

ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSREGLEMENT VAN ENIA TEXTURE TEX b.V

Inleiding

Door de invoering van de Wet Uitbreiding Loonbetalingsverplichting bij Ziekte is het noodzakelijk onze medewerkers duidelijk te maken welke melding- en controlevoorschriften zij tijdens hun arbeidsongeschiktheid in acht dienen te nemen.

De ondernemingsraad heeft op 18-10-2004 met dit reglement ingestemd en vanaf 18-10-2004 geldt dit reglement dan ook in ons bedrijf.

Hoofdstuk 1: Arbeidsongeschiktheid bij verblijf in Nederland

1. Ziekmelding

Een medewerker dient zich op de eerste werkdag van zijn arbeidsongeschiktheid terstond en uiterlijk in het eerste half uur van zijn reguliere dienst zelf – en alleen wanneer dit onmogelijk is door een derde - bij zijn eigen (wacht)chef te melden.

Afdeling	Afdelingshoofd	Telefoonnummers
Administratie	L.Werry	045-5435302
Planning/Magazijn	F.Haan	045-5435304
Technische Dienst	H.Ederveen	045-5435352
Personeel	G. Dieters	045-5435316
Productie	Patrouille Operator	045-5435351

Tijdens een bedrijfssluiting – bedrijfsvakantie in de zomer of tussen kerst en nieuwjaar en alle overige collectieve vrije dagen – dient deze ziekmelding terstond en rechtstreeks bij de Arbodienst Limburg telefoonnummer 043-3257799 te geschieden.

Bij deze ziekmelding dient de medewerker opgave te doen:

- van zijn ziekte en – zo hij daar tegen geen bezwaar heeft – van de aard van zijn ziekte;
- wat de vermoedelijke duur van zijn ziekte zal zijn;
- opgave van zijn verpleegadres, indien dit afwijkt van zijn bij ons bekend woon of verblijfadres.

2. Controlevoorschriften

- Onze zieke medewerker is verplicht om de bedrijfsarts van onze Arbodienst (is thans Arbodienst Limburg te Maastricht) toegang tot zijn woon- verblijfadres (hierna verpleegadres) te bieden, deze te woord te staan en antwoord te geven op diens vragen en aan een medisch onderzoek door de bedrijfsarts mee te werken.
Tot het eerste bezoek van de bedrijfsarts is het de zieke medewerker niet toegestaan zijn verpleegadres te verlaten, behoudens voor een bezoek aan zijn huisarts of aan een specialist of voor werkhervatting.
Daarna is hem zulks enkel toegestaan als, voor zover en nadat onze Arbodienst daarmee instemt.
De zieke medewerker garandeert dat de bedrijfsarts / rapporteur van onze Arbodienst hem te allen tijde kan bezoeken en zal daartoe de nodige maatregelen nemen indien hij zelve bijvoorbeeld niet in staat is de deur van zijn woning op te doen.
Wijziging van zijn verpleegadres tijdens zijn arbeidsongeschiktheid dient onze medewerker steeds en terstond aan onze Arbodienst mee te delen.

- b. Onze medewerker is eveneens gehouden gevolg te geven aan een oproep van onze Arbodienst om op haar bezoek / spreekuur te komen en alsdan de gevraagde informatie te verstrekken en mee te werken aan het verzochte medisch onderzoek, tenzij hij voordien het werk heeft hervat (alsdan dient hij dit tijdig telefonisch aan onze Arbodienst mee te delen) of tenzij hij van mening is dat hij niet in staat is aan de oproep gevolg te geven (hetgeen hij alsdan eveneens tijdig telefonisch aan de Arbodienst dient mee te delen) en alsdan mag hij zijn verpleegadres niet verlaten totdat de Arbodienst hem thuis heeft bezocht.
- c. Onze zieke medewerker mag zijn genezing op geen enkele wijze belemmeren en dient zich derhalve strikt te houden aan de hem te dezer zake door onze Arbodienst gegeven voorschriften.
Hij mag dus ook zonder voorafgaande toestemming van onze Arbodienst geen – al dan niet gehonoreerde- neven of vrijwilligerswerkzaamheden verrichten.
- d. Als onze Arbodienst van mening is dat onze zieke medewerker weliswaar niet in staat is de bedongen werkzaamheden te verrichten, doch dat hij wel ander passend werk kan verrichten en dat zulks nuttig is voor zijn herstel en voor zijn reïntegratie, dan is de medewerker gehouden die passende werkzaamheden op onze eerste afroep te verrichten.
- e. Zodra de zieke medewerker zich daartoe in staat acht, dient hij zijn werk eigener beweging (desnoods deels) te hervatten: hij dient in die situatie geen herstelverklaring door de Arbodienst af te wachten en zijn werkhervatting terstond en zo mogelijk een werkdag voor dien aan de in artikel 3 genoemde (wacht)chef te melden.
- f. Indien de Arbodienst onze medewerker van den beginne af niet arbeidsongeschikt acht of hem vanaf een bepaald ogenblik niet langer arbeidsongeschikt acht, sluiten wij bij dit oordeel van onze Arbodienst (vooralsnog) aan. Is onze medewerker het met dit oordeel niet eens, dan dient hij tijdig bij het uitvoeringsorgaan een zogenaamde second opinion in te winnen en laat hij dit na of is het uitvoeringsorgaan het met onze Arbodienst eens, dan staat alsdan voor ons definitief vast dat de betrokken medewerker nooit arbeidsongeschikt is geweest of vanaf het door onze Arbodienst bepaalde moment zijn werk weer had moeten hervatten: alsdan is onze medewerker dus onwettig afwezig geweest.

