

# KNMT-Verzuimreglement

## 1 Algemeen

In dit verzuimreglement zijn afspraken opgenomen tussen de tandarts-praktijkhouder en de werknemer met betrekking tot ziekmelding door de werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid. De tandarts-praktijkhouder en de werknemer zijn volgens de Wet verbetering poortwachter samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkherleving. In bijlage 1 is een (verkort) schema opgenomen van de stappen die de Wet verbetering poortwachter verplicht voorschrijft.

## 2 Ziek melden

- 2.1 De werknemer dient zich op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid ziek te melden bij de tandarts-praktijkhouder, dan wel bij diens vervanger of de door de tandarts-praktijkhouder daartoe aangewezen persoon.
- 2.2 De werknemer dient zich voor aanvang van de werktijd telefonisch ziek te melden. Een melding per WhatsApp, sms en/of e-mail wordt niet geaccepteerd als officiële ziekmelding, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen.
- 2.3 Indien de werknemer tijdens werktijd ziek wordt, dan meldt de werknemer dit onmiddellijk bij de tandarts-praktijkhouder, dan wel bij diens vervanger of de door de tandarts-praktijkhouder daartoe aangewezen persoon.
- 2.4 De tandarts-praktijkhouder geeft de ziekmelding van de werknemer, indien nodig, door aan de arbodienst.

## 3 Informatie verstrekken

De werknemer dient bij de ziekmelding de volgende informatie te verstrekken:

- eerste ziektedag;
- vermoedelijke duur van het verzuim;
- telefoonnummer waarop de werknemer bereikbaar is en eventueel het verpleegadres;
- of de arbeidsongeschiktheid verband houdt met arbeidsomstandigheden en/of een arbeidsongeval;
- of er werkzaamheden zijn die wel uitgevoerd kunnen worden en/of overgenomen moeten worden door collega's;
- of sprake is van een ongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresrecht)<sup>1</sup>;
- als de werknemer op het moment van ziek melden minimaal twee maanden in dienst is: of voor de werknemer een no-riskpolis geldt<sup>2</sup>.

Wijzigingen in bovengenoemde informatie dienen direct door de werknemer aan de tandarts-praktijkhouder en arbodienst doorgegeven te worden.

<sup>1</sup> Het is als werknemer van belang om dit door te geven aan de tandarts-praktijkhouder, aangezien op basis van deze informatie kan worden onderzocht of het betalen van het loon gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid en/of andere schade op de aansprakelijke derde kan worden verhaald.

<sup>2</sup> Als een werknemer onder de no-riskpolis valt, kan hij in geval van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op een Ziektewet-uitkering van het UWV. Daarom heeft een werkgever na twee maanden dienstverband het recht deze informatie.

## 4 Bereikbaarheid

- 4.1 De werknemer dient gedurende de eerste twee weken van arbeidsongeschiktheid tijdens werktijd bereikbaar te zijn voor telefonisch contact en/of voor eventuele controlebezoeken op het huisadres, dan wel verpleegadres, door de tandarts-praktijkhouder, arbodienst en/of casemanager.
- 4.2 In ieder geval dient de werknemer thuis of op het verpleegadres te zijn tot het eerste contact met de arbodienst en/of casemanager heeft plaatsgevonden, behoudens bezoeken aan een behandelend arts.
- 4.3 Vervolgens kunnen afspraken gemaakt worden met de tandarts-praktijkhouder over de bereikbaarheid en contactmomenten, bijvoorbeeld een dagelijks of wekelijks contactmoment op een voor de praktijk gunstig tijdstip.
- 4.4 Vragen van de arbodienst dient de werknemer zo volledig mogelijk te beantwoorden en hij dient alle informatie te geven die van belang is voor het vaststellen van de aard, omvang en oorzaak van het ziekteverzuim. De arbodienst gaat vertrouwelijk om met de (medische) informatie van de werknemer en verstrekt geen vertrouwelijke informatie aan de tandarts-praktijkhouder zonder toestemming van de werknemer.

## 5 Controlevoorschriften

- 5.1 De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep van de arbodienst om op het spreekuur te verschijnen. De locatie waar het spreekuur zal plaatsvinden wordt vermeld in de oproep van de arbodienst.
- 5.2 Als de werknemer inmiddels weer zijn werkzaamheden volledig heeft hervat, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. De werknemer dient in dat geval de afspraak minimaal 24 uur van te voren af te zeggen bij de arbodienst.
- 5.3 Ook als de werknemer verhinderd is om op het spreekuur te verschijnen, dient de werknemer de afspraak minimaal 24 uur van te voren af te zeggen bij de arbodienst en de tandarts-praktijkhouder, dan wel bij diens vervanger of de door de tandarts-praktijkhouder daartoe aangewezen persoon.
- 5.4 Indien de werknemer een afspraak met de arbodienst niet (tijdig) afzegt en/of geen geldige reden heeft om niet te verschijnen, dan komen de kosten voor rekening van de werknemer.

## 6 Passende arbeid en meewerken aan herstel

- 6.1 De tandarts-praktijkhouder stelt de werknemer in staat in de eigen werkzaamheden te re-integreren. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen werkzaamheden, dan dient de tandarts-praktijkhouder andere passende werkzaamheden, binnen of buiten de praktijk, aan te bieden.
- 6.2 Indien de aangeboden werkzaamheden passend zijn, dan is de werknemer verplicht deze werkzaamheden te accepteren. Onder passende werkzaamheden wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. De bedrijfsarts stelt de randvoorwaarden voor passende werkzaamheden.
- 6.3 De werknemer heeft de plicht om zijn herstel te bevorderen, de genezing niet te belemmeren of te vertragen en actief mee te werken aan de re-integratie, onder meer

door controle door de arbodienst mogelijk te maken en bijvoorbeeld mee te werken aan het opstellen van een plan van aanpak.

- 6.4 De werknemer dient gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid geen (neven)werkzaamheden, sport of hobby's te verrichten die het herstel kunnen belemmeren, behalve wanneer de werknemer hiervoor schriftelijke toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts.

## **7 Vakantie en verblijf in buitenland**

- 7.1 Indien de werknemer gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid een vakantie gepland heeft of vakantie wenst op te nemen, dan dient hij hiervoor toestemming te vragen aan de tandarts-praktijkhouder. Daarnaast dient de bedrijfsarts te beoordelen of er medische bezwaren bestaan tegen het opnemen van vakantie. Tijdens de vakantie dient de werknemer vakantiedagen op te nemen en is de werknemer vrijgesteld van re-integratieverplichtingen.
- 7.2 Indien de werknemer tijdens vakantie arbeidsongeschikt raakt, geldt dit verzuimreglement ook en dient de werknemer zich op de in artikel 2 vermelde wijze ziek te melden. De werknemer geeft door op welk adres hij verblijft en op welk telefoonnummer hij bereikbaar is. Vanaf het moment van ziekmelden worden de vakantiedagen omgezet in ziektedagen, tenzij tussen partijen anders is overeengekomen.

## **8 Langdurige arbeidsongeschiktheid en re-integratie**

- 8.1 Bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt uiterlijk in de zesde week een probleemanalyse opgesteld door de bedrijfsarts. Hierin wordt aangegeven of de werknemer wel of niet geheel of gedeeltelijk zijn eigen werkzaamheden of andere werkzaamheden in de praktijk kan verrichten.
- 8.2 Aan de hand van de probleemanalyse van de bedrijfsarts stellen de tandarts-praktijkhouder en/of casemanager en de werknemer uiterlijk in de achtste week van arbeidsongeschiktheid een plan van aanpak op. Hierin worden alle stappen en maatregelen vastgelegd om tot werkhervatting te komen en de re-integratie te ondersteunen. Het plan van aanpak dient gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid te worden geëvalueerd en, waar nodig, bijgesteld.
- 8.3 Voor afloop van het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid dienen de tandarts-praktijkhouder en de werknemer samen de re-integratie tot dat moment te evalueren en vooruit te kijken naar het komende jaar, het plan van aanpak eventueel bij te stellen en dit vast te leggen in de eerstejaarsevaluatie. Indien re-integratie in de eigen praktijk niet mogelijk is, dient uiterlijk binnen zes weken na de eerstejaarsevaluatie te worden gestart met re-integratie buiten de eigen praktijk (tweede spoor).
- 8.4 In week 91 vindt de eindevaluatie plaats van de re-integratie in de afgelopen periode van arbeidsongeschiktheid. De tandarts-praktijkhouder en de werknemer dienen hiervoor het formulier dat het UWV hiervoor beschikbaar stelt te gebruiken.
- 8.5 Uiterlijk in week 93 van arbeidsongeschiktheid dient de werknemer een WIA-uitkering aan te vragen. Bij deze WIA-aanvraag dient de werknemer het re-integratieverslag aan te leveren. Dit bestaat in ieder geval uit de probleemanalyse, het plan van aanpak, eventuele bijstellingen, de eerstejaarsevaluatie, een actueel oordeel van de bedrijfsarts, de eindevaluatie en benodigde medische informatie.
- 8.6 Na 104 weken eindigt de loondoorbetalingsplicht en het opzegverbod voor de tandarts-praktijkhouder, tenzij het UWV een loonsanctie oplegt.

