

Toelichting op de overeenkomst

Wettelijke taken

Werkgevers zijn wettelijk verplicht om zich door deskundigen te laten bijstaan voor vijf taken:

- Ziekteverzuimbegeleiding
- Bieden van de mogelijkheid voor de werknemer om de bedrijfsarts te consulteren
- Arbeidsgezondheidskundig onderzoek
- Aanstellingskeuringen
- Toetsen van en adviseren over de Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E)

Met deze overeenkomst kunnen werkgevers aan deze wettelijke verplichting voldoen. Assist Verzuim stelt de deskundigen beschikbaar. Of en in hoeverre er gebruik van gemaakt wordt, blijft echter altijd de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Personeelsgegevens

Om onze werkzaamheden te kunnen verrichten, hebben wij vanzelfsprekend informatie van u nodig. Daarom vragen wij u informatie over uw bedrijf en uw werknemers. Deze informatie wordt vastgelegd in het Assist Verzuim Systeem. U krijgt een inlogmogelijkheid op dit systeem.

Actueel houden van de gegevens

Staan de werknemergegevens eenmaal in het systeem, dan bent u verantwoordelijk voor het actueel houden van de gegevens.

Als wij de gegevens aanpassen

Vanzelfsprekend kunnen we ook afspreken dat wij eventuele aanpassingen doorvoeren. Onze werkzaamheden factureren we dan volgens het casemanagementtarief. Dit tarief staat vermeld op de prijslijst.

Ziekteverzuimbegeleiding

Wettelijk moeten we de volgende minimale afspraken maken:

- De werkgever doet de ziekmelding uiterlijk in de eerste week bij Assist Verzuim.
- Bij dreigend langdurig verzuim wordt na uiterlijk 6 weken een Probleemanalyse opgesteld door de bedrijfsarts.
- Binnen twee weken na de Probleemanalyse wordt door werkgever en werknemer gezamenlijk een Plan van Aanpak opgesteld.
- In het Plan van Aanpak wordt een casemanager benoemd.
- De bedrijfsarts bepaalt hoeveel en wanneer er vervolgspraken gepland worden.
- De bedrijfsarts maakt het Actueel oordeel en medisch dossierverslag WIA.
- De advisering door de bedrijfsarts duurt voort zolang het dienstverband voortduurt, ook al is de periode van 104 weken verstreken.
- De bedrijfsarts adviseert over herstel- en re-integratiemogelijkheden en schakelt gericht andere professionals in om daarbij te adviseren en te ondersteunen.
- De bedrijfsarts signaleert tijdig of er sprake is stagnatie in het herstel en adviseert over interventies.

- De bedrijfsarts overlegt (met toestemming van de werknemer) met de huisarts en/of behandelend specialist en kan informatie met hen uitwisselen.

Verzuimpreventie – RI&E & PMO

De werkgever is wettelijk verplicht alle relevante informatie betreffende preventie- verzuim- en re-integratiebeleid beschikbaar te stellen aan Assist Verzuim, zodat gezamenlijk invulling gegeven kan worden aan preventieve gezondheidszorg.

De Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is een preventief middel om de gezondheid en veiligheid binnen de organisatie te bevorderen. Het is daarom ook wettelijk verplicht een RI&E te hebben. Bovendien is het verplicht dat uw RI&E actueel is.

In de RI&E zijn de risico's vastgesteld op basis waarvan de werkgever zijn personeel een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek moet aanbieden. Dit kan zijn een zogenaamde PAGO of een PMO. Wij adviseren een PMO omdat dit onderzoek ook de leefstijl en conditie van uw werknemers in kaart brengt. Naast een fysiek onderzoek wordt er onderzocht hoe werknemers zelf hun fysieke en mentale gezondheid ervaren. De praktijk wijst uit dat op basis van de uitslagen waardevolle en gerichte adviezen gegeven kunnen worden. Hiermee kan het preventief beleid in een organisatie worden versterkt en kan soms erger verzuim voorkomen worden.

Zijn er specifieke eisen ten aanzien van de werkbelasting, waardoor er een aanstellingskeuring verricht moet worden? Dan maken wij samen met de werkgever en werknemer daarover afspraken.

