

Bijlage 1: Verzuimreglement

Jij en werkgever zijn conform de Wet Verbetering Poortwachter samen verantwoordelijk voor een zo spoedig mogelijke werkhervatting in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte. De bepalingen uit de CAO rondom ziekte en arbeidsongeschikt zijn van toepassing.

1. Ziekmelding:

Bij ziekte meld je dit per telefoon persoonlijk voor 10.00 uur 's morgens bij werkgever. Wanneer de melding later dan 10.00 uur doorgegeven wordt, geldt de eerstvolgende dag als eerste ziektedag. Alleen wanneer je absoluut niet in staat bent zelf contact op te nemen met werkgever, kan de ziekmelding door anderen worden gedaan.

Wanneer je onder werktijd ziek naar huis vertrekt, dient dit direct persoonlijk bij vertrek aan de leidinggevende bij de opdrachtgever gemeld te worden en eveneens per telefoon aan werkgever (dus niet per sms, WhatsApp of via andere sociale media).

Bij een ziekmelding dient te worden medegedeeld:

- ❖ de reden van het verzuim (geen medische gegevens/informatie);
- ❖ de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
- ❖ wat de Werkgever volgens jou kan doen om te helpen;
- ❖ het (verpleeg-)adres en telefoonnummer;
- ❖ bij ziekmelding vanuit een ander adres dan het thuisadres dienen ook verblijfplaats telefoonnummer en eventueel een behandeld arts te worden opgegeven;
- ❖ of de arbeidsongeschiktheid aan anderen (derden) is te wijten (bijvoorbeeld ingeval van een ongeluk). Voor zover van toepassing ben je verplicht alle hiervoor noodzakelijke informatie te verstrekken zodat Werkgever zijn schade (mogelijk) kan verhalen op deze derde.

2. Bereikbaarheid en beschikbaarheid:

Je dient telefonisch bereikbaar te zijn tussen 08.30 en 17.30 uur gedurende jouw ziekteverzuim en je jezelf op het verpleegadres voor bezoek van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige doorlopend beschikbaar te houden. Verblijf op een ander adres, permanent of tijdelijk, moet altijd binnen 24 uur aan de werkgever of de arbodienst worden doorgegeven. Bij langdurige ziekte kunnen vaste tijden waarop je op het verpleegadres bereikbaar bent in overleg met de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige worden afgesproken. Wanneer er steeds contact geweigerd wordt of werkgever niet de juiste gegevens heeft om contact te kunnen onderhouden, zullen verdere disciplinaire maatregelen worden opgelegd, waaronder doch niet uitsluitend het opleggen van een loonsanctie of bij herhaalde overtredingen ontslag (op staande voet).

Indien je thuis zelf de voordeur niet kan openen, dien je zorg te dragen dat er iemand bij je thuis is die dat wel kan. Doet de deurbel het niet, dan dien je duidelijk te laten weten hoe je bereikbaar bent. Bijvoorbeeld met een briefje op de deur.

3. Informatieverstrekking:

Je moet informatie verstrekken over het verloop van de arbeidsongeschiktheid; dit op verzoek van werkgever, maar ook uit eigen beweging. Wanneer er een wijziging binnen jouw ziekmelding plaatsvindt, dien je dit direct aan werkgever te melden.

Het onvoldoende bereikbaar zijn, het onvoldoende de werkgever op de hoogte stellen in de voornoemde zin of terugbelverzoeken niet honoreren, kan leiden tot een loonmaatregel (opschorting van jouw loon of het stopzetten van loonbetaling).

