Verzuimreglement MCPHORECA B.V.

Inhoudsopgave

[1. De ziekmelding 4](#_Toc520719547)

[1.1 Hoe meld ik mijn arbeidsongeschiktheid? 4](#_Toc520719548)

[2. De herstelmelding 4](#_Toc520719549)

[3. Contact houden tijdens arbeidsongeschiktheid 5](#_Toc520719550)

[4. Frequent verzuim 5](#_Toc520719551)

[5. Wet verbetering Poortwachter 5](#_Toc520719552)

[5.1 Probleemanalyse 5](#_Toc520719553)

[5.3 Plan van Aanpak 5](#_Toc520719554)

[5.3 Casemanager 6](#_Toc520719555)

[5.4 Evaluatie van het Plan van Aanpak 6](#_Toc520719556)

[5.5 Re-integratieplicht 6](#_Toc520719557)

[6. De bedrijfsarts 6](#_Toc520719558)

[6.1 Medisch onderzoek 7](#_Toc520719559)

[6.2 Deskundigenoordeel UWV 7](#_Toc520719560)

[6.3 Second opinion bedrijfsarts 7](#_Toc520719561)

[6.4 Arbeidsomstandighedenspreekuur 7](#_Toc520719562)

[7. Uw behandelaar 7](#_Toc520719563)

[7.1 Adequate behandeling 7](#_Toc520719564)

[7.2 Uw behandelaar en de bedrijfsarts 7](#_Toc520719565)

[8. Passende arbeid 8](#_Toc520719566)

[8.1 Acceptatie passende arbeid 8](#_Toc520719567)

[8.2 Passende arbeid bij een andere werkgever 8](#_Toc520719568)

[8.3 Deskundigenoordeel 8](#_Toc520719569)

[9. Thuisblijven 8](#_Toc520719570)

[9.1 Op welke tijden moet ik thuis zijn? 8](#_Toc520719571)

[9.2 Adres 8](#_Toc520719572)

[10. Arbeidsongeschiktheid en vakantie 9](#_Toc520719573)

[10.2 Opname van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid 9](#_Toc520719574)

[10.3 Op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid 9](#_Toc520719575)

[10.4 Arbeidsongeschikt tijdens uw vakantie 9](#_Toc520719576)

[11. Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid 10](#_Toc520719577)

[12. Sancties 10](#_Toc520719578)

[13. Privacy 10](#_Toc520719579)

[14. Klachtenreglement 11](#_Toc520719580)

[15. Tot slot 11](#_Toc520719581)

**Inleiding**   
Voor u ligt het nieuwe verzuimreglement van MCPHORECA B.V. Dit document geldt per januari 2020.   
   
In dit verzuimbeleid krijgt u een overzicht van de rechten en plichten voor werkgever en werknemer.   
  
Gedurende de 104 weken ziekte hebben werkgever en werknemer de tijd om een WIA-beoordeling te voorkomen. De sociale zekerheid in Nederland wordt snel afgebouwd en het hebben van een werkgever is nog altijd de beste sociale zekerheid. Daarom is het van belang om als werkgever en werknemer samen te kijken hoe het re-integratietraject voor beide partijen op een zo goed mogelijke manier ingevuld gaat worden.

Het verzoek aan u is om dit document zorgvuldig door te nemen zodat u bij een eventuele verzuimmelding precies weet wat u moet doen en wat u kunt verwachten. Zo komt u niet voor onaangename verrassingen te staan op het moment dat u arbeidsongeschikt bent en weet u zeker dat uw melding correct wordt afgehandeld.

# De ziekmelding

In geval van arbeidsongeschiktheid is het van groot belang dit te melden bij MCPHORECA B.V. De Wet verbetering Poortwachter vraagt van u als werknemer en van MCPHORECA B.V. als werkgever inspanning om ervoor te zorgen dat u op correcte wijze re-integreert in uw eigen, en indien dit niet meer haalbaar is, ander werk. De begeleiding die u verdient tijdens de periode van uw arbeidsongeschiktheid start om die reden op de eerste dag van afwezigheid.

## **1.1 Hoe meld ik mijn arbeidsongeschiktheid?**

Bij ziekte geeft u ***vóór aanvang van de werktijd*** zelf de ziekmelding telefonisch door aan uw direct leidinggevende en uw contactpersoon bij MCPHoreca B.V.. Indien u tijdens werktijd ziek naar huis vertrekt, meldt u zich persoonlijk af bij de direct leidinggevende. Bij de ziekmelding is het van belang dat onderstaande gegevens bij MCPHoreca B.V. bekend zijn:

* Het telefoonnummer waarop u bereikbaar bent en uw (verpleeg)adres;
* De vermoedelijke duur van uw verzuim;
* De lopende afspraken en werkzaamheden;
* Of uw ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
* Of er sprake is van een ongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid);
* Of u onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt.

Vervolgens zal de bedrijfsarts of de casemanager die werkt onder taakdelegatie van de bedrijfsarts worden ingeschakeld.

De bedrijfsarts mag werken met een taakdelegatie casemanager aan wie hij of zij taken gedelegeerd heeft. Dit is een andere casemanager dan de casemanager die namens de werkgever de verzuimbegeleiding aanstuurt.

Meer informatie over de rolverdeling tijdens het verzuimproces en de casemanager taakdelegatie kunt u contact opnemen met onze arbodienst keesz B.V. door te bellen naar: 0852730219.

De casemanager in taakdelegatie zal u bellen voor een probleeminventarisatie. Een snelle en optimale benutting van mogelijkheden betekent dat vanaf de ziekmelding bekeken wordt of er meteen aangepast of vervangend werk gedaan kan worden.

Soms kan de leidinggevende ook besluiten de bedrijfsarts meteen in te schakelen om vast te stellen of het gaat om ziekte op basis van objectieve medische oorzaken.

# De herstelmelding

Indien u weer in staat bent uw werkzaamheden volledig te hervatten, dan stopt de wettelijke verzuimbegeleiding. U meldt zich een dag voordat u het werk hervat hersteld bij uw direct leidinggevende. Omwille van een goed georganiseerde werkplanning vraagt MCPHORECA B.V. u zich op tijd hersteld te melden.

# Contact houden tijdens arbeidsongeschiktheid

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid is het belangrijk om contact te houden met MCPHORECA B.V. Uw direct leidinggevende zal u vragen om contact te onderhouden met het bedrijf gedurende uw ziekmelding. Na elk gesprek wordt met u een nieuwe afspraak gemaakt, het is een gezamenlijke plicht en verantwoordelijkheid van zowel MCPHORECA B.V., als van u om deze afspraak na te komen.

Dergelijke afspraken kunnen telefonisch plaatsvinden, maar er kan ook een fysieke afspraak worden gemaakt. Het doel is om u betrokken te houden bij het werk, u te informeren over eventuele ontwikkelingen en andersom voor u om MCPHORECA B.V. te informeren over de status van uw arbeidsongeschiktheid.

U kunt contact opnemen met MCP Horeca B.V. via **050 211 2949**

Als MCPHoreca B.V. het nodig acht kan de ARBOdienst Keesz contact met u opnemen.

Keesz zal met u bespreken welke resterende mogelijkheden u heeft en wat de verwachte duur van uw verzuim is. De casemanager zal een concrete terugbelafspraak met u maken. U kunt keesz B.V. bereiken op werkdagen tussen **08.00 uur** en **17.00 uur** via **085 27 30 219**.

Vervolgens zal uw MCPHoreca B.V. met u spreken over gegevens die zij via de arbodienst keesz B.V. heeft verkregen. In dit gesprek zal uw leidinggevende de mogelijkheden die u nog hebt om te werken samen met u vertalen naar concrete werkzaamheden die u zou kunnen uitvoeren.   
  
***Belangrijk:*** *de afspraken die MCPHORECA B.V. en keesz B.V. met u maken zijn niet vrijblijvend. Bij het niet nakomen van gemaakte afspraken kan MCPHORECA B.V. besluiten (en in sommige gevallen door UWV verplicht zijn) u te sanctioneren.*

# Frequent verzuim

MCPHORECA B.V. neemt het onderwerp ‘verzuim’ serieus; het is om die reden dat wanneer u zich drie keer of vaker binnen 365 dagen ziekmeldt, u zal worden uitgenodigd voor een gesprek met uw leidinggevende en HRM. Tijdens dit gesprek zal met u besproken worden of er sprake is van een relatie tussen de ziekmelding(en) en uw werk. Vervolgens maakt u afspraken over wat u en zo nodig **MCPHORECA B.V.** kunnen doen om het verzuim in de toekomst te voorkomen. Deze afspraken worden schriftelijk aan u bevestigd. Tevens is het mogelijk dat u een oproep krijgt voor een bezoek aan de bedrijfsarts. U bent verplicht deel te nemen aan deze gesprekken.

# Wet verbetering Poortwachter

Zodra u zich ziekmeldt treedt de Wet verbetering Poortwachter (WvP) in werking. De Wet Verbetering Poortwachter heeft als doel om duidelijke kaders te geven voor uw re-integratie en geldt voor zowel u, als voor MCPHORECA B.V. In het kort houdt de wet het volgende in:

## **5.1 Probleemanalyse**

Uiterlijk in de zesde week van uw arbeidsongeschiktheid dient een “Probleemanalyse” te zijn opgesteld; dit document wordt opgesteld door de bedrijfsarts of de casemanager taakdelegatie onder supervisie van de bedrijfsarts en beschrijft kortgezegd uw mogelijkheden en beperkingen ten aanzien van het werken. In gevallen waarbij sprake is van psychische klachten en/of lage-rugklachten dient de Probleemanalyse vervroegd te worden opgesteld; de bedrijfsarts is hiertoe verplicht vanuit richtlijnen zoals opgesteld door de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde, kortweg: NVAB.

Zowel u, als uw werkgever MCPHORECA B.V. krijgen een kopie van de Probleemanalyse.

**5.3 Plan van Aanpak**

Het Plan van Aanpak dient uiterlijk in de achtste week van uw arbeidsongeschiktheid te zijn opgesteld. U bent samen met MCPHORECA B.V. verantwoordelijk voor het (tijdig) opstellen en tekenen van dit document. U stelt het document in samenspraak met HRM op, op de locatie van MCPHORECA B.V.

Het document wordt geschreven op basis van de uitkomsten in de Probleemanalyse en dient als bevestiging van de afspraken die u en MCPHORECA B.V. maken ten behoeve van uw re-integratie.   
Na opstellen van het Plan van Aanpak zijn u en MCPHORECA B.V. verplicht dit document in tweevoud te ondertekenen, waarna u één exemplaar meekrijgt en MCPHORECA B.V. het andere bewaart.

In die gevallen dat u niet in staat bent naar kantoor te komen dan zal HRM u een exemplaar toesturen ter ondertekening.

## **5.3 Casemanager**

Om de voortgang en de naleving van de afspraken van het plan van aanpak te bewaken, wordt een casemanager aangesteld. Deze houdt minstens eens per zes weken in de gaten of de genoemde afspraken in het plan van aanpak ook daadwerkelijk worden opgevolgd. De casemanager kan uit uw eigen organisatie komen (bv. uw leidinggevende of HRM), maar kan ook extern worden aangesteld.

## **5.4 Evaluatie van het Plan van Aanpak**

Net als in geval van het Plan van Aanpak hebben u en MCPHORECA B.V. een gedeelde verantwoordelijkheid voor het evalueren van het Plan van Aanpak; evaluatie dient minimaal eens per zes weken aantoonbaar plaats te vinden.

Ook evaluatieverslagen dienen zowel door u, als MCPHORECA B.V. getekend te worden; waarna zowel u, als MCPHORECA B.V. een exemplaar bewaart.

***Belangrijk:*** *mocht u geen medewerking verlenen aan het opstellen en tekenen van het Plan van Aanpak en alle daaropvolgende evaluaties, dan is MCPHORECA B.V. genoodzaakt u een sanctie op te leggen.*

## **5.5 Re-integratieplicht**

De Wet verbetering Poortwachter verplicht u en MCPHORECA B.V. actief te werken aan uw re-integratie, u bent dus medeverantwoordelijk voor uw eigen re-integratie. Voor u houdt het de volgende zaken in:

* U belemmert het herstel niet en werkt actief aan uw re-integratie;
* Ub ent medeverantwoordelijk voor en verplicht mee te werken aan het opstellen en evalueren van het plan van aanpak;
* U bent verplicht gehoor te geven aan oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts (en zo nodig andere re-integratiedeskundigen);
* U bent verplicht passend werk te aanvaarden op het moment dat u niet in staat bent uw eigen werkzaamheden te verrichten.

