4 Preventief ziekteverzuimbeleid
- 1.3 Bijzondere bepalingen**
 - 1.3.1 Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden
 - 1.3.2 Ziekte van gezinsleden
 - 1.3.3 Wachtdagen tijdens arbeidsongeschiktheid

Deel 2

- 2.1 Arbeidsongeschiktheid of ziekte**
- 2.2 Regels bij de arbeidsongeschiktheidsmelding en beter melden**
 - 2.2.1 Melding
 - 2.2.2 Informatie ziekmelding
 - 2.2.3 Thuisblijven
 - 2.2.4 Maak bezoek mogelijk
 - 2.2.5 Het juiste adres
 - 2.2.6 Op het spreekuur komen
 - 2.2.7 Meewerken aan herstel en aan terugkeer naar werk
 - 2.2.8 Verrichten aangepaste werkzaamheden
 - 2.2.9 Beter melden/werkhervatting bij (gedeeltelijk) herstel
- 3.1 Langdurige arbeidsongeschiktheid**
- 3.2 Wettelijke procedure langdurige arbeidsongeschiktheid (WvP)
- 4 Diversen**
 - 4.1 Veelvuldig verzuim
 - 4.2 Medisch onderzoek
 - 4.3 Op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid
 - 4.4 Arbeidsongeschikt geworden op je vakantie
 - 4.5 Sanctieregeling bij arbeidsongeschiktheid
 - 4.6 Als je het niet eens bent
 - 4.7 Als je een klacht hebt
 - 4.8 Informatieverstrekking

Deel 1

1.1 Doel

Het doel van het verzuimbeleid is om via een vaste structuur en vanuit een positieve welwillende houding het verzuim binnen het bedrijf te verminderen en te beheersen.

1.2 De aanpak

Om een goed inzicht te krijgen in de verzuimsituatie binnen ons bedrijf wordt het ziekteverzuim geregistreerd in VerzuimSignaal. VerzuimSignaal is het cliëntvolgsysteem waarin taakgericht het Wet Verbetering Poortwachter (WVP) proces gevolgd kan worden en waardoor er bij arbodienst Keesz in Groningen een ziekmelding binnen komt.

In de vergaderingen van het managementteam is de actuele verzuiminformatie een vast punt op de agenda. Met inzet van alle betrokkenen moeten we erin slagen het ziekteverzuim op een acceptabel niveau te houden.

1.2.1 Verzuimregistratie

Ben je arbeidsongeschikt, geef dit dan zelf telefonisch door voor aanvang van je dienst bij je vestigingslocatie én bij de inlener. De ziekmelding zal verwerkt worden in VerzuimSignaal van Keesz. Hierbij worden de volgende punten geregistreerd:

- Datum, ziekte of ongeval (niet de aard en de ernst van je arbeidsongeschiktheid)
- Naam, adres, woonplaats, telefoonnummer;
- De lopende afspraken en werkzaamheden;
- Of de werknemer onder één van de vangnetbepalingen valt van de ziekwet (maar niet onder welke bepaling);
- Is het ziektegeval veroorzaakt door een verkeersongeval waar een derde bij betrokken is (regres mogelijkheid);
- Plaats waar de betrokkene wordt verpleegd of zich tijdens de ziekte bevindt;
- Vermoedelijke duur van het verzuim;
- Afspraken over vervolcontacten.

De ontvangen gegevens worden opgeslagen in VerzuimSignaal van Keesz. Indien de medewerker geen informatie kan of wil verstrekken aan Flex-in Uitzendgroep dan zal de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid worden uitgesteld tot de bedrijfsarts heeft kunnen beoordelen of en in welke mate er sprake is van arbeidsongeschiktheid.

1.2.2 Taken intercedent planner?

De planning houdt, afhankelijk van het ziektegeval, een keer per week telefonisch contact met de arbeidsongeschikte medewerker in een positief gericht gesprek. Het gesprek is bedoeld om de planning op de hoogte te houden van de voortgang van het herstel en om re-integratieafspraken te maken. De planning legt de gemaakte afspraken schriftelijk vast.