4. Oproep bij bedrijfsarts:

1. Na het eerste contactmoment in de eerste ziekteweek zal er besproken worden hoe vaak en op welke wijze er contact met je wordt onderhouden door werkgever en/of derden. Dit kan onder meer betekenen dat je opgeroepen wordt door de bedrijfsarts.
2. Je bent verplicht de door werkgever aangewezen verzuim begeleidende instantie Acture/Prevenzo van alle relevante informatie over het verzuim te verstrekken. Indien je vanwege jouw gezondheidsklachten daar zelf niet toe in staat bent, kan dit ook door een familielid of verzorger worden gedaan.
3. Je dient te voldoen aan iedere oproep van de bedrijfsarts en/of werkgever om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen. Indien je een gegronde reden van verhindering hebt (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dien je dit terstond aan werkgever te melden. Werkgever bepaalt of de reden gegrond is en het spreekuur naar een ander tijdstip verzet kan worden. Deze verplichting geldt niet in geval van werkhervatting of in geval van bezoek aan de behandelend arts. In het laatste geval dien je terstond de bedrijfsarts te verwittigen. Bij niet tijdig annuleren van de afspraak bij de bedrijfsarts, worden de kosten hiervan in rekening gebracht en ingehouden op jouw loon.
4. Je kan de bedrijfsarts verzoeken om raadpleging van een andere bedrijfsarts indien je twijfelt aan de juistheid van het door de bedrijfsarts gegeven advies. De bedrijfsarts die het advies aan je heeft gegeven schakelt naar aanleiding van dit verzoek, en na overleg met jou, zo spoedig mogelijk een andere bedrijfsarts in, tenzij zwaarwegende argumenten zich tegen raadpleging van een andere bedrijfsarts verzetten en de bedrijfsarts die het advies heeft gegeven dit gemotiveerd aan de jou kenbaar maakt. De te raadplegen andere bedrijfsarts is niet werkzaam binnen de arbodienst of het bedrijf of de inrichting waarin de bedrijfsarts, die het eerste advies heeft gegeven, werkzaam is.
5. De bedrijfsarts beschikt over een klachtenprocedure. Een afschrift hiervan kan je bij werkgever opvragen.

5. Medisch onderzoek en herstel:

Het is in het belang van jou dat je jezelf binnen redelijke termijn onder behandeling van een (huis/arbo)arts stelt en de voorschriften van deze arts opvolgt. Je bent in redelijkheid verplicht mee te werken aan die activiteiten die gericht zijn op herstel en een zo spoedig mogelijke werkhervatting. Dit zijn bijvoorbeeld arbeidstherapie, scholing, re-integratie (waaronder gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing).

Je dient alle gedragingen die jouw genezing belemmeren of vertragen achterwege te laten. Hieronder wordt onder meer verstaan: sportbeoefening, vakantie, klussen in en rondom huis, deelname aan festiviteiten en het verrichten van werkzaamheden in het algemeen. Indien de je van mening is dat bepaalde werkzaamheden of activiteiten jouw genezing niet belemmeren of juist bevorderen, dien je daarvoor de voorafgaande toestemming van de bedrijfsarts te vragen.

Het zonder toestemming van de bedrijfsarts verrichten van activiteiten of werkzaamheden, zoals bedoeld in de voorgaande volzin, leidt tot een disciplinaire maatregel, waaronder kan worden verstaan het geven van een officiële waarschuwing en/of stopzetten van de loonbetaling en/of het geven van ontslag op staande voet.

6. Bepalingen met betrekking tot langdurig verzuim:

1. Wanneer je ten minste zes weken ziek bent, en de verzuim begeleidende instantie heeft geconcludeerd dat er mogelijkheden zijn voor terugkeer op het werk, dan ben je verplicht om samen met werkgever een plan van aanpak voor herstel en re-integratie op te stellen. Het advies van de verzuim begeleidende instantie over mogelijkheden van herstel en werkhervatting is de basis voor het plan van aanpak.
2. Je bent verplicht de afspraken op te volgen die in het plan van aanpak zijn neergelegd.
3. Je bent verplicht samen met werkgever het plan van aanpak regelmatig te evalueren en zo nodig bij te stellen.
4. Werkgever zal alles in het werk stellen om jou zo snel mogelijk te laten re-integreren.

7. Het verrichten van werkzaamheden:

Je mag tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid verrichten, behalve voor zover de bedrijfsarts je daartoe in de gelegenheid acht en het werkzaamheden betreft, die jou door of namens werkgever worden aangeboden. De aangeboden werkzaamheden worden in overleg met de verzuim begeleidende instantie vastgelegd.