3. Sancties

Er is geen recht op doorbetaling:

- a. Indien de ziekte door onze medewerker met opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een lichamelijke of psychisch gebrek waarover de zieke medewerker ons bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst valse informatie heeft verstrekt waardoor toetsing aan de voor zijn functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist door ons kon worden uitgevoerd;
- b. Indien en voor de periode dat de zieke medewerker door zijn toedoen zijn genezing belemmert dit ter beoordeling door de bedrijfsarts;
- c. Indien en voor de periode dat de zieke medewerker nalaat passend werk te verrichten;
- d. Vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd is;
- e. Indien en voor de periode dat het uitvoeringsorgaan ziekengeld uitbetaalt, bijvoorbeeld tijdens zwangerschap en bevalling.

De loondoorbetaling wordt opgeschort indien en voor de tijd dat de zieke medewerker in strijd handelt met de in de artikelen 1 en 2 omschreven melding – en controlevoorschriften ; alsdan delen wij hem dit mee binnen een redelijke termijn nadat ons zijn ontoelaatbaar handelen is gebleken.

In de hierboven omschreven gevallen kan – onder omstandigheden ook ontslag op staande voet gegeven worden, bijvoorbeeld bij onwettige afwezigheid of indien de zieke medewerker een of meer dagen onbereikbaar is of zonder voorafgaande toestemming van de Arbodienst met vakantie is gegaan.

4. Afsluitende regel

Indien de arbeidsongeschiktheid van onze medewerker door schuld of opzet van een derde is veroorzaakt, dient deze medewerker ons op ons eerste verzoek alle gegevens omtrent deze derde en de schadeveroorzaking te verschaffen, waaronder ook het door de politie opgemaakte proces verbaal. Wij zijn gerechtigd onze verplichting tot loondoorbetaling op te schorten – behoudens tot het bedrag van de zogenaamde beslagvrije voet – indien de betrokken medewerker na sommatie in verzuim is met het verstrekken van bedoelde gegevens.

HOOFDSTUK 2: ARBEIDSONGESCHIKTHEID BIJ VERBLIJF IN HET BUITENLAND

5. Meldings- en controlevoorschriften bij verblijf in een ander land dan dat genoemd in lid a

A. Dit artikel geldt niet indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt bij een verblijf in een van de navolgende landen:

- a. een land dat tot de EEG behoort;
- b. Noorwegen Zweden Oostenrijk Finland IJsland Liechtenstein en Turkije;
- c. Israël Marokko of Tunesië;

Bij arbeidsongeschiktheid bij verblijf in een van deze landen geldt namelijk het bepaalde in artikel 6.

B. Indien een medewerker ziek wordt in het buitenland en wel in een land dat niet in lid a genoemd is, dient hij op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid zijn (wacht)chef als bedoeld in artikel 1 per telefax of telegram en enkel en indien dit niet mogelijk is, telefonisch te berichten:

- a. dat hij ziek is en – indien hij daar geen bezwaar tegen heeft – wat de aard van de ziekte is;
- b. wat de vermoedelijke duur van de ziekte is;
- c. wat zijn adres op dat moment is en of en zo ja hoe hij telefonisch bereikbaar is en wanneer hij naar Nederland terugreist.

Eveneens dient deze medewerker op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid aan onze Arbodienst een verklaring toe te zenden van de hem behandelende buitenlandse arts, welke verklaring in ieder geval dient in te houden dat hij arbeidsongeschikt is, wat de aard van zijn arbeidsongeschiktheid is en wat de vermoedelijke duur van zijn arbeidsongeschiktheid zal zijn.

C. De medewerker dient in ieder geval in Nederland terug te zijn op de dag waarop hij zijn werk bij ons diende te hervatten, indien hij niet arbeidsongeschikt was geworden.

Daarnaast kan de geneeskundige van onze Arbodienst het gewenst achten, dat de medewerker voor medische controle naar Nederland terugkeert. De medewerker dient onmiddellijk aan deze oproep te voldoen.

Indien het deze medewerker om medische redenen niet mogelijk is om tijdig als bedoeld in de vorige volzinnen in Nederland terug te zijn, dient hij onze Arbodienst voor het tijdstip waarop hij in Nederland terug diende te zijn een verklaring toe te zenden van de hem in het buitenland behandelende arts en deze verklaring dient in te houden dat en om welke redenen hij niet naar Nederland kan terugreizen en op welke dag hij (vermoedelijk) wel in Nederland terug zal zijn.

Kan de medewerker ook op deze opgegeven (vermoedelijke) datum van terugkeer toch niet in Nederland terug zijn, dan dient hij voor deze (vermoedelijke) datum van terugkeer aan onze Arbodienst een nieuwe verklaring van de hem in het buitenland behandelende arts toe te zenden waarin deze arts verklaart dat en om welke redenen tijdige terugkeer toch niet mogelijk is en wanneer onze medewerker wel (vermoedelijk) in Nederland terug zal zijn.

D. Gedurende de tijd dat onze medewerker in het buitenland arbeidsongeschikt is n niet naar Nederland behoeft terug te reizen of om medische redenen niet terug kan reizen, dient hij zich stipt te houden aan de voorschriften van de hem behandelende buitenlandse arts.

Gedurende deze tijd is onze Arbodienst of een door onze Arbodienst aangewezen arts van het verblijfslan van onze medewerker bevoegd onze medewerker op zijn buitenlands verpleegadres te bezoeken en alsdan gelden voor deze medewerker ten opzichte van de Arbodienst of de door de Arbodienst aangewezen buitenlandse arts dezelfde verplichtingen als genoemd in de artikelen 2 t/m 4 en dient hij de alsdan door de Arbodienst of de door de Arbodienst aangewezen buitenlandse arts gegeven voorschriften stipt op te volgen.

E. Na terugkeer in Nederland dient de medewerker – indien hij dan nog arbeidsongeschikt is zulks terstond en wel op de eerste dag van zijn terugkeer en als dit een weekenddag of feestdag is de eerste dag nadien bij onze Arbodienst te melden.

F. Onze medewerker dien bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland ervoor te zorgen dat de (wacht)chef als bedoeld in artikel 1 steeds op de hoogte is van zijn buitenlands verpleegadres: ook wijzigingen in dit adres dient hij terstond aan zijn *(wacht) chef mede te delen.

G. Komt een zieke werknemer (een van) voornoemde verlichtingen niet na, dan heeft hij geen aanspraak op loon over de periode dat hij die verplichtingen niet heeft nageleefd, doch bovendien kan zulks voor ons alsdan aanleiding zijn hem op staande voet te ontslaan.

6. Meldings- en controlevoorschriften bij verblijf in het buitenland, waarvoor artikel 5 niet geldt

A. Dit artikel is van toepassing bij verblijf in het buitenland in een van de navolgende landen:

- a. een land dat tot de EEG behoort;
- b. Noorwegen Zweden Oostenrijk Finland IJsland Liechtenstein en Turkije;
- c. Israël Marokko of Tunesië;

B. Indien de medewerker bij een verblijf in een van deze landen ziek wordt, dient hij zulks meteen- en wel op de eerste ziektedag of (wanneer dit geen werkdag is) op de eerstvolgende werkdag aan zijn in artikel 1 bedoelde (wacht)chef mee te delen per fax of telegram en pas als dit niet mogelijk is per telefoon.

Alsdan deelt hij zijn (wacht)chef mee:

- a. dat hij ziek is en – indien hij daar geen bezwaar tegen heeft – wat de aard van de ziekte is;
- b. wat de vermoedelijke duur van de ziekte is;
- c. wat zijn adres op dat moment is en of en zo ja onder welk telefoonnummer hij bereikbaar is .

Tevens dient hij zich alsdan meteen ziek te melden bij het dichtstbijzijnde kantoor van het in zijn verblijfslan bevoegde orgaan van de ziekteverzekering en dit orgaan te vragen zijn ziekmelding eveneens zo spoedig mogelijk door te geven aan het uitvoeringsorgaan in Nederland daarbij aan dit orgaan onze naam en adres op te geven.