***Belangrijk:*** *Indien re-integratie binnen uw eigen organisatie niet meer mogelijk is, bent u verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever; u dient dan passend werk bij een ander bedrijf te aanvaarden.*

# De bedrijfsarts

Zoals in punt 5 van dit document beschreven verplicht de Wet verbetering Poortwachter u en MCPHORECA B.V., bij dreigend langdurig verzuim de bedrijfsarts in te schakelen voor opmaak van een ‘Probleemanalyse’. Op basis van de Probleemanalyse maakt u samen met MCPHORECA B.V. het ‘Plan van Aanpak’. U en MCPHORECA B.V. hebben de plicht het advies van de bedrijfsarts op te volgen. Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts, of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist dient u eveneens gehoor te geven. Indien u van mening bent niet te hoeven of te kunnen verschijnen op het spreekuur, dan stemt u samen met MCPHORECA B.V. af in hoeverre de geplande afspraak doorgang dient te vinden.

## **6.1 Medisch onderzoek**

Als medewerker bent u gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door, of in opdracht van de bedrijfsarts, indien deze een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht in het kader van de beoordeling van uw arbeidsmogelijkheden. Met inachtneming van het medisch beroepsgeheim adviseert de bedrijfsarts over uw functionele mogelijkheden en beperkingen.

## **6.2 Deskundigenoordeel UWV**

Indien u het oneens bent met de arbeid die u wordt aangeboden, naar aanleiding van de (on)mogelijkheden die de bedrijfsarts vaststelt, dan kunt u UWV om een tweede mening vragen: het deskundigenoordeel. De bedrijfsarts is u verplicht u hierover te informeren wanneer u aangeeft het niet eens te zijn met zijn beslissing en /of advies.

UWV brengt voor u als werknemer €100,- in rekening voor uitvoer van een deskundigenoordeel. MCPHORECA B.V. mag eveneens een deskundigenoordeel van UWV vragen; het uitvoeren hiervan kost MCPHORECA B.V. €400,-. Genoemde bedragen worden op dit moment door het UWV in rekening gebracht maar kunnen aan verandering onderhevig zijn.

***Belangrijk:*** *Een deskundigenoordeel kent* ***geen*** *opschortende werking; dit houdt in dat het door de bedrijfsarts gegeven advies blijft gelden, totdat UWV een uitspraak heeft gedaan.*

## **Second opinion bedrijfsarts**

U mag ook een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen wanneer de eerste bedrijfsarts daar akkoord voor geeft. De rekening van dit second opinion is voor de werkgever. De eerste bedrijfsarts verzamelt de informatie voor de tweede bedrijfsarts.

De eerste bedrijfsarts beslist over het advies van de tweede bedrijfsarts en neemt dit geheel, deels of niet over. De eerste bedrijfsarts kan ook besluiten om de verzuimbegeleiding aan een andere bedrijfsarts over te dragen. Indien u het hier niet mee eens bent kunt u een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen.

**6.4 Arbeidsomstandighedenspreekuur**Als werknemer hebt u het recht om volstrekt anoniem het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Het arbeidsomstandighedenspreekuur is alleen bedoelt voor werk gerelateerde klachten. Bezoek voor behandeling uw eigen huisarts.

U kunt het verzoek tot een anoniem spreekuur/ arbeidsomstandighedenspreekuur aanmelden bij keesz B.V.. U kunt er absoluut op vertrouwen dat zowel keesz B.V., als de bedrijfsarts vertrouwelijk met uw verzoek zal omgaan. Van het consult zal geen rapportage worden geschreven, noch zal bij de kosten die de bedrijfsarts in rekening brengt aan MCPHORECA B.V. vermelding gemaakt worden van uw gegevens.

U kunt een arbeidsomstandighedenspreekuur aanvragen via de website van Verzuimweg: [www.verzuimweg.nl/werknemer](http://www.verzuimweg.nl/werknemer) . Naar aanleiding van uw aanvraag zal er dan telefonisch contact met u worden opgenomen om het spreekuur in te plannen.

# Uw behandelaar

## 7.1 Adequate behandeling

Het is in belang van zowel u, als dat van MCPHORECA B.V. dat u zich binnen redelijke termijn onder behandeling van uw behandelaar stelt en de behandelvoorschriften opvolgt. U mag uw herstel niet vertragen of belemmeren. Doet u dit wel, dan vervalt het recht op loondoorbetaling voor de betreffende periode (artikel 629:3B BW).

## **7.2 Uw behandelaar en de bedrijfsarts**

Er is sprake van een duidelijke rolverdeling tussen uw behandelaar, de huisarts en/of medisch specialisten en de bedrijfsarts. Het is bij wet geregeld dat de bedrijfsarts op medisch vlak verantwoordelijk is voor de re-integratie en is daarmee de enige persoon die kan en mag adviseren over uw mogelijkheden en beperkingen.

Zo geldt dat uw behandelaar en medisch specialisten verantwoordelijk zijn voor uw behandeling.

Om te zorgen voor goede afstemming tussen enerzijds uw werk en re-integratie en anderzijds uw herstel en behandeling, kan de bedrijfsarts het noodzakelijk achten te overleggen of informatie in te winnen bij uw behandelaar.

De bedrijfsarts mag enkel overleggen of informatie opvragen met uw toestemming. U zult hiervoor een machtiging moeten ondertekenen waarmee u de bedrijfsarts machtigt de gegevens in te winnen en/of overleg te voeren. Ook hier geldt dat het niet ondertekenen van de machtiging wordt gezien als het niet meewerken aan uw re-integratie. Dit kan mogelijk een loonsanctie tot gevolg hebben.

# Passende arbeid

## 8.1 Acceptatie passende arbeid

De Wet verbetering Poortwachter schrijft voor dat zowel u, als MCPHORECA B.V. er alles aan moet doen om een succesvolle re-integratie te bewerkstelligen. Zo is MCPHORECA B.V. bij wet verplicht passende arbeid voor u te organiseren indien u arbeidsmogelijkheden hebt, maar tijdelijk uw eigen werk niet kan doen; als werknemer bent u bij wet verplicht passende arbeid van MCPHORECA B.V. te accepteren.

Het kan dan gaan om werkzaamheden eventueel op een andere afdeling of locatie en in voorkomende gevallen kan zelfs vervangend werk gezocht worden in een andere organisatie.

Het advies van de bedrijfsarts voorziet u en MCPHORECA B.V. van duidelijkheid over waarmee rekening dient te houden bij het vinden van passende arbeid.

## **8.2 Passende arbeid bij een andere werkgever**

Indien u tijdelijk of structureel uw eigen werk niet (meer) kunt doen, en MCPHORECA B.V. u geen passende arbeid binnen de eigen organisatie kan bieden, dan is MCPHORECA B.V. verplicht te zoeken naar passende werkzaamheden buiten de eigen organisatie. De Wet verbetering Poortwachter verplicht werknemer en werkgever actief aan externe re-integratie te werken.

## **8.3 Deskundigenoordeel**

Indien u van mening bent dat MCPHORECA B.V. u geen passende arbeid aanbiedt, dan kunt u eveneens een deskundigenoordeel vragen van UWV; zie hiervoor 6*.2*.

# Thuisblijven

## **9.1 Op welke tijden moet ik thuis zijn?**

In geval van arbeidsongeschiktheid geldt dat u op gezette tijden thuis dient te zijn, MCPHORECA B.V. verplicht u ‘s-ochtends tussen 10.00 uur tot 12.00 uur en ’s-middags tussen 14.00 en 16.00 thuis aanwezig te zijn, om mogelijk aan huis uw werkgever, een verzuimcontroleur en/of bedrijfsarts te ontvangen.

Uitzondering op deze regel geldt voor afspraken die u hebt bij behandelaren/ afspraken die uw herstel en re-integratie bevorderen. Binnen termen van redelijkheid en billijkheid kan hierop een uitzonderingsafspraak worden gemaakt; afspraken hieromtrent maakt u met de afdeling HRM.

## **9.2 Adres**

Indien u tijdens uw periode van arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft (bijvoorbeeld in geval van een verpleegadres of opnamesituatie), dan bent u verplicht dit direct bij MCPHORECA B.V. te melden.

Hierbij dient u in ieder geval door te geven: adres, postcode, woonplaats, eventueel alternatief telefoonnummer waarop u bereikbaar bent.

# Arbeidsongeschiktheid en vakantie

**Het kan voorkomen dat u tijdens uw vakantie plots arbeidsongeschikt raakt, of u wilt juist verlof opnemen terwijl u arbeidsongeschikt bent. In beide gevallen houdt u rekening met onderstaand:  
  
10.1 Opbouw van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid**

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid bouwt u verlofrechten op, dit op dezelfde wijze als wanneer u niet arbeidsongeschikt zou zijn; u bouwt daarmee volledige verlofrechten op, ongeacht of u volledig of deels arbeidsongeschikt bent.

## **10.2 Opname van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid**

Wanneer u tijdens de arbeidsongeschiktheid verlof wenst op te nemen, om zodoende op vakantie te kunnen, of even niet aan uw re-integratieverplichtingen te hoeven voldoen, dan vraagt u dit verlof aan bij HRM.

De opname van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid geschiedt op dezelfde wijze als wanneer u niet arbeidsongeschikt zou zijn. U bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid volledige vakantierechten op en neemt deze ook volledig op wanneer u verlof vraagt, dit geldt ook wanneer u gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent; ofwel, gedeeltelijk herstel wordt niet verrekend met uw verlofdagen.

## **10.3 Op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid**

Op vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid geschiedt enkel na toestemming van langs de bedrijfsarts gaan, om te laten beoordelen of er een medisch bezwaar is MCPHORECA B.V. U kunt verplicht worden om voorafgaand aan uw vakantie tegen uw geplande vakantie.

***Belangrijk:*** *zorg bij arbeidsongeschiktheid altijd ruim voor uw geplande vertrekdatum voor akkoord van MCPHORECA B.V., en zo nodig de bedrijfsarts. MCPHORECA B.V. heeft het recht uw verlof weigeren bij een te late melding.*

## **10.4 Arbeidsongeschikt tijdens uw vakantie**

Het kan voorkomen dat u tijdens uw vakantie arbeidsongeschikt raakt. U kunt enkel een ziekmelding doorgeven tijdens uw vakantie wanneer u geen enkele vorm van arbeid zou kunnen verrichten; men spreekt van ‘Geen Benutbare Mogelijkheden’, dit houdt in dat:

* Er sprake is van een opnamesituatie in een ziekenhuis of een AWBZ-instelling;
* U gebonden bent aan bedrust;
* U niet zelfredzaam bent;
* U als gevolg van een psychische stoornis niet tot minimaal functioneert in zelfverzorging, samenlevingsverband en sociale contacten.
* Er sprake is van een terminale ziekte of een sterk wisselende belastbaarheid.

Wanneer één van bovengenoemde situaties zich voordoet, dan zou u ook niet gewerkt kunnen hebben wanneer u niet op vakantie zou zijn. Indien van een dergelijke situatie sprake is, dan dient u bij MCPHORECA B.V. te melden dat hiervan sprake is. U ontvangt vervolgens een oproep voor een consult bij de bedrijfsarts, welke zal beoordelen of er terecht een beroep is gedaan op loondoorbetaling bij ziekte.

In het onfortuinlijke geval dat één (of meer) van bovengenoemde criteria zich tijdens uw vakantie voordoet bent u gehouden aan de volgende regels:

* + U geeft uw melding door conform punt 1 en 9 van dit reglement;
  + U consulteert een erkend arts op uw verblijfplaats en bewaart hiervan alle mogelijke bewijzen (Nederlands of Engels);
  + U keert zo spoedig als mogelijk terug naar uw thuisadres;
  + U meldt uw thuiskomst bij MCPHORECA B.V.

***Belangrijk:*** *U meldt bij MCPHORECA B.V. niet welke reden van Geen Benutbare Mogelijkheden aan de orde is; dit vertelt u vanzelfsprekend wel aan de bedrijfsarts.*

# Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid hebt u recht op (gedeeltelijke) loondoorbetaling; dit recht is geregeld in de cao ABU, artikel 25:6. In dit artikel is geregeld dat de uitzendkracht bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op: 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon. 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week

**Conflicten**

Het kan voorkomen dat u als werknemer in een conflictsituatie raakt met uw leidinggevende of een andere collega bij MCPHORECA B.V.. Een conflictsituatie kan zich op tal van niveaus en onderwerpen voordoen; van een ernstig verschil van mening over een beoordeling tot een woordelijke of zelfs slaande ruzie. In alle gevallen is het een volstrekt menselijke reactie om even liever niet op het werk aanwezig te zijn. Een reactie die veelal volgt op een conflict is een ziekmelding, vaak omdat men even geen andere uitweg ziet om zijn afwezigheid te verantwoorden. Een ziekmelding is echter niet de juiste weg om een conflict te hanteren; een conflict dient te worden uitgesproken en opgelost, ongeacht de omvang van het conflict. MCPHORECA B.V. zal altijd trachten een mogelijk conflict tijdig te herkennen en het met de betrokken partijen proberen op te lossen, hierbij wordt de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten gehanteerd.

Mocht u in geval van een conflictsituatie toch van mening zijn dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid op grond van een medische oorzaak, dan zal MCPHORECA B.V. met spoed een consult een consult met de bedrijfsarts organiseren om te beoordeling of uw claim terecht is.

# Sancties

Voorop staat dat een sanctie nooit een doel is; het kan in bepaalde gevallen wel een noodzakelijk middel zijn om de re-integratie weer op gang te helpen.

UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen van u en MCPHORECA B.V. bij een WIA-aanvraag, of bij ziek-uitdiensttreden. Een belangrijk beoordelingscriterium van UWV is of MCPHORECA B.V. maar ook u zich hebt gehouden aan de re-integratieverplichtingen en zo niet, of MCPHORECA B.V. de juiste maatregelen heeft genomen om u daar alsnog aan te houden.  
  
In gevallen waarbij u de verplichtingen in dit reglement, of uw re-integratieverplichting in algemene zin, niet nakomt, dan is MCPHORECA B.V. genoodzaakt u een sanctie op te leggen. U kunt bij op te leggen sancties denken aan: officiële waarschuwing, loonopschorting, loonstop. Uit oogpunt van redelijkheid en billijkheid zal een eventueel op te leggen sanctie altijd in verhouding staan met de overtreding. Het herhaaldelijk niet nakomen van uw verplichtingen kan uiteindelijk leiden tot ontslag.

# Privacy

De werkgever werkt conform de spelregels opgelegd door de Autoriteit Persoonsgegevens, vastgelegd in de beleidsregels de zieke werknemer.

De gegevens die u verstrekt aan onze arbodienst keesz B.V. worden altijd vertrouwelijk behandeld. Alleen bevoegde professionals kunnen uw gegevens inzien. Als werknemer hebt u correctie en inzagerecht in uw eigen dossier. Dit kunt u opvragen bij keesz B.V. Meer informatie over hoe keesz B.V.-gegevens verwerkt, wie uw gegevens mag inzien en hoe uw gegevens worden bewaard is te vinden in het privacyreglement van keesz B.V.

# Klachtenreglement

De arbodienst keesz B.V. doet hun uiterste best om de dienstverlening zo goed mogelijk uit te voeren. Toch kan het voorkomen dat u een klacht heeft over de bedrijfsarts, casemanager of een andere professional van deze organisatie. Keesz B.V. heeft daarvoor een klachtenreglement opgesteld dat te vinden is op de website.

# Tot slot

Dit document vervangt alle voorgaande verzuimreglementen en is van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst bij MCPHORECA B.V.; het maakt onderdeel uit van de door u gesloten arbeidsovereenkomst met MCPHORECA B.V..   
  
In alle gevallen waarin dit document niet voorziet, bepaalt MCPHORECA B.V.met inachtneming van de wettelijke bepalingen.