8. Hervatten bij herstel:

Uiterlijk de dag voorafgaand aan de dag dat je wegens (gedeeltelijk) herstel wederom in staat bent te werken, dien je de herstelmelding aan werkgever door te geven persoonlijk per telefoon of per e-mail naar backoffice@backofficer.nl alsook bij de opdrachtgever. Voorafgaande geldt ook indien je wegens vakantie, verlof of deeltijd de dag na de herstelmelding niet tot werken verplicht is. Je hoeft niet te wachten op toestemming om weer aan het werk te gaan.

9. Verblijf in het buitenland/vakantie:

Ook bij (kortdurend) verblijf in het buitenland, voor vakantie of werk, geldt de bovenstaande procedure. In geval van ziekte tijdens een verblijf in het buitenland meld je dit direct bij ons. Je dient aan onze eerste oproep om langs de arbodienst/bedrijfsarts in Nederland te gaan, gehoor te geven en de re-integratieactiviteiten in Nederland bij onze eerste oproep op te pakken. In dit kader staat het ons vrij om een arts aan te wijzen in het land waar je op het moment van de ziekmelding verblijft, waaraan je volledige medewerking zal verlenen. Het oordeel van de door ons aangewezen arts is altijd van doorslaggevende betekenis.

Indien en voor zover de gezondheidsklachten het niet toelaten dat je terugreist naar Nederland om de bedrijfsarts in Nederland te bezoeken én je binnen vijf dagen na de ziekmelding geen verklaring verstrekt in het Engels of Nederlands van een door ons aangewezen arts dan wel officiële controleorgaan ter zake jouw ziekte en niet-reisvaardigheid (hetgeen betekent dat je niet kunt afreizen naar Nederland vanwege jouw medische beperkingen), dien je terug te reizen naar Nederland om een bezoek te brengen aan de bedrijfsarts.

De voornoemde verklaring dient minimaal de volgende gegevens te bevatten in de Engelse of de Nederlandse taal: de start van het ziekteverzuim, de reden en de te verwachte duur van het ziekteverzuim en of je in staat bent al dan niet onder begeleiding naar Nederland terug te reizen. Indien je een dergelijke verklaring verstrekt waaruit blijkt dat je niet zelfstandig kunt terugreizen naar Nederland, betekent dit dat we met jou zijn overeengekomen dat je in dat geval wel echter onder begeleiding kunt terugreizen naar Nederland en alles eraan zal doen dit ook mogelijk te maken en al onze instructies daaromtrent strikt zal opvolgen. Indien en zodra je kunt terugreizen naar Nederland, dien je dit ook te doen. Indien tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid het verblijf in het buitenland moet worden verlengd, dient de medische verklaring van niet-reisvaardigheid door het officiële controleorgaan in het land van verblijf om de twee weken en in elk geval op eerste verzoek van de bedrijfsarts te worden verstrekt.

Na terugkomst uit in Nederland neem je direct contact op met ons en de arbodienst/bedrijfsarts. Het is je zonder onze toestemming en dat van de arbodienst/bedrijfsarts niet toegestaan om na terugkomst in Nederland weer naar het buitenland af te reizen.

Je stemt er uitdrukkelijk mee in dat iedere verklaring van een door ons aangewezen arts steeds leidend is. Het niet opvolgen van deze instructies en de voornoemde afspraken, betekent dat wij gerechtigd zijn om disciplinaire maatregelen waaronder loonsancties en/of ontslag (op staande voet) te treffen.

Hieronder tref je de lijst aan van de officiële controleorganen in de diverse landen. Deze lijst is niet limitatief en steeds de in het land aangewezen orgaan geldt als het orgaan dat bevoegd is een verklaring niet-reisvaardigheid af te geven:

België: RIZIV – Rijksinstituut voor ziekte en invaliditeitsverzekering – Mutualiteit
Bulgarije: Nationalen osiguritelien institut – National Social Security Institute
Cyprus: The social insurance services
Denemarken: Dagpengeudvalget (commissie voor ziekingeld)
Duitsland: AOK – Allgemeine Ortskrankenkasse
Engeland: Departement of Social Security
Estland: Eesti Haigekassa
Finland: KELA – Kansaneläkelaitos
Frankrijk: CNAMTS – Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés
Griekenland: IKA – Idryma Koinonikon Asphaliseon
Hongarije: ONYF – Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság
Ierland: Department of Social, Community and Family Affairs
IJsland: I Tryggingastofnun risikins (nationaal instituut voor sociale zekerheid)
Italië: INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (nationaal instituut voor sociale -voorzieningen)
Letland: Labklājības ministrija (ministerie van welzijn)