Wilt u een offerte ontvangen voor het laten opstellen of toetsen van een RI&E? Of een offerte voor een PMO aanvragen? Neem dan contact met ons op via sales@assistverzuim.nl of 0548 533 544.

Verzuimmeldingen

Uw verzuimmeldingen kunt u op verschillende manieren doorgeven. Rechtstreeks via het Assist Verzuim Systeem voor verzuimregistratie of per telefoon of email. We verzoeken u zoveel mogelijk het Assist Verzuim Systeem te gebruiken. Assist Verzuim BV is niet aansprakelijk voor het niet correct of niet tijdig verwerken van ziekmeldingen die op een andere wijze zijn gemeld dan via ons Assist Verzuim Systeem.

Bestaande ziekmeldingen

Meld bestaande ziekmeldingen zo snel mogelijk bij uw eigen inzetbaarheidsadviseur. De contactgegevens van uw inzetbaarheidsadviseur staan vermeld in het informatieboekje voor de werkgever, die u ontvangt nadat deze overeenkomst getekend ontvangen en verwerkt is.

Ook ontvangen we graag uw bestaande verzuimdossiers. De dossiers kunt u sturen naar bedrijfsbureau@assistverzuim.nl.

Medisch dossier

Wanneer dat nodig is, vragen wij ook het medische dossier op bij uw oude arbodienst. De kosten hiervan zijn voor uw rekening.

Bedrijfsarts

De taak van een bedrijfsarts is het adviseren over de mogelijkheden en beperkingen (gegeven de medische situatie) van een werknemer en het geven van preventieve adviezen ter voorkoming van ziekteverzuim. Een bedrijfsarts is geen behandelaar.

De bedrijfsarts is onafhankelijk. De bedrijfsarts kan overleg plegen met de werknemersvertegenwoordiging en kan hen individu overstijgende rapportages sturen.

Vanaf 1 juli 2017 zijn er een vijftal specifieke punten in de Arbowet opgenomen om een goede beroepsuitoefening van de bedrijfsarts te borgen:

- De bedrijfsarts heeft de mogelijkheid een werkplek te bezoeken.
- De werknemer krijgt de mogelijkheid een second opinion aan te vragen.
- De bedrijfsarts heeft een klachtenprocedure.
- De bedrijfsarts kan overleg plegen met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, betrokken medewerkers en de preventiemedewerker.
- De bedrijfsarts heeft een belangrijke taak bij het voorkomen, signaleren en behandelen van beroepsziekten en moet hiervoor voldoende tijd hebben.

Toelichting

Om de werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren moet de bedrijfsarts, als hij daarom vraagt, in de gelegenheid gesteld worden om de werkplek te bezoeken. De werkgever moet de bedrijfsarts vrije toegang verlenen. Bovendien heeft de bedrijfsarts het recht om in overleg te gaan met onder andere de ondernemingsraad en de preventiemedewerker om zo betrokken te raken bij het bedrijfsbeleid. De werkgever moet dit overleg mogelijk maken.

De bedrijfsarts is verplicht een klachtenprocedure te hebben. Klachten over de dienstverlening van bedrijfsartsen die voor Assist Verzuim werken, worden behandeld volgens de klachtenprocedure van Assist Verzuim. U vindt deze aan het einde van deze bijlage.

Een werknemer kan zonder toestemming van de werkgever een bedrijfsarts bezoeken. Ook als er (nog) geen sprake is van verzuim. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

Alleen een werknemer kan een second opinion bij een andere bedrijfsarts aanvragen. Dit doet hij via de eerste bedrijfsarts. De werkgever kan geen second opinion aanvragen. Voor de werkgever staat de weg naar het deskundigenoordeel open. Dit kan bij het UWV aangevraagd worden.

Second opinion versus deskundigenoordeel

Een second opinion is bedoeld als controle van het advies van de eerste bedrijfsarts. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Een second opinion is niet bindend. Het oordeel van de eerste bedrijfsarts is dat wel. Alleen als beide bedrijfsartsen in overleg tot een nieuwe conclusie komen, maakt het verschil voor de re-integratie. Als een werknemer nog steeds ontevreden is over het resultaat, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen.

Een deskundigenoordeel heeft als doel de re-integratie weer op gang te brengen na een verschil van inzicht tussen de werkgever en de werknemer. Een deskundigenoordeel kan zowel door werkgever als werknemer aangevraagd worden bij het UWV. De kosten zijn voor de aanvrager. Een deskundigenoordeel is eveneens niet bindend. In de praktijk wordt een deskundigenoordeel echter wel uiterst serieus genomen.

Preventiemedewerker

Elk bedrijf met een of meer werknemers moet tenminste één werknemer hebben die verplichte preventietaken vervult. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging hebben instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker. De preventiemedewerker heeft drie wettelijke taken:

- het (mede) opstellen van de RI&E;
- het adviseren over een goed arbeidsomstandighedenbeleid;
- de maatregelen (mede) uitvoeren.

Directe meldingen bij het UWV

Werknemers met een No-Riskpolis

Heeft u werknemers met een WAO-, WIA-, of Wajong verleden? Dit zijn werknemers die mogelijk in aanmerking komen voor de No-Riskpolis van het UWV. Graag ontvangen we van deze werknemers een kopie van de beschikking van het UWV. We kunnen de ziekmeldingen van deze werknemers dan met een geautomatiseerde koppeling melden bij het UWV, zodat uw loonkosten mogelijk (gedeeltelijk) vergoed worden door het UWV.

Weet u niet of u werknemers met een WAO-, WIA-, of Wajong verleden heeft? Neem dan contact met ons op. Wij kunnen u helpen om deze informatie te achterhalen. Dit kan u veel kosten besparen!

Directe meldingen bij verzekeraars

Verzuim op tijd melden bij verzekeraar

Heeft u een verzuimverzekering? Dan is het belangrijk om verzuim op tijd te melden bij uw verzekeraar. Wij kunnen dit voor u doen via een directe melding of via een periodiek verzekeraarsrapport, afhankelijk van wat uw verzekeraar wenst. De kosten voor het melden van verzuim aan de verzekeraar zijn afhankelijk van het abonnement dat u bij ons heeft.

We kunnen alleen ziekteverzuimmeldingen doen voor uw ziekteverzuimverzekering. Meldingen voor andere verzekeringen, bijvoorbeeld een WGA-hiaatverzekeringen, kunnen we niet voor u regelen. Daar blijft u zelf verantwoordelijk voor.

Wij zijn niet aansprakelijk voor schade als gevolg van verzuim dat niet (tijdig) is gemeld bij ziekteverzuimverzekeraars. U kunt geen claims bij ons neerleggen die direct of indirect samenhangen met het doorgeven van gegevens aan ziekteverzuimverzekeraars.

Duur verzuimbegeleiding

Wet Verbetering Poortwachter

Bij onze adviezen en werkzaamheden volgen wij de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Verbetering Poortwachter. Per ziekmelding begeleiden we uw werknemer 104 weken, vanaf zijn eerste ziekte dag.

Werkzaamheden los van de Wet Verbetering Poortwachter

Doen we werkzaamheden die niet direct in relatie staan tot de verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter, dan factureren we die volgens casemanagementtarief. Dit tarief staat vermeld op de prijslijst.

Begeleiding na 104 weken

Wilt u ook na deze 104 weken begeleiding van uw werknemer? Dat kan. Deze begeleiding valt niet binnen deze overeenkomst. Neem voor meer informatie contact met ons op.

Facturatie

Bestaande verzuimdossiers: aparte factuur

Gaan we aan de slag met verzuimdossiers die al bestonden bij de start van onze overeenkomst, dan zien we dat als aparte werkzaamheden. Tenzij we dat anders aangeven. De kosten hiervan vallen dus buiten het pakket.

Voor werkzaamheden die buiten uw pakket vallen, ontvangt u aparte facturen.

We sturen deze na afloop van de werkzaamheden, tenzij we dat anders aangeven. Niet medische verrichtingen worden niet in rekening gebracht.

Poortwachtergarantie

De verantwoordelijkheid voor de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers ligt altijd bij de werkgever. Deze verantwoordelijkheid wordt nooit overgenomen door Assist Verzuim. Assist Verzuim ondersteunt u om te voldoen aan uw verplichtingen.