Het is van groot belang dat de planning binnen de organisatie bijdragen aan de verzuimbegeleiding. Tevens draagt de planning er zorg voor:

- Dat een gezonde werkhouding periodiek onder de aandacht van de medewerkers wordt gebracht, instrueert en ziet toe op een juiste toepassing van de adviezen;
- Dat de medewerker het verzuimprotocol heeft ontvangen;
- Dat de medewerker weet dat hij gebruik kan maken van het arbeidsomstandigheden spreekuur (AOS) van de bedrijfsarts.

1.2.3 Loondoorbetaling tijdens ziekte

NBBU CAO voor uitzendkrachten: De uitzendovereenkomst met uitzendbeding Fase 1 en 2

Deze eindigt als de terbeschikkingstelling ten einde komt wegens arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. In de meeste gevallen heeft de uitzendkracht op dat moment recht op een uitkering op grond van de Ziekwet van het UWV. De betaling van het ziektegeld loopt echter niet via het UWV, maar wordt als eigen risicodrager voor de ziekte wet uitbetaald door Flex-in Uitzendgroep zelf. De uitzendonderneming verzorgt tevens de ziekmelding bij het UWV.

Flex-In Uitzendgroep betaalt aan elke uitzendmedewerker met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een opslag over het bruto-uurloon. Dit wordt de wachtdagcompensatie genoemd en dient ter compensatie van een wachtdag bij het UWV. De wachtdagcompensatie wordt elke loonperiode direct met het salaris uitbetaald.

NBBU CAO voor uitzendkrachten: De uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

De uitzendkracht heeft bij een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd in geval van ziekte of ongeval recht op doorbetaling van 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumuitkeringsdagloon en ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst, met een maximum van 52 weken.

Je eerste ziekte dag betreft een wachtdag die niet wordt betaald. De ziekte-uren worden berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren van de voorgaande 13 weken. Dit totdat je beter bent of anders tot het einde van je lopende uitzendovereenkomst. Je ziekmelding geven wij bij uitdiensttreding door aan het UWV. Dit geschied middels een ziek uit dienst melding die wij verzorgen. De opvolgende ziektebetaling totdat je weer bent hersteld wordt als eigen risicodragers voor de ziekte wet niet door het UWV, maar ook door Flex-in Uitzendgroep aan u betaald.

1.2.4 Preventief ziekteverzuimbeleid

Ter voorkoming van ziekte/arbeidsongeschiktheid kan ook zonder een ziekmelding gebruik worden gemaakt van het spreekuur van de bedrijfsarts, een zogenaamd Arbeidsomstandigheden spreekuur (AOS). Als je iets wilt bespreken dat verband houdt met werk en gezondheid. Dit is een vertrouwelijk gesprek, niets wordt zonder jouw toestemming met de werkgever besproken. Dit gesprek kun je via arbodienst Keesz aanvragen en deze stemt met jou een tijdstip af.

1.3 Bijzondere bepalingen

1.3.1 Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Indien je arbeidsongeschikt wordt en er is sprake van een van onderstaande situaties, geef dit dan door bij je arbeidsongeschiktheidsmelding. Deze situaties vereisen namelijk aanvullende acties van de werkgever, of jezelf en de bedrijfsarts (bijvoorbeeld melding Collectieve Ongevallen Verzekering, melding bij Arbeidsinspectie, melding bij UWV). Het betreft:

- Arbeidsongeschikt veroorzaakt door een aansprakelijke derde. Bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeluk;
- Arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte. Het gaat om ongevallen die lichamelijk letsel of schade hebben veroorzaakt aan de medewerker tijdens het werk;
- Verzuim als gevolg van orgaandonatie;
- Arbeidsongeschikt door een ziekte als gevolg van zwangerschap of bevalling.;
- Arbeidsongeschikt bij einde dienstverband;
- Arbeidsongeschikt met dezelfde oorzaak als waarvoor u een WIA dan wel WAO/WIA-toekenning had in de afgelopen 5 jaar;
- U heeft de status "arbeidsgehandicapte" minder dan 5 jaar geleden ontvangen.

Indien je geen medische informatie wenst te verstrekken aan Flex-In Uitzendgroep, dan ben je verplicht deze informatie zelf rechtstreeks door te geven aan de bedrijfsarts.