Liechtenstein: AG – Amt für Gesundheit

Litouwen: SODRA – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba

Luxemburg: Association Luxembourgoise des organismes de sécurité Sociale

Malta: Dipartimenttas Sigurtà Soċjali (ministerie van sociale zekerheid)

Noorwegen: Folketrygdkontoret for utenlandersaker (nationaal sociaal verzekeringsinstituut)

Oostenrijk: Gebietskrankenkasse

Polen: ZUS – Zak ad Ubezpiecze 'n Spo eczynych

Portugal: Administrações Regional de Saude – Centros de Saude

Roemenië: CAS – Casa Nationala de Asigurari de Sanatate – National House for Pension and other Social Insurance Rights

Slovenië: ZZZS – Zavod za zdravstveno

10. Vakantie

Indien je tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid vakantiedagen wenst op te nemen, dien je hiertoe tijdig in ieder geval een maand voorafgaand aan je vakantie schriftelijke toestemming te vragen aan ons en de arbodienst/bedrijfsarts. Het is zonder onze toestemming en dat van de arbodienst/bedrijfsarts niet toegestaan vakantie op te nemen. Leef je de voornoemde afspraak niet na, dan zijn wij gerechtigd disciplinaire maatregelen te treffen en/of loonsancties op te leggen.

Wij verzoeken iedereen reisadviezen in de gaten te houden bij het plannen van een vakantie. Deze zijn te raadplegen via onder meer de website www.nederlandwereldwijd.nl. Het reisadvies kan van overheidswege verschillende kleuren hebben, aan de hand waarvan de overheid adviseert om wel of niet af te reizen naar een land. Indien de overheid een negatief reisadvies geeft voor het land waar je naar toe zou willen afreizen dan wel het land een code rood, oranje of geel krijgt, onderschrijven wij als werkgever dit advies van de overheid en willen wij je aandacht vragen voor het navolgende.

- a. Uiteraard beslis jij zelf of je wel of niet op reis wenst te gaan naar een land waarvoor een negatief reisadvies geldt dan wel waarvoor code rood, oranje of geel geldt. Wij adviseren je goed na te denken over je reisbestemming en niet af te reizen naar een land waarvoor een negatief reisadvies geldt dan wel een zogenoemde code rood, oranje of geel geldt. Dit is geen verbod, maar een aanbeveling, omdat het uitgangspunt is dat je zelf mag bepalen naar welk land je wel en/of niet op vakantie wenst te gaan.
- b. Als je toch naar een land afreist waarvoor een negatief reisadvies geldt dan wel een code rood, oranje of geel van toepassing is, dan:
 - a. doe je dat onder je eigen verantwoordelijkheid en je aanvaardt dus de daarmee samenhangende risico's;
 - b. ligt mogelijk een repatriëringsoperatie niet voor de hand en dit kan betekenen dat je vast komt te zitten in het buitenland;
 - c. is het jouw eigen verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat je terug kunt komen naar Nederland en je werkzaamheden bij ons en/of de Opdrachtgever kan hervatten op reguliere wijze;
 - d. komt een eventueel risico dat je niet kunt terugkeren naar Nederland geheel voor jouw eigen rekening en risico.

