

VERZUIMREGLEMENT

DIT Holding B.V. en de daaraan gelieerde ondernemingen

- Versie oktober 2020 -

Inhoudsopgave

1. Procedure ziek- en hersteld melden.....	3
2. Ziekteverlof en toekenning	3
3. Verplichtingen werknemer	4
4. Verplichtingen werkgever	4
5. Bereikbaarheid werknemer.....	4
6. Verblijf of vertrek naar het buitenland – van toepassing op EU-werknemers	5
7. Vakantie en ziekte	5
8. Ziek uit dienst	5
9. Loondoorbetaling / Ziektewetuitkering.....	6
10. Klachten als gevolg van zwangerschap	6
11. Arbeidsongeschiktheid en bedrijfsauto.....	7
12. Bepalingen met betrekking tot langdurige arbeidsongeschiktheid	7
13. Geschillen.....	7
14. Naleving verzuimreglement.....	7
 Addendum Verzuimreglement.....	 8

Verzuimreglement

Dit verzuimreglement geldt voor werknemers van DIT Holding B.V. en de daaraan gelieerde ondernemingen, met een arbeidsovereenkomst fase 1-2 met uitzendbeding, fase 1-2 zonder uitzendbeding en fase 3 en 4.

Werkgever en werknemer zijn conform de Wet Verbetering Poortwachter samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. De bepalingen uit de NBBU cao rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid, evenals onderstaand verzuimreglement zijn bij ziekte van toepassing. Werknemer wordt verondersteld op de hoogte te zijn van de procedures zoals vastgelegd in dit reglement.

1. Procedure ziek- en hersteld melden

Ziekmelding

De werknemer geeft de ziekmelding vóór 09.00 uur als volgt door:

1. Digitaal via de internetsite van werkgever.
EN
2. Telefonisch bij de leidinggevende van het project waarop werknemer werkzaam is.

Als werknemer tijdens het werk ziek wordt en niet meer in staat is om het werk voort te zetten, dan dient werknemer zich diezelfde dag ziek te melden conform bovenstaande procedure. De uiteindelijke ziekmelding wordt pas verwerkt, nadat er contact is geweest met werknemer over de aard en omvang van de ziekte (zie artikel 2).

Let op:

Ziekmeldingen die:

- na 09.00 uur worden gemeld en/of;
- met terugwerkende kracht enkele dagen later worden gemeld en/of;
- via een ander kanaal zijn gemeld dan hierboven beschreven;

worden niet geaccepteerd, tenzij werknemer kan aantonen dat er sprake is van een bijzondere omstandigheid. Dit is ter beoordeling van de werkgever. Voor de ziekmelding die na 09.00 uur binnenkomt, geldt dat de eerstvolgende werkdag als 1^e ziektedag wordt aangemerkt. Wordt de ziekmelding een aantal dagen later gemeld, dan geldt de meldingsdatum als 1^e ziektedag.

Herstelmelding

Zodra werknemer weer in staat is om aan het werk te gaan, meldt hij/zij zich vóór 9.00 uur hersteld:

1. Digitaal via de internetsite van werkgever.
EN
2. Telefonisch bij de contactpersoon/accountmanager van werkgever.

Let op:

Indien werknemer in het weekend hersteld is, dient de herstelmelding al op de zaterdag of zondag te worden gedaan via de website en kan op maandag telefonisch contact gezocht worden met de contactpersoon/accountmanager van werkgever.

Het is ook mogelijk dat de werknemer gedeeltelijk zijn werkzaamheden hervat of andere vervangende werkzaamheden gaat verrichten. Voor de ziekte uren die de werknemer dan nog claimt, dient de werknemer zich te houden aan de regels in dit verzuimreglement.

2. Ziekteverlof en toekenning

Tijdens de periode waarin de werknemer niet in staat is om de bedongen (eigen) of passende arbeid te verrichten wegens ziekte of gebrek, heeft de werknemer recht op ziekteverlof.

De werkgever, in de vorm van een Re-integratieadviseur of uitvoerder Ziektewet, beoordeelt met inachtneming van de bepalingen in de Wet Verbetering Poortwachter of de werknemer tijdens het verzuim recht heeft op ziekteverlof. De Wet Bescherming Persoonsgegevens wordt te allen tijde gerespecteerd. Indien er niet kan worden vastgesteld of er een recht bestaat op ziekteverlof of wanneer werkgever en werknemer van mening verschillen, zal er altijd het oordeel van de Bedrijfsarts worden gevraagd.

Verzuimreglement

3. Verplichtingen werknemer

De werknemer die in verband met arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte is verhinderd zijn werk te verrichten, is verplicht:

- Te zorgen voor zijn/haar duurzame inzetbaarheid én voor een spoedige terugkeer naar de werkvloer;
- (Passende) arbeid uit te voeren, waarbij gezondheidsrisico's tot een minimum beperkt blijven en tijdig situaties worden gesignaleerd, die een negatief effect hebben op de gezondheid;
- Alles te doen, wat in alle redelijkheid en billijkheid van hem/haar verwacht mag worden, om arbeidsongeschiktheid (preventief) te voorkomen;
- Om alle redelijke aanwijzingen van de werkgever/uitvoerder Ziektewet of bedrijfsarts op te volgen die als doel hebben om arbeidsongeschiktheid en daaraan gerelateerd verzuim te voorkomen of terug te dringen;
- Zijn/haar medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een probleemanalyse en het plan van aanpak met betrekking tot de re-integratie, evenals het gehoor geven aan een oproep voor een (frequent) verzuimgesprek;
- Te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts op verzoek van werkgever / uitvoerder Ziektewet. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, dient werknemer dit minimaal 48 uur voorafgaand aan het spreekuur telefonisch of schriftelijk door te geven aan werkgever (Re-integratieadviseur), anders zullen de kosten van het spreekuur bij werknemer in rekening worden gebracht;
- Mocht de werknemer, zonder geldige reden, niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts, dan kan niet worden vastgesteld of hij werkelijk niet tot werken in staat is, dan wordt het verzuim als onrechtmatig beschouwd en zal de loondoorbetaling / Ziektewetuitkering worden opgeschort;
- In het kader van de Wet verbetering Poortwachter (WvP) en/of de Ziektewet (ZW) actief mee te werken aan zijn/haar re-integratie.

4. Verplichtingen werkgever

Werkgever is verplicht om:

- Zo spoedig mogelijk maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is om de zieke medewerker in staat te stellen de eigen, aangepaste of andere passende arbeid te verrichten;
- Een belangrijke inbreng te hebben bij de preventie van klachten van verzuim en bij de begeleiding en re-integratie van zieke en arbeidsongeschikte medewerkers die onder zijn verantwoordelijkheid vallen.

5. Bereikbaarheid werknemer

- Werknemer is verplicht om contact met de Re-integratieadviseur en/of uitvoerder Ziektewet mogelijk te maken, door de eerste 2 weken thuis te blijven en telefonisch bereikbaar te zijn tussen 08.00 – 18.00 uur en tevens huisbezoek mogelijk te maken in die tijd. Alleen in dringende gevallen (bv. doktersbezoek) is het de werknemer toegestaan de woning te verlaten;
- Na die 2 weken is het de werknemer (mits behandelend arts daartegen geen bezwaar maakt) toegestaan de woning te verlaten, maar wel 's ochtends tot 10.00 uur en 's middags tussen 12.00 – 14.30 uur thuis te zijn om telefonisch contact en/of bezoek mogelijk te maken;
- Werknemer dient bij werkgever te melden als hij/zij een ander verpleegadres heeft, dan het bij werkgever bekende adres. De werknemer dient er voor te zorgen dat, indien hij/zij niet thuis wordt getroffen, werkgever/arbodienst op zijn/haar adres kunnen vernemen waar de werknemer is.
- Mocht de werknemer, zonder aantoonbare en geldige reden, niet thuis zijn op de voorgeschreven tijden, dan kan niet worden vastgesteld of de werknemer werkelijk niet tot werken in staat is. Het verzuim wordt dan als onrechtmatig beschouwd en de loondoorbetaling / Ziektewetuitkering zal worden opgeschort, c.q. gesanctioneerd.
- Werknemer dient ook alle informatie te verstrekken over het verloop van de arbeidsongeschiktheid; dit op verzoek van werkgever, maar ook uit eigen beweging. Wanneer er een wijziging binnen de ziekmelding plaatsvindt, dient dit direct aan werkgever te worden gemeld.