1.3.2 Ziekte van gezinsleden

Het is niet toegestaan dat een medewerker ziekteverlof aanvraagt bij (plotseling) optredende probleemsituaties bij de verzorging van kinderen, partners of andere familieleden. Als deze situatie zich voordoet neemt de medewerker contact op met de planning om samen naar andere mogelijkheden te kijken waarvan de medewerker gebruik kan maken. Hierbij kan gedacht worden aan calamiteitenverlof, zorgverlof etc.

1.3.3 Wachtdagen tijdens arbeidsongeschiktheid

Een wachtdag houdt in dat voor die dag waarop niet wordt gewerkt, je geen loon krijgt.

- De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid, een uitkering ten gevolge hebbende, twee wachtdagen.
- De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid één wachtdag.

Deel 2

2.1 Arbeidsongeschiktheid of ziekte

Dit verzuimprotocol spreekt bewust over arbeidsongeschiktheid in plaats van ziekte: ziekte is een subjectief begrip. Ziek zijn en niet kunnen werken zijn verschillende zaken, die soms, maar lang niet altijd in elkaars verlengde liggen. Het woord arbeidsongeschiktheid drukt wél uit dat werken (gedeeltelijk) niet mogelijk is.

2.2 Regels bij de arbeidsongeschiktheidsmelding en beter melden

2.2.1 Melding

Ben je arbeidsongeschikt, meld dit dan zelf voor aanvang van je dienst telefonisch bij je vestigingslocatie én bij de inlener. Niet per sms, e-mail of via de partner. Met je contactlocatie neem je je ziekmelding door. Zij zullen je ziekmelding vervolgens verwerken in VerzuimSignaal van Keesz. Indien je de contactlocatie niet kunt bereiken, dien je contact op te nemen met de afdeling administratie op telefoonnummer: 075-230 01 05.

Als je tijdens werktijd ziek naar huis wilt gaan, dan meld je dit ook direct bij jouw vestigingslocatie én bij je inlener.

2.2.2 Informatie ziekmelding

Je geeft je vestigingslocatie de volgende informatie:

- Naam en verblijfadres;
- Wat je nog wel kan ondanks je ziekte;
- De vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
- Eventuele werkzaamheden en afspraken die overgedragen/afgezegd moeten worden;
- Het (mobiele) telefoonnummer waarop je daadwerkelijk bereikbaar bent.

2.2.3 Thuisblijven

Om het Flex-In Uitzendgroep mogelijk te maken om contact met je te onderhouden tijdens je arbeidsongeschiktheid ben je verplicht om op de tijdstippen: 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 15.30 uur thuis te blijven. Voor herstel bevorderende taken (bijvoorbeeld doktersbezoek of therapie) kun je buitenshuis gaan. In overleg met je planning mag je – als de behandelende arts daartegen geen bezwaar heeft – buitenshuis gaan. Zorg dat je altijd telefonisch bereikbaar bent.

Indien je arbeidsongeschiktheid langer dan 2 weken duurt, kun je met je planning andere afspraken maken dan de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij er op advies van de bedrijfsarts tussen jou en je planning een ander afspraak is gemaakt.

2.2.4 Maak bezoek mogelijk

Flex-In Uitzendgroep en/of arbodienst Keesz moet je tijdens je arbeidsongeschiktheid kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat je hen in de gelegenheid stelt om jou thuis of op het verpleegadres te bezoeken.

2.2.5 Het juiste adres

Verander je tijdens arbeidsongeschiktheid van verpleegadres, dan geef je dit direct door aan je planning.

2.2.6 Op het spreekuur komen

Indien je op verzoek van Flex-in Uitzendgroep wordt opgeroepen voor het spreekuur bij de bedrijfsarts, ben je verplicht om hier te verschijnen. Als je een geldige reden tot verhindering hebt, geef dit dan minimaal 48 uur van tevoren telefonisch door aan je planning. Je ontvangt een schriftelijke uitnodiging voor het spreekuur.

Je hoeft niet op het spreekuur te verschijnen als je inmiddels je werk hebt hervat, tenzij je is meegedeeld dat in overleg tussen Flex-in Uitzendgroep en de bedrijfsarts anders is besloten. Uiteraard moeten gemaakte spreekuurafspraken die niet doorgaan, wel minimaal 48 uur van tevoren door jou afgezegd worden bij arbodienst Keesz. Bij niet tijdige afmelding worden de kosten hiervan via het salaris doorbelast.

2.2.7 Meewerken aan herstel en aan terugkeer naar werk

Het is van belang dat je actief werkt aan je herstel. Van jou wordt gevraagd tijdig medische hulp te zoeken. Daarnaast dien je al het mogelijke te doen om jouw herstel te bevorderen. Je dient je dan ook te onthouden van gedragingen die het herstel zouden kunnen belemmeren en/of vertragen.

2.2.8 Verrichten aangepaste werkzaamheden

Tussen jou, de werkgever en de bedrijfsarts kan vastgesteld worden dat je weliswaar niet (volledig) je eigen werk kunt doen, maar wel alternatieve werkzaamheden kunt uitvoeren of op aangepaste tijden kunt werken. Dit kan in het bedrijf maar ook zelfs buiten het bedrijf plaatsvinden. Van jou wordt verwacht dat je hieraan meewerkt. Doe je dit niet, dan wordt dat beschouwd als het niet meewerken aan re-integratie.

Kun je, om wat voor reden dan ook, niet re-integreren binnen Flex-in Uitzendgroep dan is Flex-in Uitzendgroep verplicht te zoeken naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Het is niet toegestaan om tijdens arbeidsongeschiktheid andere werkzaamheden buiten Flex-in Uitzendgroep te verrichten, tenzij Flex-in Uitzendgroep hiervoor toestemming geeft.

2.2.9 Beter melden/werkhervatting bij (gedeeltelijk) herstel

Zodra je daartoe in staat bent, hervat je het werk geheel of gedeeltelijk. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gebeurt altijd in overleg met jou, de bedrijfsarts en je planning. Je meldt je persoonlijk bij jouw planning (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt.

3.1 Langdurige arbeidsongeschiktheid

Als de periode van arbeidsongeschiktheid langer dan vier weken duurt is er sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid. In de eerste weken van de arbeidsongeschiktheid maken jij en Flex-In Uitzendgroep samen afspraken over de arbeidsongeschiktheid, de maatregelen tot activering en herstel in inzet in passende arbeid. Indien nodig wordt aan de bedrijfsarts of andere deskundigen advies gevraagd. Arbodienst Keesz neemt contact op met Flex-in Uitzendgroep inzake de te ondernemen stappen.

Als je langer arbeidsongeschikt blijft, dan is er regelmatig contact tussen Flex-in Uitzendgroep en Arbodienst Keesz. Dat is belangrijk omdat UWV bij langdurige arbeidsongeschiktheid eist dat de arbeidsongeschikte werknemer en diens werkgever, alle nodige stappen zetten om te voorkomen dat de werknemer in de WIA belandt. UWV geeft boetes als werknemer en werkgever niet genoeg gedaan hebben: de werknemer krijgt geen WIA-uitkering, de werkgever moet het loon langer doorbetalen.

Binnen 6 weken na de ziekmelding maakt Arbodienst Keesz bij dreigend langdurig verzuim een zogenaamde probleemanalyse. Deze analyse bevat tevens een advies aan de werkgever en de werknemer over het herstel/werkhervatting van de werknemer. De probleemanalyse wordt aan de werkgever en werknemer toegestuurd. Op basis van de probleemanalyse stellen Arbodienst Keesz en/of de planning samen met de werknemer een plan van aanpak op voor re-integratie.