- c. Wij waarschuwen jou vooraf expliciet en wijzen erop dat het onverstandig is om naar een land op vakantie te gaan waarvoor een negatief reisadvies geldt dan wel een code rood, oranje of geel van toepassing is. Als je toch besluit naar een dergelijk land af te reizen, kies je er zelf voor risico's te aanvaarden. Indien je niet (zonder rechtsgeldige reden) uiterlijk na jouw vakantie jouw werkzaamheden hervat of kunt hervatten, betalen wij jouw loon niet door. Je hebt op dat moment geen recht op loon (ook niet achteraf). Dit geldt dus ook als je na terugkomst van je vakantie in thuisquarantaine moet. Een dergelijke situatie ligt immers buiten onze risicosfeer als werkgever. Door de bewuste keuze te maken om toch op vakantie te gaan naar een dergelijk land, komt daardoor het niet of slechts gedeeltelijk verrichten van arbeid redelijkerwijs voor jouw rekening en wordt jouw loon niet doorbetaald voor zover je geen werkzaamheden verricht.
- d. Indien sprake is van het opzettelijk veroorzaken van ziekte, heb je conform de wet (artikel 7:629 BW) geen recht op loondoorbetaling.

Tot slot willen wij je erop wijzen dat vakantie opnemen pas kan als wij daarmee hebben ingestemd. Indien jij naar onze mening een essentiële functie vervult met als gevolg dat bij jouw uitval de continuïteit van de onderneming waarvoor je werkzaam bent in ernstig gevaar komt, hebben wij het recht niet in te stemmen met een door jou gevraagde vakantie / verlofopname.

11. Zwangerschap:

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

Geschillen:

Indien je een beslissing van de verzuim begeleidende instantie niet begrijpt of het oneens bent met een dergelijke beslissing, meldt je dit bij Werkgever en aan de verzuim begeleidende instantie. Handhaaft de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige van de verzuim begeleidende instantie de beslissing, dan kan je een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De bedrijfsarts of arbeidsdeskundige geeft aan hoe en waar de je het UWV kan bereiken. Je hebt 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 jouw re-integratie inspanningen (artikel 32 Wet SUWI).

13. Aanvraag WGA-uitkering:

Werkgever en jij dienen gedurende 2 jaar (104 weken) zich maximaal in te spannen om jou weer aan het werk te krijgen. Het UWV beoordeelt in de rol van 'poortwachter' of beide partijen voldoende inspanningen verricht hebben voor deze re-integratie. Voor deze beoordeling kijkt het UWV naar het zogenaamde re-integratieverslag. Wanneer het UWV van mening is dat de Werkgever en / of jij te weinig aan de re-integratie gedaan hebben, heeft dit voor de nalatige partij(en) financiële gevolgen.

Werkgever stelt op onderstaande momenten documenten op die tezamen het re-integratieverslag vormen dat het UWV beoordeelt:

Week 6: Probleemanalyse

Uiterlijk zes weken na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, wordt je opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts om de re-integratiemogelijkheden vast te stellen, welke vastgelegd worden in de Probleemanalyse. Het dossier en het re-integratietraject bespreek je met een Casemanager van de Arbodienstverlener.

Week 8: Plan van Aanpak

Uiterlijk in de achtste week van arbeidsongeschiktheid stelt Werkgever samen met de jou, aan de hand van de Probleemanalyse, een Plan van Aanpak op voor re-integratie. In dit Plan van Aanpak worden de gemaakte afspraken en procedures voor een zo spoedig mogelijk herstel en einddoel van de re-integratie vastgelegd. In het Plan van Aanpak zullen we ook onze visies op de re-integratie vastleggen.

Elke 6 weken: Bijstelling Plan van Aanpak

De opvolging van het opgestelde Plan van Aanpak dient minimaal eenmaal per zes weken besproken te worden. Dit gesprek en nieuwe afspraken worden hierna vastgelegd in de Bijstelling Plan van Aanpak, welke ondertekend dient te worden door zowel jou als Werkgever. In de Bijstelling van het Plan van Aanpak zullen we ook onze visies op de re-integratie vastleggen.

Week 44: Eerstejaarsbeoordeling

Na verloop van het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid wordt een Eerstejaarsevaluatie ingevuld en door zowel jou als Werkgever ondertekend. In de Eerstejaarsbeoordeling zullen we ook onze visies op de re-integratie vastleggen.