C. Deze medewerker dient zich stipt te houden aan de voorschriften welke bedoeld orgaan en de behandelend arts hem stellen.

Onze Arbodienst is bevoegd deze medewerker op zijn buitenland verpleeg adres te bezoeken en alsdan gelden voor hem artikelen 2 t/m 4 van hoofdstuk 1 en dient hij de hem alsdan door de Arbodienst gegeven voorschriften stipt op te volgen.

D. Uiterlijk op de eerste werkdag na het einde van zijn vakantie moet deze medewerker weer op zijn Nederlands verpleegadres aanwezig zijn, tenzij hij voordien aan ons een verklaring van meergenoemd orgaan van de ziekteverzekering dan wel van de hem behandelend arts heeft toegestuurd, waaruit blijkt dat en waarom hij op de eerste werkdag na zijn vakantie niet in Nederland terug kan zijn. In ieder geval dient hij na deze eerste werkdag zo spoedig mogelijk naar Nederland terug te reizen. Na terugkeer in Nederland stelt hij zich terstond – op de eerste werkdag- in verbinding met onze Arbodienst, als hij alsdan nog steeds arbeidsongeschikt is en in die situatie gelden voor hem de voorschriften van de artikelen 2 t/m 4 van hoofdstuk 1.

Aan de Arbodienst verstrekt hij alsdan meteen een verklaring van voornoemd orgaan van de ziekteverzekering danwel van de arts die hem in het buitenland behandeld heeft waaruit blijkt gedurende welke periode hij niet naar Nederland kon terugreizen en wat de reden van die onmogelijke terugreis was.

E. Voor ons is van groot belang dat ook deze medewerker zijn verplichtingen als hierboven omschreven nakomt.

Meldt hij ons niet tijdig zijn ziekte, of is hij na de eerste werkdag na zijn vakantie niet in Nederland terug zonder dat hij ons voordien tijdig via een medische verklaring als hierboven omschreven daarvan op de hoogte heeft gesteld, dan is dit niet alleen aanleiding om hem geen loon te betalen, doch kan dit eveneens een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren.

7. Afsluitende bepalingen

Indien de in Hoofdstuk 2 bedoelde medewerker door onze Arbodienst hersteld verklaard wordt, dient hij het werk meteen te hervatten en zo hij dit niet doet dient hij een zogenaamde second opinion bij het uitvoeringsorgaan in te winnen.

Vraagt hij geen second opinion aan of stelt het uitvoeringsorgaan onze Arbodienst in het gelijk, dan staat voor ons definitief vast dat de medewerker onwettig afwezig is geweest op het werk, met mogelijke sancties als gevolg.

Ook voor medewerkers als bedoeld in Hoofdstuk 2 geldt de verplichting als neergelegd in artikel 4.

HOOFDSTUK 3: LOONDOORBETALING VOOR BEZOEK AAN ARTSEN

8. Bezoek aan huisarts en tandarts

Voor het verzuim op het werk in verband met bezoek aan huisarts of tandarts wordt enkel het loon doorbetaald indien onze medewerker kan aantonen dat dit bezoek niet buiten werktijd kon plaatsvinden en indien aan deze voorwaarde voldaan is wordt per consult het loon tot een maximum van 2 uur vergoed.

9. Bezoek aan medisch specialist, fysiotherapeut en ander medisch deskundigen

Indien men op het werk verzuimt in verband met een bezoek aan een medisch specialist, fysiotherapeut of andere medisch deskundige, welke niet bedoeld worden in artikel 8, wordt het loon over de verzuimtijd enkel en alleen vergoed indien aangetoond kan worden dat dit bezoek niet buiten werktijd kon plaatsvinden.

Indien door deze medewerker aangetoond wordt dat bedoeld bezoek tijdens werktijd moest plaatsvinden, wordt het gehele verzuim door ons vergoed.

10. Formele gang van zaken bij bezoek aan medisch specialist, fysiotherapeut en andere medisch deskundigen

Vergoeding van de verzuimuren als bedoeld in artikel 9 vindt enkel en alleen plaats indien onze medewerker in verband met ieder consult een bij afdeling personeel te verkrijgen formulier geheel en volledig heeft ingevuld.

Indien dit formulier dus niet of niet correct en volledig is ingevuld, zal het loon over de verzuimuren niet uitbetaald worden.

Aldus vastgesteld op 18-10-2004 en in werking tredend op 18-10-2004 door de directie van Enia Texture Tex B.V.

Directie

Ondernemingsraad