U heeft als werkgever een loondoorbetalingsverplichting van twee jaar (104 weken) voor uw arbeidsongeschikte werknemer. Als uw werknemer aan het eind van deze termijn nog niet of nog niet volledig weer aan het werk is, dan beoordeelt het UWV of u en uw werknemer voldoende hebben gedaan om uw werknemer te re-integreren. In uw eigen organisatie of bij een andere werkgever. Dit is de zogenaamde Poortwachertoets. De uitslag van deze toets kan alleen zijn dat er wel of niet voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht.

Loonsanctie UWV

Als het UWV oordeelt dat er voldoende re-integratieactiviteiten zijn verricht, zal het UWV verder gaan met de WIA-beoordeling. Helaas gebeurt het echter steeds vaker dat het UWV oordeelt dat er re-integratiekansen zijn gemist.

Het gevolg is dat u verplicht wordt het loon van uw werknemer maximaal een jaar door te betalen! En let op: uw verzuimverzekering geeft geen vergoeding voor de loonsanctie van dit derde jaar loondoorbetaling. Waardoor de kosten volledig voor uw rekening komen.

U hebt ons ingeschakeld om u te begeleiden bij uw re-integratieverplichtingen. Omdat wij overtuigd zijn van onze kwaliteit, bieden wij op de abonnementen Uitgebreed en Compleet onze unieke Poortwachtergarantie. Dat betekent dat als u een loonsanctie opgelegd krijgt, wij die betalen!

Voorwaarden

Er gelden uiteraard wel enkele voorwaarden:

- Het verzuimdossier is tijdens de hele ziekteperiode bij ons in behandeling geweest.
- U en uw werknemer hebben onze adviezen meteen en zonder voorbehoud opgevolgd.
- U en uw werknemer hebben adviezen van derde partijen die wij hebben ingeschakeld, meteen en zonder voorbehoud opgevolgd.
- U heeft tijdens de hele verzuimperiode uitsluitend bedrijfsartsen via ons ingeschakeld.
- De loonsanctie is niet opgelegd of niet mede opgelegd vanwege een tekortkoming van een door u ingeschakelde en of gecontracteerde derde (bijvoorbeeld een re-integratiebureau).

- U heeft de door het UWV opgelegde loonsanctie onverwijld aan ons meegedeeld.
- Alle bezwaar- en beroepsmogelijkheden zijn benut om de sanctie ongedaan te maken.

In de praktijk blijkt dat ook het UWV fouten maakt. Als het UWV u een loondoorbetalingsverplichting oplegt, kan dat een foute beslissing zijn. Daarom is het mogelijk een bezwaarprocedure te voeren tegen die beslissing. Tegen de beslissing in de bezwaarprocedure is vervolgens een beroepsprocedure mogelijk.

Ziekteverzuim is en blijft altijd een zaak tussen werkgever en werknemer. Assist Verzuim kan geen verantwoordelijkheid dragen voor fouten van het UWV.

Daarom geldt als aanvullende voorwaarde voor onze Poortwachtergarantie dat alle bezwaar- en beroepsmogelijkheden tegen de beslissing van het UWV benut moeten worden. En dat wij op een door ons gewenste wijze betrokken worden bij de inhoudelijke procedures.

Als het inzetten van een bezwaar- en/of beroepsprocedure naar het oordeel van Assist Verzuim niet zinvol is, zullen wij uiteraard niet van u verwachten dat u een dergelijke procedure gaat voeren voor een beroep op onze garantie.

Uitkering onder de garantie vindt plaats nadat een eventuele bezwaar- en beroepsprocedure zonder succes is gevoerd. Of zoveel eerder als wanneer Assist stelt dat bezwaar of beroep niet zinvol is.

Schadebeperking

Als er een loonsanctie is opgelegd moet u zoveel mogelijk schadebeperkend handelen.

Vergoeding

Onder onze Poortwachtergarantie vergoeden wij aan u de bruto loonkosten van uw werknemer tot het maximum dagloon volgens de sociale verzekeringswetten. Bijkomende kosten zoals bijvoorbeeld werkgeverslasten, pensioen, leaseauto en onkosten vergoeden wij niet.

Als uw werknemer in de loonsanctieperiode werkzaam is, worden de loonkosten uiteraard naar evenredigheid vergoed.

Blijft de loonsanctie overeind, zelfs na een bezwaar- en beroepsprocedure? Dan vergoeden we ook de uren die wij gemaakt hebben en de kosten van de bedrijfsarts die we hebben ingeschakeld. Andere kosten tijdens deze periode (bijvoorbeeld het inschakelen van derden) zijn voor uw rekening. Als het UWV de loonsanctie intrekt na een bezwaar- of beroepsprocedure, dan hebben we u geholpen een fout van het UWV te herstellen. We bieden u dan een korting van 25% op ons P&O-tarief voor de uren die wij hebben gemaakt.

Geen Poortwachtergarantie

Uiteraard vervalt de Poortwachtergarantie wanneer onze overeenkomst eindigt.

Aansprakelijkheid

In onze Algemene voorwaarden staan algemene aansprakelijkheid beperkende voorwaarden. Eerder las u ook de voorwaarden die gelden voor Poortwachtergarantie. Hieronder leest u nog een aantal bepalingen die specifiek gelden voor verzuimbegeleiding.

Assist Verzuim is onder andere niet aansprakelijk voor:

- verzuim dat u niet of niet op tijd heeft gemeld;
- het niet correct of niet op tijd verwerken van ziekmeldingen die u op een andere manier gemeld heeft dan via ons online verzuimsysteem;
- verzuimdossiers die we hebben overgenomen van een andere arbodienst;

- niet, niet juiste of niet op tijd gegeven informatie die we nodig hebben voor een goede uitvoering van ons werk;
- onjuiste, onvolledige of niet actuele gegevens die u aan ons heeft doorgegeven, al dan niet via ons online verzuimsysteem;
- de gevolgen van niet opgevolgde adviezen.

Annuleren of wijzigen van afspraken

Alleen via de werkgever kan een afspraak geannuleerd of gewijzigd worden. De werkgever doet dit door de vaste inzetbaarheidsadviseur minstens twee werkdagen voor de afspraak per mail te informeren. De reden van annulering moet daarbij vermeld worden. Het mailadres dat daarvoor gebruikt moet worden is assist@assistverzuim.nl. De verzuimende werknemer kan dus niet zelf de afspraak annuleren of wijzigen.

Annuleert de werkgever de afspraak binnen twee werkdagen voor de geplande datum, dan ontvangt u hiervoor toch een factuur.

Klachtenprocedure

Ontevredenheid doet afbreuk aan de relatie met u en de goede naam van ons bedrijf. Van iedere uiting van ontevredenheid, terecht of onterecht, kunnen we leren en onze dienstverlening blijven verbeteren. We vinden het daarom belangrijk dat ontevredenheid serieus genomen wordt.

Klachten over onze dienstverlening worden behandeld door uw inzetbaarheidsadviseur

Als de klacht niet meteen kan worden opgelost, brengt de ontvanger van de klacht u binnen een week op de hoogte van ontvangst van de klacht en de termijn waarbinnen afhandeling van de klacht verwacht kan worden.

Heeft u een klacht over een factuur?

Neem dan contact op met ons bedrijfsbureau via bedrijfsbureau@assistverzuim.nl.

Heeft u een klacht over een bedrijfsarts?

Klachten over de bedrijfsarts worden op dezelfde manier behandeld als klachten over onze dienstverlening.

Bent u het niet eens met de afhandeling van de klacht?

Dan kunt u een formele klacht indienen bij onze directie. Het streven is om binnen 4 weken inhoudelijk te reageren op de klacht.

Heeft u bovenstaande klachtenprocedure doorlopen en bent u niet tevreden over de uitkomst?

Dan kunt u uw klacht voorleggen aan de Geschillencommissie Arbodiensten. U ontvangt een bevestiging van het indienen van uw klacht. Let op: de Geschillencommissie is niet bevoegd om te oordelen over een medisch oordeel. Hiervoor kunt u een deskundigenoordeel aanvragen (UWV) of een second opinion. Informeer bij uw inzetbaarheidsadviseur naar de mogelijkheden.

Geschillencommissie Arbodiensten OVAL
Postbus 4076
5004 JB Tilburg

Bekijk www.oval.nl voor meer informatie over de Geschillencommissie Arbodiensten.