Week 87: Aanvraagformulieren WIA

Indien je niet (volledig) hersteld bent, dan ontvang je van het UWV aanvraagformulieren voor de aanvraag van een WIA-uitkering. Samen met werkgever wordt aan de hand van het re-integratiedossier een re-integratieverslag opgesteld. De medische informatie hiervan ontvang je van de bedrijfsarts. Uiterlijk de 93e week dien je dit tezamen met de aanvraagformulieren aan het UWV te retourneren. Het UWV beoordeelt aan de hand van deze stukken of de werkgever en jij voldoende aan de re-integratie gedaan hebben.

14. Uitsluiten loondoorbetaling en aansprakelijkheid

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

15. Klachten en second opinion

Klachten over het medisch handelen van de bedrijfsarts worden uiteraard vertrouwelijk behandeld. Dergelijke klachten kunnen worden gemeld bij de Werkgever en worden in behandeling genomen door Shaun Veninga.

Indien je twijfelt aan de juistheid van een door de bedrijfsarts gegeven oordeel, kun je dit met opgave van redenen bij hem/haar aangeven en vragen om een second opinion van een andere bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts zet de second opinion in gang, tenzij hij/zij zwaarwegende argumenten heeft om dit niet te doen, dan wel er sprake is van oneigenlijk of herhaaldelijk gebruik; in dat geval neemt de bedrijfsarts contact met je om deze argumenten met je te delen. Als je op eigen houtje en zonder onze instemming een andere bedrijfsarts consulteert, dien je zelf de kosten hiervan te dragen.

Vindt de second opinion plaats, dan zet de bedrijfsarts deze in gang door met jou een andere bedrijfsarts te selecteren uit de pool die hiervoor is ingericht. Deze tweede bedrijfsarts mag niet werkzaam zijn binnen de arbodienst, het bedrijf of de inrichting waar de eerste bedrijfsarts werkzaam is. Bij selectie van een bedrijfsarts voor een second opinion uit de pool dragen wij de kosten van de second opinion, tenzij sprake is van misbruik in welk geval de kosten hiervan volledig voor jouw rekening komen en wij deze kosten in mindering mogen brengen op het deel van het loon dat boven het wettelijk minimumloon uitkomt met inachtneming van de wettelijke verplichtingen.

De bedrijfsarts, die de second opinion verricht, ontvangt van de eerste bedrijfsarts alle informatie die nodig is om de situatie en het gegeven advies te beoordelen. Hij/zij beslist zelf of hij daarnaast nog andere informatie wil verzamelen. Is de tweede bedrijfsarts tot een advies gekomen, dan bespreekt hi/zij dit eerst met jou. Jij beslist vervolgens of dit advies met de eerste bedrijfsarts wordt gedeeld. Gebeurt dit niet, dan blijft het advies van de eerste bedrijfsarts het uitgangspunt voor het verzuim. Krijgt de eerste bedrijfsarts het advies wel, dan neemt hij na ontvangst zo spoedig mogelijk contact met jou op en vertelt hij jou met opgaaf van redenen of hij het advies volledig, gedeeltelijk of niet overneemt. Aan ons meldt de bedrijfsarts alleen of de second opinion voor hem reden is om zijn advies over de verzuimbegeleiding te wijzigen en zo ja, wat zijn nieuwe advies inhoudt. Vervolgens neemt hij de advisering over het verzuim weer ter hand.

Een second opinion is net als de 'first' opinion voor partijen niet bindend.

Deskundigenoordeel:

Het staat ons alsmede jou vrij om ook een deskundigenoordeel te vragen bij het UWV, voor zover dat mogelijk is en voor de onderwerpen waarvoor een deskundigenoordeel kan worden aangevraagd. Een deskundigenoordeel gaat altijd over één van de volgende kwesties/vragen:

- Ben jij geschikt je eigen werk te verrichten?
- Is passende arbeid aanwezig?
- Komen wij onze re-integratieverplichtingen na?
- Kom jij jouw re-integratieverplichtingen na?

Let op het verschil tussen een deskundigenoordeel en een second opinion. De second opinion kan enkel door jou worden aangevraagd. Verder kan de second opinion enkel door een bedrijfsarts worden uitgevoerd, terwijl het deskundigenoordeel wordt gegeven door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige bij het UWV. Een bedrijfsarts die een second opinion uitvoert, is (in die hoedanigheid) geen deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW.