

Verzuimreglement

1. MploymentBrands en LENGG

Je bent in dienst bij MB Backoffice II B.V. hierna: “Mploymentbrands”). Mploymentbrands werkt samen met LENGG voor de uitvoering van het verzuimbeleid.

2. Ziekmelding

Als je ziek bent, dien je je persoonlijk, voor aanvang van de werkzaamheden, doch uiterlijk voor 10.00 uur, op de dag van ziekte ziek te melden bij het bedrijf waar de werkzaamheden verricht zouden worden, bij je contactpersoon van jouw uitzendbureau en bij Mploymentbrands. Als je gedurende de werkdag ziek wordt en niet meer kunt werken dan meld je dit bij je contactpersoon van jouw intermediair, bij Mploymentbrands en bij de directe leidinggevende van het bedrijf waar de werkzaamheden verricht worden.

Niet-persoonlijke ziekmeldingen en te late ziekmeldingen (na 10.00 uur, of niet direct bij uitval gedurende de dag) worden niet met terugwerkende kracht geaccepteerd, tenzij daarvoor goede redenen zijn (bijvoorbeeld bij een klinisch verblijf waardoor bellen onmogelijk was). De uiteindelijke ziekmelding wordt pas verwerkt nadat er contact is geweest met Mploymentbrands over aard en omvang van de ziekte.

Contact en bereikbaarheid

Eén van de medewerkers van Mploymentbrands zal contact met je opnemen, via een telefoongesprek. In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij taalbarrières) kan ook via WhatsApp contact worden gezocht. Als er aanleiding voor is, kun je een oproep verwachten voor het spreekuur van de bedrijfsarts waarvoor je beschikbaar dient te zijn. Je bent verplicht om, totdat het eerste contact met Mploymentbrands heeft plaatsgevonden, tussen 08.00 en 18.00 uur thuis te blijven om dit contact en/of bezoek mogelijk te maken. Wanneer je jezelf ziekmeldt, ben je de eerste 2 weken verplicht thuis te blijven zodat controle mogelijk wordt gemaakt. Daarnaast dien je je onder adequate behandeling te stellen. Als je op een ander adres verblijft, dien je dit direct telefonisch te melden aan Mploymentbrands.

Procedure bij niet-bereikbaarheid

Mploymentbrands zal maximaal 3 keer proberen contact met je op te nemen over een tijdspanne van 2 werkdagen. Indien je niet reageert, geldt de volgende procedure:

- na de 2e belpoging: Mploymentbrands stuurt een mail naar het uitzendbureau voor een nummercontrole;
- na de 3e belpoging: Mploymentbrands stuurt een aankondiging loonopschorting naar jou en het uitzendbureau, waarin wordt gemeld dat de loondoorbetaling zal worden opgeschort conform artikel 7:629 lid 6 BW;
- je hebt dan nog 5 werkdagen de tijd om telefonisch contact met Mploymentbrands op te nemen. Doe je dit niet, dan wordt de ziekmelding niet in behandeling genomen en vervalt het recht op loondoorbetaling over de betreffende periode.

Deze procedure geldt zowel bij de aanvang van het verzuim als tussentijds wanneer er geen contact meer is. In uitzonderlijke gevallen waarin geen benutbare contactmogelijkheden zijn

(bijvoorbeeld bij een klinisch verblijf of intensieve klinische behandeling minimaal 3 keer per week), kan hiervan worden afgeweken.

Hervatting en voorlopig herstel

Zodra je hersteld bent, dien je dit direct te melden bij Mploymentbrands. Je ontvangt altijd een bevestiging van de herstelmelding per e-mail.

Als je een voorlopig herstel inplant (bijvoorbeeld: "morgen ga ik weer werken"), dan wordt dit door Mploymentbrands geregistreerd. Op de hersteldatum heb je tot 10.00 uur de mogelijkheid om te melden dat het herstel toch niet lukt. Doe je dit niet, dan verwerkt Mploymentbrands het herstel en stopt de loondoorbetaling als je alsnog niet gaat werken. Het is daarom van belang dat je tijdig laat weten als de situatie rondom het herstel en het verzuim verandert.

Belangrijk om te weten

Tijdens het dienstverband:

- Verzuimbegeleiding wordt uitgevoerd door Mploymentbrands en LENGG en je blijft gedurende de ziekteperiode in contact met beide.
- Ziekengeld wordt door Mploymentbrands uitbetaald.

Na uitdiensttreding wegens ziekte:

- De ziekmelding wordt doorgegeven aan het UWV, dat verantwoordelijk is voor de verdere claimbeoordeling.
- Het UWV bepaalt of en in hoeverre ziekengeld wordt verstrekt.

3. Bedrijfsarts

Uiteraard geef je gehoor aan een oproep van de bedrijfsarts om op het spreekuur te verschijnen. Indien je daar absoluut niet toe in staat bent, of alweer aan het werk bent, geef je dit uiterlijk 48 uur voor aanvang van de afspraak door aan de casemanager van LENGG.

Consequenties bij niet-verschijnen zonder geldige reden

Indien je zonder geldige reden niet verschijnt op een afspraak met de bedrijfsarts, heeft dit de volgende consequenties:

- het loon wordt opgeschort tot de eerstvolgende bedrijfsartsafpraak die wordt bijgewoond; of
- indien in jouw Plaatsingsbevestiging een regeling geldt waarbij het uitkeringspercentage afhankelijk is van medewerking aan re-integratieverplichtingen, wordt het lagere percentage toegepast conform de toepasselijke regeling.

Deze maatregel wordt schriftelijk aangekondigd voordat deze wordt toegepast.

Second opinion

Twijfel je aan het advies van de bedrijfsarts over je verzuimbegeleiding? Dan kun je met redenen een second opinion aanvragen. De bedrijfsarts zet dit in gang, tenzij hij zwaarwegende bezwaren heeft, die hij met je bespreekt. Samen selecteren jullie een andere bedrijfsarts uit de door LENGG ingerichte pool. Deze mag niet binnen dezelfde arbodienst of organisatie werken. Mploymentbrands vergoedt de kosten, tenzij je kiest voor een bedrijfsarts buiten de pool, waarvoor vooraf toestemming nodig is. De eerste bedrijfsarts meldt de aanvraag bij LENGG. De

tweede bedrijfsarts beoordeelt je situatie en bespreekt zijn advies eerst met jou. Jij beslist of het wordt gedeeld met de eerste bedrijfsarts. Zonder deze toestemming blijft het oorspronkelijke advies gelden. Bij ontvangst van het nieuwe advies laat de eerste bedrijfsarts weten of hij dit geheel, gedeeltelijk of niet overneemt. Hij informeert LENGG alleen over eventuele wijzigingen in zijn advies. Heb je bezwaar tegen de afhandeling van de second opinion, dan kun je dit aangeven. De bedrijfsarts kan dan besluiten de verzuimbegeleiding over te dragen aan een collega en meldt dit aan jou en LENGG.

4. Re-integratieverplichtingen

Tijdens je arbeidsongeschiktheid rust op jou de verplichting om actief mee te werken aan je re-integratie. Hierbij is het oordeel van de bedrijfsarts leidend. De verplichting tot actief meewerken houdt onder meer het volgende in:

- je werkt mee aan het opstellen en evalueren van het plan van aanpak;
- je houdt je aan de afspraken zoals vastgelegd in het plan van aanpak en eventuele bijstellingen daarvan;
- je verstrekt tijdig en volledig de gevraagde informatie aan Mploymentbrands, LENGG en de bedrijfsarts;
- je komt opdagen bij afspraken met de bedrijfsarts en andere deskundigen, tenzij je daartoe aantoonbaar niet in staat bent;
- je volgt redelijke voorschriften en adviezen van de bedrijfsarts en andere deskundigen op;
- je aanvaardt passende arbeid die wordt aangeboden door Mploymentbrands of het uitzendbureau, indien je daartoe medisch in staat bent;
- je onderneemt geen activiteiten die je genezing belemmeren of vertragen;
- je blijft actief zoeken naar mogelijkheden om (gedeeltelijk) te hervatten in eigen of aangepast werk;
- je werkt mee aan scholing of training indien dat noodzakelijk is voor je re-integratie.

Sancties bij onvoldoende medewerking

Indien je zonder deugdelijke grond niet voldoet aan bovenstaande verplichtingen, kan Mploymentbrands de volgende maatregelen treffen conform artikel 7:629 lid 3 BW:

- loonstop: het recht op loondoorbetaling vervalt (geheel of gedeeltelijk) voor de periode waarin je niet meewerkt, of;
- verlaging uitkeringspercentage: indien in jouw Plaatsingsbevestiging een regeling geldt waarbij het uitkeringspercentage afhankelijk is van medewerking, wordt het lagere percentage toegepast.

Voordat een sanctie wordt opgelegd, word je schriftelijk gewaarschuwd. In deze waarschuwing staat vermeld:

- welke verplichting je niet nakomt;
- welke maatregel zal worden opgelegd;
- binnen welke termijn je aan de verplichting moet voldoen;
- vanaf wanneer de maatregel wordt opgelegd indien je niet aan de verplichting voldoet.

De sanctie wordt schriftelijk aan je medegedeeld en treedt in werking vanaf de in de waarschuwing genoemde datum.

5. Bezwaarprocedure

Wanneer de bedrijfsarts je arbeidsgeschikt verklaart of een andere beslissing invloed heeft op je Ziektewetuitkering, wordt hiervoor een beschikking aangevraagd bij het UWV. Als het UWV deze goedkeurt, ontvang je hiervan een afschrift. Ben je het niet eens met de beslissing, dan kun je binnen de wettelijke termijnen bezwaar maken:

- 2 weken bij een hersteldverklaring;
- 6 weken bij overige beslissingen.

Het UWV behandelt het bezwaar via de afdeling Bezwaar en Beroep. Indien je het niet eens bent met de uitkomst, kun je een procedure starten bij de rechtbank en eventueel in hoger beroep gaan.

6. Verblijf in het buitenland

Indien je tijdens je vakantieverblijf in het buitenland ziek wordt, gelden minimaal dezelfde regels als bij een ziekmelding in Nederland. Je dient je ziek te melden conform de bovenstaande procedure van ziekmelding. De ziekmelding wordt eerst verwerkt nadat er contact is geweest met Mploymentbrands over de aard en omvang van de ziekte. Je houdt je beschikbaar voor contact zowel telefonisch als persoonlijk. Bij thuiskomst meld je je direct bij Mploymentbrands. In toevoeging daarop worden vakantiedagen niet vergoed tenzij er sprake is van opname in een ziekenhuis of verpleeginrichting.

Wanneer je een Ziektewetuitkering ontvangt, toetst het UWV of je op vakantie mag gaan. Dit is alleen toegestaan als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de vakantie mag je herstel en/of re-integratie niet in de weg staan;
- je dient je ook tijdens de vakantie onveranderd te houden aan de gemaakte afspraken in het (bijgestelde) plan van aanpak;
- je geeft je vakantie en verblijfsadres tijdig door aan het UWV.

7. Werkhervatting

Als je ziek bent, dien je alles in het werk te stellen om weer gezond te worden zodat je spoedig je werk kunt hervatten. Jouw overige activiteiten mogen je genezing niet belemmeren.

Zodra je beter bent, dien je dit direct te melden bij Mploymentbrands. Je hoeft niet op toestemming te wachten om aan het werk te gaan of om ander werk te zoeken. Het is ook mogelijk dat je gedeeltelijk je werkzaamheden hervat of andere vervangende werkzaamheden gaat verrichten. Voor de overige uren die je dan nog claimt in het kader van de Ziektewet, dien je je te houden aan de regels in dit verzuimreglement.

8. Loondoorbetaling en ziekengeld

De hoogte van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid is vastgelegd in jouw Plaatsingsbevestiging en is afgestemd op de bij jouw opdrachtgever geldende regeling (Gelijkwaardige Beloning, artikel 21 NBBU-cao). De loondoorbetaling bedraagt minimaal het wettelijk minimumloon.

Of er een wachttag van toepassing is (eerste dag van arbeidsongeschiktheid zonder recht op loondoorbetaling), is eveneens vastgelegd in jouw Plaatsingsbevestiging. Indien van toepassing,

wordt de wachttag niet opnieuw toegepast als je binnen vier weken na je herstel opnieuw arbeidsongeschikt raakt, mits er bij de eerste ziekmelding al een wachttag is ingehouden.

Mploymentbrands verzorgt de loondoorbetaling zolang je arbeidsovereenkomst loopt. De loondoorbetaling is gebaseerd op je naar tijdruimte vastgestelde loon. Het ziekgeld dat je ontvangt na afloop van je dienstverband wordt berekend op basis van je gemiddelde dagloon in het jaar voorafgaand aan je ziekmelding. Mploymentbrands verkrijgt deze loongegevens uit de eigen loonadministratie of uit de polisadministratie van het UWV.

Na het einde van je dienstverband neemt het UWV de betaling van je Ziektewetuitkering over. Het UWV is verantwoordelijk voor zowel de uitkering als de re-integratiebegeleiding.

9. Privacy

LENGG gaat zorgvuldig met jouw persoonsgegevens om en respecteert te allen tijde de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Hier vind je de Privacyverklaring van LENGG. Deze verklaring beschrijft welke persoonsgegevens LENGG kan verwerken, voor welke doeleinden en op welke wettelijke grondslag(en). In het statement wordt ook beschreven hoe je jouw rechten ten aanzien van jouw persoonsgegevens kunt uitoefenen.

10. Contact Mploymentbrands

De medewerkers van Mploymentbrands zijn te bereiken op: **+31 (0) 10 321 2203**.