3.2 Wettelijke procedure langdurige arbeidsongeschiktheid (Wet Verbetering Poortwachter)

- **Dag 1:**
Werknemer meldt zich ziek bij werkgever.
De werkgever doet de melding in VerzuimSignaal.
Actie: werknemer/werkgever.
- **Binnen 4 weken:**
Werknemer onderneemt alles wat nodig is om te herstellen en terug te keren naar het werk. Werknemer houdt proactief contact met de werkgever. Werknemer houdt zich aan de regels conform verzuimprotocol. Werkgever onderzoekt in overleg met jou naar mogelijkheden voor (tijdelijk) passend werk. Werkgever signaleert mogelijk risicodossier en neemt op indicatie vóór dag 21 contact op met de casemanager van de arbodienst.
De casemanager heeft na 21 dagen afstemmingsoverleg met werkgever. De afspraken over de te nemen vervolgacties worden vastgelegd in VerzuimSignaal en schriftelijk teruggekoppeld aan werkgever.
Actie: werknemer/werkgever/casemanager.
- **Binnen 6 weken:**
Bedrijfsarts stelt een probleemanalyse en re-integratieadvies op. Werkgever en werknemer overleggen samen of dit advies bruikbaar is.
Actie: bedrijfsarts/werknemer/werkgever.
- **Binnen 8 weken:**
Uiterlijk na acht weken maakt de werknemer samen met de werkgever en casemanager van de arbodienst een plan van aanpak (PvA) voor re-integratie. De probleemanalyse en het re-integratieadvies van de

bedrijfsarts worden als uitgangspunt genomen. Er wordt een re-integratiedossier gestart, waarin alle stappen en afspraken met betrekking tot de re-integratie worden vastgelegd in VerzuimSignaal.

Actie: werkgever/werknemer/casemanager.

- Iedere 6 weken:
Werkgever, werknemer en de casemanager evalueren de re-integratie. Dat gebeurt elke 6 weken of vaker. Zijn de doelen nog haalbaar? Zo nodig wordt plan van aanpak bijgesteld indien er sprake is van nieuwe ontwikkelingen.
Actie: werknemer/werkgever/casemanager.
- Langer dan 13 weken:
Bij verzuim langer dan dertien weken evalueren casemanager, werkgever (leidinggevende) en werknemer hoe groot de kans is dat de werknemer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid duurzaam en voor meer dan 80% zal worden afgekeurd. Als deze kans zeer hoog is, dan kan een vervroegde WIA-keuring bij het UWV worden aangevraagd. Kan de werknemer niet re-integreren bij zijn eigen werkgever, dan zoekt de werkgever naar re-integratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Doet de werkgever de werknemer hier een voorstel voor, dan werkt de werknemer daaraan mee, tenzij deze kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem/haar gevraagd kan worden.
Actie: werknemer/werkgever/casemanager.
- Uiterlijk in de 42^{ste} week:
Arbodienst Keesz verzorgt de ziekmelding aan het UWV.
Actie: casemanager.
- Uiterlijk in de 52^{ste} week:
Werkgever, werknemer en casemanager evalueren samen het re-integratieproces, de 1^e jaars evaluatie. Kan de re-integratie ook komend jaar het beste binnen het bedrijf plaatsvinden? Indien er geen mogelijkheden zijn, wordt gekeken naar re-integratie buiten het bedrijf (2^e spoor).
Actie: werknemer/werkgever/casemanager.
- Week 87:
Werknemer ontvangt van het UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering.
Actie: werknemer/werkgever/casemanager.
- Week 87 tot 92:
Opstellen van de eindevaluatie. De werkgever stelt een verslag op over de re-integratie van de werknemer (werkgeversdeel) en voert een evaluatiegesprek. Hij zorgt dat de werknemer het werkgeversdeel ontvangt. De werknemer vult dit deel aan met zijn/haar visie (werknemersdeel). De casemanager levert ook haar deel (medisch gedeelte van re-integratieverslag in samenspraak met de bedrijfsarts, exclusief medische vertrouwelijke informatie) aan bij de werknemer. De informatie uit deze 3 dossiers vormt het re-integratieverslag. De werknemer dient uiterlijk in week 91 zelf een WIA-aanvraag in bij UWV. Hiervoor stuurt hij het complete re-integratieverslag naar het UWV.
Actie: werknemer/werkgever/casemanager/bedrijfsarts.
- Week 92 tot 104:
Het UWV beoordeelt of er voldoende re-integratie inspanningen hebben plaatsgevonden. Is de re-integratie geslaagd dan is de werknemer inmiddels weer volledig aan het werk. Is de werknemer nog arbeidsongeschikt dan kijken werkgever en werknemer of een aangepast dienstverband mogelijk is en of de werkgever daarbij nog begeleiding van de arbodienst Keesz verwacht. Wanneer geen dienstverband meer mogelijk is, stopt de werkgever met het betalen van loon. De werknemer krijgt een WIA- of WW-uitkering.

Als de wettelijke regels veranderen, veranderen bovenstaande regels mee.

4. Diversen

4.1 Veelvuldig verzuim

Na de derde verzuimmelding binnen een jaar volgt een gesprek met je planning. Dit gesprek vindt plaats om de hoge frequentie van verzuim te bespreken, te bekijken of er een verband bestaat tussen de meldingen en of afspraken te

maken hoe frequent verzuim in de toekomst kan worden voorkomen. Er kan tevens een uitnodiging volgen bij de bedrijfsarts.

4.2 Medisch onderzoek

Je wordt geacht mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts indien deze, eventueel na overleg met de huisarts, zo'n onderzoek nodig vindt.

4.3 Op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

Als je tijdens je arbeidsongeschiktheid op vakantie gaat, dan meld je dit aan de planning, ook al heeft hij je die toestemming al gegeven toen je nog niet arbeidsongeschikt was. Als je toestemming krijgt om op vakantie te gaan dan worden de benodigde vakantiedagen ingehouden van het verlofsaldo.

4.4 Arbeidsongeschikt geworden op je vakantie

Word je arbeidsongeschikt op je vakantie in binnen- of buitenland en je wilt de vakantiedagen aanmerken als arbeidsongeschiktheid, dan vraag je dit direct, dus op je vakantieadres aan bij je planning. Mocht je tijdens de vakantie herstellen breng dan je planning hiervan direct op de hoogte. Bij terugkeer op je huisadres, neem je onmiddellijk contact op met je planning. Tevens geef je aan de bedrijfsarts een medische verklaring in de Nederlandse of Engelse taal van een door jou geconsulteerde arts, met daarin informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid. Op grond van deze gegevens wordt door Flex-In Uitzendgroep beoordeeld of je aanvraag arbeidsongeschiktheid terecht is gedaan of als vakantiedagen moeten worden aangemerkt. Wanneer je arbeidsongeschikt wordt op een Atv-dag, dan vervalt deze Atv-dag.

4.5 Sanctieregeling bij arbeidsongeschiktheid

Wij vertrouwen erop dat je, als je ziek/arbeidsongeschikt bent, je houdt aan dit ziekteverzuimreglement en meewerkt aan je re-integratie. Helaas komt het soms voor dat medewerkers de grenzen van de regels opzoeken en er zelfs overheen gaan. Om dat zoveel mogelijk te voorkomen, willen wij vooraf graag duidelijk zijn over de sancties die kunnen volgen als je je niet aan de regels houdt.

Als je je niet houdt aan de regels, zijn de volgende sancties mogelijk:

- een mondelinge waarschuwing door de planning;
- een schriftelijke waarschuwing door de planning;
- een financiële sanctie, bijvoorbeeld het gedeeltelijk of geheel opschorten van de loondoorbetaling;
- blijf je herhaaldelijk in verzuim om je Poortwachtersverplichtingen na te komen, dan kan dit ook leiden tot ontslag.

4.6 Als je het niet eens bent

Als je een beslissing van de bedrijfsarts niet begrijpt of het ermee oneens bent, dan bespreek je dat in eerste instantie met hem/haar zelf. Neemt je planning op basis van het oordeel van de bedrijfsarts een besluit waar je het niet mee eens bent, bijvoorbeeld over de arbeids(on)geschiktheid, re-integratie-inspanningen of passend werk, dan kun je een zogenaamd deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een deskundigenoordeel aanvragen. De andere partij werkt altijd mee aan die aanvraag.

4.7 Als je een klacht hebt

Als je een gegronde klacht hebt over de arbodienst Keesz, dan kun je dit schriftelijk kenbaar maken aan de administratie (admin@flex-in.nl). Zij zullen hierover in contact treden met de arbodienst.

4.8 Informatieverstrekking

Een gesprek met de bedrijfsarts is vertrouwelijk. De bedrijfsarts geeft uitsluitend informatie door aan de werkgever voor zover die informatie niet onder het medisch beroepsgeheim valt. Tijdens het spreekuur zal de bedrijfsarts met jou bespreken welke informatie aan Flex-In Uitzendgroep gegeven wordt. Schriftelijke rapportage van de bedrijfsarts gaat altijd naar zowel de werknemer als de werkgever.