- 8.7 Zolang de arbeidsovereenkomst na 104 weken arbeidsongeschiktheid voortduurt, behouden de tandarts-praktijkhouder en de werknemer de re-integratieverplichtingen. Als er passende werkzaamheden beschikbaar zijn, dan dient de tandarts-praktijkhouder deze aan te bieden.

## **9 Herstel**

- 9.1 Als de werknemer weer in staat is zijn eigen werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te hervatten, informeert hij de tandarts-praktijkhouder en de arbodienst zo spoedig mogelijk.
- 9.2 Twijfelt de werknemer of hij in staat is om geheel of gedeeltelijk zijn werkzaamheden te hervatten, dan vraagt hij advies aan de bedrijfsarts.
- 9.3 Na langdurige arbeidsongeschiktheid vindt een volledige herstelmelding van de werknemer plaats in overleg met de tandarts-praktijkhouder en de bedrijfsarts.

## **10 Open spreekuur**

- 10.1 Een werknemer mag, zonder toestemming van de tandarts-praktijkhouder en ook indien er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, een afspraak maken met de bedrijfsarts om advies in te winnen over arbeidsomstandigheden of zijn gezondheid in relatie tot het werk. Dit heeft tot doel om klachten en verzuim te voorkomen/beperken.
- 10.2 Het open spreekuur is niet bedoeld voor de behandeling van medische, niet-werk gerelateerde klachten.
- 10.3 De kosten die gemoeid zijn met het bezoeken van het open spreekuur komen voor rekening van de tandarts-praktijkhouder.

## **11 PMO/PAGO**

- 11.1 De tandarts-praktijkhouder stelt de werknemer periodiek in de gelegenheid om bij de arts van de arbodienst een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (PAGO). Voor de mondzorg zijn met name een PAGO Geluid (audiometrie), een PAGO Fysieke belasting en een PAGO Werkdruk van belang.
- 11.2 In plaats van een PAGO kan de tandarts-praktijkhouder een preventief medisch onderzoek (PMO) aanbieden, dat is gericht op de algemene gezondheidstoestand van de werknemer.

## **12 Frequent verzuim**

- 12.1 Indien de frequentie van het ziekteverzuim opvallend of bovengemiddeld is (meer dan 3 keer in één jaar), dan kan de tandarts-praktijkhouder een verzuimgesprek aangaan met de werknemer.
- 12.2 Tijdens het verzuimgesprek kijken de tandarts-praktijkhouder en de werknemer, met inachtneming van de privacyregels, naar de oorzaken van verzuim en wordt er gezocht naar een oplossing om het ziekteverzuim te beperken en/of voorkomen.

### **13 Meningsverschillen/bezwaren**

- 13.1 Indien de werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts, dan kan hij een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. Het verzoek doet de werknemer bij de bedrijfsarts. De kosten hiervan komen voor rekening van de tandarts-praktijkhouder.
- 13.2 Wanneer tijdens de re-integratie een verschil van inzicht ontstaat over het wel of niet arbeidsongeschikt zijn, de inspanningen van de tandarts-praktijkhouder of de werknemer met betrekking tot re-integratie of de mogelijkheden van (andere) passende werkzaamheden, dan kan zowel de tandarts-praktijkhouder als de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten van een deskundigenoordeel komen voor rekening van de aanvrager.
- 13.3 Bij ontevredenheid over de arbodienst en/of bedrijfsarts kan de tandarts-praktijkhouder of de werknemer gebruik maken van de klachtenprocedure van de arbodienst.