Verzuimreglement

6. Verblijf of vertrek naar het buitenland – van toepassing op EU werknemers

Indien de werknemer tijdens zijn verblijf in het buitenland ziek wordt, dan dient werknemer zich ziek te melden conform artikel 1 van dit reglement. De werknemer is bereikbaar tijdens ziekte en dient aan de eerste oproep van werkgever om langs de bedrijfsarts te gaan, gehoor te geven en terug te reizen naar Nederland conform de in Nederland geldende wet- en regelgeving.

Voor de werknemer geldt dat hij/zij vervolgens de eerste 2 weken verplicht in Nederland moet (ver)blijven om:

- Het werkgever en/of bedrijfsarts mogelijk te maken contact met werknemer te onderhouden gedurende ziekteperiode;
- Binnen 2 weken na de 1e ziektedag een controle bij de Bedrijfsarts te doen plaatsvinden;
- Te kunnen bepalen of werknemer terug mag keren naar land van herkomst (woonland). Dit mag alleen na controle en goedkeuring van de bedrijfsarts. Als deze bezwaar maakt op medische gronden mag werknemer niet terugkeren naar land van herkomst. Als werknemer er toch voor kiest terug te gaan, wordt de loondoorbetaling / Ziektewetuitkering opgeschort, c.q. gesanctioneerd.

Indien en voor zover de gezondheidsklachten het niet toelaten dat werknemer terugreist en het verblijf in het buitenland moet worden verlengd, dient een medische verklaring in de Nederlandse of Engelse taal van niet-reisvaardigheid door een arts steeds om de twee weken én in elk geval op verzoek van de bedrijfsarts/werkgever zo spoedig mogelijk te worden toegezonden naar werkgever. Bij thuiskomst meldt de werknemer zich direct bij de werkgever. Wanneer blijkt dat werknemer wel reisvaardig was, worden de verblijfsdagen als vakantiedagen aangewend en indien dit saldo niet toereikend is, vervalt daarna het recht op loondoorbetaling / Ziektewetuitkering.

Indien werknemer op het moment van ziek worden in Nederland verblijft en voornemens is tijdelijk terug te keren naar het land van herkomst, geldt dezelfde procedure als hierboven beschreven. De werknemer mag niet vertrekken zonder goedkeuring van de bedrijfsarts.

7. Vakantie en ziekte

Werknemer bouwt tijdens de periode dat hij/zij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid is, gewoon vakantiedagen op. Als werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, dient hij/zij dit direct te melden bij werkgever (zie artikel 1). Indien werknemer de resterende vakantiedagen wil laten omzetten in ziekteverlof, meldt de werknemer dit bij de ziekmelding. Hierna dient werknemer direct een medische verklaring in de Nederlandse of Engelse taal van de door hem/haar geconsulteerde arts aan de bedrijfsarts te overleggen met daarin onder meer informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid en het verblijfsadres. Vervolgens zijn de recuperatiefunctie en de bevindingen van de bedrijfsarts (achteraf) bepalend of de resterende dagen van de vakantie worden aangewend als vakantiedagen of verzuimdagen.

Wanneer werknemer tijdens ziekte op vakantie wil gaan of vrije dagen wil opnemen, stemt hij/zij dit af met de leidinggevende van de werkgever (uiterlijk 2 weken van tevoren). Werkgever bepaalt, in overleg met de bedrijfsarts / uitvoerder Ziektewet, of de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor het herstel en of werknemer tijdelijk vrijgesteld kan worden van de eventuele re-integratieverplichtingen. Indien vakantie mogelijk is en werknemer kan genieten van deze dagen (recuperatiefunctie) dan wordt hij/zij vrijgesteld van eventuele re-integratieverplichtingen en worden deze dagen in minder gebracht op het saldo vakantiedagen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden er ook volledige vakantiedagen afgeschreven, omdat werknemer tijdens ziekte ook volledige vakantie uren opbouwt en vrijgesteld is van re-integratieverplichtingen.

8. Ziek uit dienst

Indien werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het einde van het dienstverband, ziek wordt en op dat moment niet werkzaam is voor een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, is werknemer verplicht zich onmiddellijk ziek te melden conform de procedure in artikel 1.

Indien Werknemer voordat vier weken zijn verstreken na het eindigen van zijn/haar arbeidsovereenkomst ziek wordt, dan wel indien werknemer ziek is op het moment dat de arbeidsovereenkomst ten einde komt, is werknemer niettegenstaande het eindigen van het dienstverband verplicht om:

- gehoor te geven aan een oproep te verschijnen bij de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van werkgever;

Verzuimreglement

- aan werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of de WIA aan werkgever als eigenrisicodragers of aan het UWV dient te verstrekken. Indien werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan Werkgever te verstrekken dient hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde te verstrekken;
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
- mee te werken aan een door of namens werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De verplichtingen genoemd in dit artikel blijven bestaan zolang werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA WGA-uitkering ontvangt. Is werknemer volledig hersteld, dan eindigen de verplichtingen, tenzij Werknemer binnen vier weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Voor werknemers met een bepaalde tijd contract, die na einde daarvan ziek uit dienst gaan, geldt dat de uitvoerder Ziektewet de uitbetaling van het ziekgeld en verzuimbegeleiding verzorgt. Hiervoor gelden bovenstaande voorschriften en de controlevoorschriften van de uitvoerder Ziektewet.

9. Loondoorbetaling / Ziektewetuitkering

Tijdens de periode waarin de werknemer niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten wegens ziekte of gebrek en waarin de werknemer ook niet in staat is tot het verrichten van passende werkzaamheden, heeft de werknemer recht op ziekteverlof en recht op loondoorbetaling / Ziektewetuitkering conform de regels voortvloeiend uit artikel 2:629 BW en artikel 25 van NBBU cao:

Fase 1-2 met uitzendbeding	Fase 1-2 zonder uitzendbeding en Fase 3 & 4
1^{ste} jaar (52 weken) ziektewetuitkering van 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon	1^{ste} jaar 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid en tenminste het voor werknemer geldende wettelijke minimumloon
2^{de} jaar (53 ^{ste} t/m 104 ^e week) ziektewetuitkering van 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon	2^{de} jaar 80% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon gedurende de 53 ^{ste} t/m 104 ^e week
Eerste 2 dagen van arbeidsongeschiktheid zijn wachtdagen, waarover geen recht op uitkering bestaat Van de 2 wachtdagen wordt 1 wachtdag gecompenseerd door een opslag op het feitelijk loon	Eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, waarover geen recht op loondoorbetaling bestaat Geen recht op wachtdagcompensatie

10. Klachten als gevolg van zwangerschap

Zwangerschap dient te worden gemeld aan werkgever. In geval van zwangerschap dient werknemer een getekende zwangerschapsverklaring van de behandelend arts of verloskundige op verzoek te overleggen. In verband met de ziekgelduitkering door het UWV dient werknemer bij de ziekmelding aan te geven of de ziekte, c.q. klachten verband houden met zwangerschap. Indien dit niet op tijd gemeld wordt, kan er vanuit het UWV een sanctie opgelegd worden wat ten laste komt van werknemer.

11. Arbeidsongeschiktheid en bedrijfsauto

Bij langdurige (gehele of gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid (dat is 4 weken of langer) heeft werkgever de mogelijkheid om werknemer te verzoeken de bedrijfsauto ter beschikking te stellen aan werkgever. In dit geval zal de eventuele eigen bijdrage en de fiscale bijtelling (mits aan alle voorschriften is voldaan), gedurende de tijd dat werknemer geen beschikking heeft over de bedrijfsauto, komen te vervallen. Indien de werknemer niet privé rijdt, dient de auto onmiddellijk te worden ingeleverd bij de wagenparkbeheerder van werkgever, tenzij anders overeengekomen. Het recht op terbeschikkingstelling van een bedrijfsauto komt per direct te vervallen indien werknemer door werkgever wordt geschorst, wordt vrijgesteld van werk of loonopschorting van toepassing is. Het recht op terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto herleeft, zodra werknemer de uitoefening van zijn functie hervat.

12. Bepalingen met betrekking tot langdurige arbeidsongeschiktheid

- Als het ziekteverlof langer duurt (of dreigt te gaan duren) zal de werkgever, de re-integratieadviseur en/of de uitvoerder Ziektewet de werknemer oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts.
- De bedrijfsarts zal beoordelen of voor de werknemer er een dreiging is voor het afvloeien naar de WIA, indien dat het geval is, dan zal er binnen 6 weken een probleemanalyse worden opgesteld.
- Aan de hand van de probleemanalyse zullen werknemer en werkgever / uitvoerder Ziektewet iedere 6 weken een re-integratiegesprek houden en worden de gemaakte afspraken vastgelegd in het Plan van Aanpak.
- Het Plan van Aanpak wordt door werkgever / de uitvoerder Ziektewet en werknemer opgesteld.
- Na 91 weken van onafgebroken ziekteverlof dient de werknemer een WIA-uitkering aan te vragen. Bij deze aanvraag dient een re-integratieverslag te worden meegestuurd. Re-integratieadviseur / de uitvoerder Ziektewet ondersteunt de werknemer bij het indienen van de WIA-aanvraag en het completeren van het re-integratiedossier.

13. Geschillen

Indien werknemer een beslissing van de verzuim begeleidende partij niet begrijpt of het oneens is met een dergelijke beslissing, meldt werknemer dit bij werkgever.

Handhaaft de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige van de verzuim begeleidende partij de beslissing, dan kan werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Werknemer heeft het recht om een deskundigenoordeel aan te vragen over de geschiktheid om te werken ten gevolge van ziekte, passende arbeid, re-integratie inspanningen van de werkgever en zijn/haar re-integratie inspanningen (artikel 32 Wet SUWI).

14. Naleving verzuimreglement

Indien werknemer niet tijdig, juist en volledig medewerking verleent aan dan wel strijdig handelt met de inhoud van de artikelen in dit verzuimreglement, dan is werkgever gerechtigd de loondoorbetaling geheel of gedeeltelijk op te schorten en/of te staken. Tevens kan werkgever in geval van overtreding van één of meer van deze controlevoorschriften verdergaande maatregelen treffen, waaronder het geven van een officiële waarschuwing en zo nodig (hierna) het geven van ontslag op staande voet of tenminste beëindiging van het dienstverband.

Daarnaast is werknemer aansprakelijk wanneer hij/zij niet tijdig, juist en volledig medewerking verleent aan, dan wel strijdig handelt met de inhoud van de artikelen in dit verzuimreglement voor alle schade die werkgever hierdoor lijdt en is werkgever gerechtigd de kosten en schade op de werknemer te verhalen.

Verzuimreglement

Addendum Verzuimreglement

In 2017 is de Arbowet veranderd. De vernieuwde Arbowet zorgt ervoor dat alle werknemers in Nederland gezond en veilig kunnen werken en er voldoende aandacht is voor preventie. Naar aanleiding van deze vernieuwde Arbowet is DIT Holding een basiscontract aangegaan met de arbodienstverlener Sthenos (www.sthenos.nl). In het basiscontract staan rechten en plichten voor de werkgever, werknemer en de arbodienstverleners.

Dit addendum is bedoeld om overzichtelijk weer te geven welke rechten en plichten gelden voor de werknemers van DIT Holding.

Bedrijfsarts

André Verburgh (van Sthenos) is een onafhankelijke, BIG gecertificeerde bedrijfsarts. Hij is aangesteld als de vaste bedrijfsarts van DIT Holding en ondersteunt bij ziekteverzuimbegeleiding en preventie.

Vrije toegang tot de bedrijfsarts

Iedere werknemer heeft het recht om zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te bezoeken. Dit heeft als doel klachten en verzuim te voorkomen.

De afspraak met de bedrijfsarts wordt ingepland door de assistente van Sthenos. Werknemers kunnen, indien gewenst, buiten medeweten van de werkgever altijd contact opnemen met de bedrijfsarts door te bellen en/of te mailen naar:

Sthenos Arbeidsmedisch Advies:
Pompenburg 392
3032 EM Rotterdam
Tel.:010 – 4520136
E: info@sthenos.nl

Op basis van dit contact kan de bedrijfsarts besluiten tot onder andere een spreekuur, werkplekbezoek of overleg met werkgever (alleen met toestemming van betrokken werknemer). Ook kan geadviseerd worden een andere deskundige in te schakelen. De spreekuren worden gehouden op de locatie van Sthenos, tenzij in overleg anders is afgesproken.

Klachtenprocedure bedrijfsarts

Zowel de uitvoerder Ziektewet als Sthenos beschikken over een klachtenprocedure. Van deze procedure kan werknemer gebruikmaken wanneer hij/zij vindt dat de bedrijfsarts zich tegenover werknemer heeft schuldig gemaakt aan onfatsoenlijk of onprofessioneel handelen.

Second opinion

Iedere werknemer krijgt de mogelijkheid om een second opinion bij een andere bedrijfsarts aan te vragen indien hij/zij twijfelt aan een gegeven advies door de eigen bedrijfsarts. De kosten voor de second opinion zijn voor rekening van de werkgever.

Wettelijk is bepaald dat de second opinion door een bedrijfsarts dient te worden uitgevoerd die uit een andere organisatie komt dan de eigen bedrijfsarts. Daarom is DIT Holding een samenwerking aangegaan met Bedrijfsartsengroep/Bedrijfsartsenflex ten behoeve van de uitvoering van Second opinion door een andere bedrijfsarts. Deze organisatie werkt met zelfstandige, onafhankelijke bedrijfsartsen.

Verzuimreglement

Handelswijze aanvraag second opinion

Let op! Second opinion bedrijfsarts is niet hetzelfde als deskundigenoordeel UWV.

1. Werknemer geeft aan bij de eigen bedrijfsarts dat werknemer een second opinion wenst. De bedrijfsarts neemt de procedure met de werknemer door. De bedrijfsarts zet het proces in gang met een melding bij de backoffice van Bedrijfsartsengroep.
2. De backoffice Bedrijfsartsengroep B.V. plant -zo nodig- nog het spreekuur in, om de inzet van de second opinion te bespreken. Vervolgens stelt de backoffice tenminste 1 (bij voorkeur 2) second opinion bedrijfsarts voor. De werknemer krijgt het voorstel met het verzoek zo snel mogelijk een keuze te maken, in ieder geval binnen 48 uur.
3. De eigen bedrijfsarts en de werknemer leveren een ingevuld en ondertekend machtigingsformulier met een heldere vraagstelling bij de backoffice van Bedrijfsartsengroep aan. De backoffice controleert de aanvraag. Indien compleet plant hij de second opinion bij de gekozen bedrijfsarts. De streeftijd is binnen 15 werkdagen.
4. Vervolgens wordt de vraagstelling en het relevante medisch dossier aan de second opinion bedrijfsarts overgedragen. De backoffice Bedrijfsartsengroep zorgt dat, voor aanvang van het second opinion consult, alle benodigde stukken aanwezig zijn.
5. De second opinion bedrijfsarts leest zich in, ontvangt en onderzoekt de werknemer. Zo nodig wordt met toestemming van werknemer extra informatie ingewonnen. Bij voldoende informatie stelt de bedrijfsarts een second opinion advies op. Werknemer neemt hier kennis van en geeft schriftelijk aan of dit advies mag worden gedeeld met de eigen bedrijfsarts en/of werkgever. De werknemer kan er ook voor kiezen dat er geen terugkoppeling volgt aan de eigen bedrijfsarts.
6. De backoffice Bedrijfsartsengroep rondt het proces af conform de met de werknemer gemaakte afspraken over de terugkoppeling aan de werkgever en de eigen bedrijfsarts. Hiermee is de procedure voor Bedrijfsartsengroep afgerond.
7. Wanneer u een second opinion aanvraagt, lopen de gemaakte afspraken gewoon door. Dat betekent dus dat u met uw werkgever in gesprek gaat over het advies van de eigen bedrijfsarts en daar afspraken over maakt. De re-integratie vindt plaats op basis van de gemaakte afspraken en wordt niet uitgesteld tot na de second opinion. Daarom is het belangrijk de tijd tussen uw afspraak met de eigen bedrijfsarts en het second opinion advies niet te laten oplopen.
8. De eigen bedrijfsarts is niet verplicht om het advies van de andere bedrijfsarts over te nemen. De second opinion arts koppelt zijn advies, met uitdrukkelijke toestemming van werknemer, terug aan de eigen bedrijfsarts. De eigen bedrijfsarts neemt binnen een redelijke termijn kennis van dat advies en maakt aan de werknemer gemotiveerd kenbaar of hij dat advies geheel, gedeeltelijk of niet overneemt.

Belangrijk om te weten:

- Zolang het proces van de second opinion loopt, geldt het advies van de eigen bedrijfsarts.
- Na afronding van de procedure door Bedrijfsartsen Flex B.V. is het de eigen bedrijfsarts die intern samen met de werknemer de uitkomsten van de second opinion procedure verwerkt. Zo overleggen de bedrijfsarts en de werknemer gezamenlijk over de informatie die wordt teruggekoppeld aan de werkgever.
- Het aanvragen van een second opinion is niet anoniem.
- Het second opinion dossier wordt 15 jaar bewaard.