### **14 Privacy**

- 14.1 De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim. De tandarts-praktijkhouder ontvangt geen medische informatie van de bedrijfsarts.
- 14.2 De tandarts-praktijkhouder dient zorgvuldig om te gaan met informatie verkregen van de werknemer. Gegevens over de aard en oorzaak van arbeidsongeschiktheid die de werknemer vrijwillig heeft gedeeld met de tandarts-praktijkhouder mogen niet worden geregistreerd.
- 14.3 De tandarts-praktijkhouder mag slechts de gegevens registreren zoals genoemd in artikel 3. De tandarts-praktijkhouder mag daarnaast de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer registreren, zoals beoordeeld en vastgesteld door de bedrijfsarts.

### **15 Naleving reglement**

- 15.1 De werknemer dient zich te houden aan dit verzuimreglement. Indien door de tandarts-praktijkhouder en/of door de bedrijfsarts een overtreding wordt geconstateerd, kan de tandarts-praktijkhouder een sanctie opleggen, zoals het geven van een waarschuwing, het verhalen van onnodig gemaakte kosten of het geheel of gedeeltelijk opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling met inachtneming van artikel 7:629 BW.
- 15.2 De tandarts-praktijkhouder dient de werknemer vooraf te waarschuwen en de werknemer enige tijd te gunnen alsnog tot naleving over te gaan, alvorens tot opschorting of stopzetten van het loon te over te gaan.

## Bijlage 1

Schema stappenplan re-integratietraject op grond van de Wet verbetering poortwachter.

Week	Stap
Week 1	Ziekmelding werknemer. Werkgever geeft de ziekmelding door aan de arbodienst.
Week 6	Bedrijfsarts stelt probleemanalyse op.
Week 8	De tandarts-praktijkhouder en de werknemer stellen een plan van aanpak op aan de hand van de probleemanalyse.
Week 42	De tandarts-praktijkhouder geeft de ziekmelding van de werknemer door aan het UWV.
Week 52	De eerstejaarsevaluatie dient plaats te vinden. Aan de hand van het plan van aanpak bespreken de tandarts-praktijkhouder en de werknemer de stand van zaken.  Wanneer re-integratie in het eerste spoor niet mogelijk is, dan dient uiterlijk in week 58 re-integratie in het tweede spoor te zijn opgestart.
Week 88	Werknemer ontvangt een brief van UWV dat hij een WIA-uitkering kan aanvragen. De werknemer dient de aanvraag uiterlijk in week 93 te doen.
Week 91	De eindevaluatie dient plaats te vinden aan de hand van het formulier dat het UWV hiervoor beschikbaar stelt (zie website UWV).
Week 93	Uiterste week dat de werknemer een WIA-uitkering kan aanvragen. De werknemer dient bij de aanvraag het re-integratieverslag in te leveren. Het re-integratieverslag bestaat in ieder geval uit de probleemanalyse en eventuele bijstellingen, het plan van aanpak, eerstejaarsevaluatie, actueel oordeel bedrijfsarts, eindevaluatie en benodigde medische informatie.
Week 104	Einde loondoorbetalingsplicht en opzegverbod voor de tandarts-praktijkhouder. De werknemer krijgt een WIA-uitkering of kan een WW-uitkering aanvragen (bij minder dan 35% arbeidsongeschikt).  Wanneer naar aanleiding van de WIA-aanvraag een loonsanctie is opgelegd aan de tandarts-praktijkhouder, wordt de loondoorbetalingsverplichting en het opzegverbod met maximaal 52 weken verlengd.
Week 105 e.v.	De arbeidsovereenkomst eindigt niet automatisch na 104 weken arbeidsongeschiktheid. Zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, blijven ook de re-integratieverplichtingen van kracht. De tandarts-praktijkhouder kan op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV of de werknemer een voorstel doen om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen.