

# **Verlof- en verzuim reglement**

## Waarom dit reglement?









We vinden het belangrijk om duidelijkheid te geven over de (wettelijke) regels die gelden bij vakantie en ziekteverzuim. Op deze manier kom je niet voor verrassingen te staan als een situatie zich voordoet en is helder wat onze afspraken zijn.

## Vakantie

### Aanvragen/registreren vakantiedagen

Het registreren van vakantiedagen dien je te allen tijde vóór via Mijn InSite te doen. Voordat het verlof ingaat, moet de vakantieaanvraag goedgekeurd zijn door de Operationeel Manager.

### Voorwaarden opname vakantiedagen

-  De opname van vakantiedagen vindt plaats na tijdig overleg met de Operationeel Manager.
-  Vakantieaanvragen korter dan 6 dagen worden automatisch goedgekeurd.
-  Voor de maanden juli en augustus geldt de regel dat er maximaal 3 weken aaneengesloten kunnen worden opgenomen. Uitzonderingen zijn bespreekbaar, maar niet vanzelfsprekend.
-  In geval van drukke werkzaamheden, kan in overleg met betrokkenen de vakantieplanning worden gewijzigd.
-  Minimaal aantal op te nemen vakantiedagen per jaar is 20 (op basis van een fulltime dienstverband, indien parttime, naar rato).
-  Het saldo vakantiedagen mag worden meegenomen naar een nieuw kalenderjaar.
-  Digital Power mag maximaal 5 vakantiedagen per jaar als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen in een situatie waarbij sprake is van leegloop/geen project/geen opdracht of een verplichte bedrijfssluiting (rond Kerst of oud & nieuw).
-  Vakantiedagen neem je te allen tijde op als tijd. Ze worden niet in geld uitbetaald. Behalve bij een uitdiensttreding.








### Vervallen en verjaren van vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen (20 vakantiedagen per jaar op basis van een fulltime dienstverband) die je niet opneemt, vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. Dit geldt ook voor arbeidsongeschikte werknemers. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt de verjaringstermijn van 5 jaar.

## Feestdagen

Voor de algemeen erkende Nederlandse feestdagen zal je salaris worden doorbetaald voor zover deze vallen op dagen die als normale werkdag zouden worden aangemerkt en die niet vallen op zaterdag en/of zondag. Bij een dienstverband waarin op afwisselende dagen per week wordt gewerkt, of met kortere werktijden per dag, worden de feestdagen naar evenredigheid toegekend.









De onderstaande feestdagen gelden bij Digital Power:

-  Nieuwjaarsdag
-  2<sup>e</sup> paasdag
-  Koningsdag
-  Bevrijdingsdag in lustrumjaren
-  Hemelvaartsdag
-  2<sup>e</sup> pinksterdag
-  1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kerstdag

## Bijzonder verlof

Je hebt in een aantal gevallen recht op bijzonder verlof met behoud van salaris. De situaties waarop bijzonder verlof van toepassing is vind je in het volgende overzicht:

Bij eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap	2 dagen (inclusief ondertrouw)
<b>Bij huwelijk van:</b> <ul style="list-style-type: none"><li> je kind, stief- of pleegkind of kleinkind</li><li> broer, zus, zwager, schoonzus, half-, stief- of pleegbroer, half-, stief of pleegzus</li><li> één van je ouders of schoonouders</li></ul>	1 dag (indien de dag op je werkdag valt)
<b>Bij 25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijk van:</b> <ul style="list-style-type: none"><li> jezelf</li><li> (schoon)ouders, stief- of pleegouders</li><li> grootouders (van je partner)</li><li> kind (daaronder begrepen aangehuwde en pleegkinderen)</li></ul>	1 dag (indien de dag op je werkdag valt)
<b>Bij overlijden van:</b> <ul style="list-style-type: none"><li> echtgenoot, echtgenote of partner</li><li> inwonende (stief-, adoptie of pleeg)kinderen</li><li> (schoon)ouder (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders)</li></ul>	Van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
<b>Bij overlijden van:</b> <ul style="list-style-type: none"><li> grootouder (van je partner)</li><li> kleinkind (van je partner)</li><li> broer of zus (van je partner)</li></ul>	2 dagen (de dag van overlijden en de dag van de uitvaart)

<b>Bij overlijden van:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li> overgrootouder (van je partner)</li> <li> achterkleinkind (van je partner)</li> <li> neef of nicht van broers of zussen (van je partner)</li> <li> oom of tante (van je partner)</li> <li> betovergrootouder (van je partner)</li> <li> achterneef of -nicht (kleinkinderen van je broers of zussen (van je partner))</li> <li> neef of nicht (kinderen van de broers of zussen van je (schoon)ouders)</li> <li> oudoom of oudtante (ooms of tante van je (schoon)ouders)</li> </ul>	1 dag (indien je de uitvaart bijwoont en de dag op je werkdag valt)
<b>Indien je bent aangewezen als executeur testamentair</b>	1 dag
<b>Verhuizing</b>	1 dag per jaar
<b>Bij gezinsuitbreiding (kraamverlof)</b>	éénmaal je wekelijkse arbeidsduur

## Wettelijke verlofregelingen

Er zijn diverse vormen van verlof vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), zoals zorgverlof, calamiteitenverlof, ouderschapsverlof, kraamverlof, zwangerschapsverlof en aanvullend geboorteverlof. Digital Power houdt zich met betrekking tot deze specifieke verlofregelingen aan de inhoud van deze wet.

Voor meer informatie kun je op [verlofregelaar.nl](https://verlofregelaar.nl) kijken.

## Ziekte en verzuim






Het kan natuurlijk voorkomen dat je als gevolg van ziekte niet kunt werken. Wanneer je (veel) langer dan een paar dagen ziek bent, krijg je samen met Digital Power te maken met de Wet verbetering poortwachter (Wvp). Deze wet is bedoeld om langdurige uitval te beperken en/of te voorkomen. Beide partijen hebben door deze wet een aantal verplichtingen.

Als je ziek bent, is het daarnaast van belang dat je je aan bepaalde regels van Digital Power houdt. Deze verzuimregels hebben betrekking op de medewerking die Digital Power van je verwacht wat betreft het laten vaststellen van je arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden van re-integratie. Het is heel belangrijk dat je je aan het verzuimreglement van Digital Power houdt, omdat je anders geconfronteerd kan worden met sancties, zoals het stopzetten van loon, ontslag of boetes opgelegd door het UWV.

Digital Power is voor de uitvoering van de controle en begeleiding van zieke werknemers aangesloten bij Concept Arbo, een landelijk werkende arbodienst.

### **Ziekmelding**

In je arbeidsovereenkomst is de wijze van ziekmelden overeengekomen. Bij een ziekmelding geef je vervolgens het volgende aan:

-  Hoe lang het verzuim vermoedelijk zal duren.
-  Op welk (verpleeg)adres (bijvoorbeeld ziekenhuis) en telefoonnummer je bereikbaar bent.
-  Is er sprake van een vangnetsituatie? Onder vangnetsituatie wordt verstaan: arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap, als gevolg van structureel functionele beperkingen (vroeger arbeidsgehandicapt) of als gevolg van een orgaandonatie (niet verplicht om te melden).
-  Welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden.
-  Is er sprake van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk waarvoor een derde aansprakelijk is?

### **Niet tijdig ziekmelden**

Digital Power is verplicht om ziekmeldingen zo snel mogelijk door te geven aan de arbodienst om boetes te voorkomen. Indien je je 2 keer niet tijdig ziek hebt gemeld en het gebeurt een 3<sup>e</sup> keer dan is Digital Power bij de 3<sup>e</sup> keer gerechtigd om een wachtdag bij je in te houden. De 1<sup>e</sup> ziektedag ontvang je dan geen loon.

### **Eerste 2 weken ziekteverzuim**

Gedurende de eerste 2 weken van je verzuim ben je altijd tussen 10.00 – 12.00 uur bereikbaar op het opgegeven (verpleeg)adres voor (onaangekondigd) contact met Digital Power of met Concept Arbo. Ben je niet aanwezig op opgegeven adres, dan moet iemand anders op dat adres kunnen vertellen waar je te bereiken bent. Verblijf je op een ander adres, permanent of tijdelijk, meld dit dan binnen 24 uur aan de Operationeel Manager en de HR Manager. Voor bezoek aan een bedrijfsarts, huisarts, fysiotherapeut of een ander medisch specialist mag je het opgegeven adres verlaten. Ook voor werkhervatting of als er toestemming is van de HR Manager mag je het adres verlaten.

### **Spreekuur**

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts dien je te allen tijde gevolg te geven. Digital Power ontvangt een terugkoppeling van de arbodienst van hetgeen is afgesproken tijdens het spreekuur. Aan het einde van het spreekuur geef je akkoord op de inhoud van de terugkoppeling en het doorsturen naar Digital Power.

### **Preventief spreekuur bedrijfsarts**

Je hebt de mogelijkheid om het preventief spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, een zogenaamd arbeidsomstandighedensprek uur. Dit spreekuur is met name bedoeld voor vragen en/of klachten in relatie tot

werk en gezondheid. Voor meer informatie hierover kun je contact opnemen met de HR Manager of met Concept Arbo.

### **Preventief Medisch Onderzoek (PMO)**

Een PMO is gericht op de verbetering van de gezondheid van jou als medewerker. Digital Power biedt deze mogelijkheid aan via onze arbodienst Concept Arbo. Deelname is op vrijwillige basis. Het onderzoek kan een korte vragenlijst zijn tot een uitgebreid fysiek en soms ook psychisch medisch onderzoek. Er is altijd een bedrijfsarts bij betrokken. Voor meer informatie hierover kun je contact opnemen met de HR Manager.

### **Medisch onderzoek**

Als een medisch onderzoek noodzakelijk is om de arbeids(on)geschiktheid te beoordelen, ben je verplicht hieraan mee te werken. Het medisch onderzoek wordt gedaan door, of in opdracht van de bedrijfsarts van Concept Arbo.




### **Arbodienst**



Informatie met betrekking tot je verzuim zal worden doorgegeven aan Concept Arbo. Naar aanleiding van de ziekmelding neemt de Operationeel Manager of HR Manager in de 1<sup>e</sup> ziekteweek contact met je op om te informeren naar je situatie en om eventuele maatregelen te bespreken in verband met de afwezigheid. Ook kunnen er afspraken worden gemaakt over werkhervatting en over hoe vaak en op welke wijze er contact zal zijn tussen jou en Digital Power.

Wanneer Concept Arbo je vraagt om meer (medische) informatie over de reden van het verzuim, ben je verplicht hieraan mee te werken. Ben je daar niet toe in staat, bijvoorbeeld door opname in het ziekenhuis, dan dient iemand anders de informatie te verstrekken. Deze informatie is uitsluitend bestemd voor Concept Arbo. Op de gegevens die Concept Arbo verzamelt zijn regels van toepassing zoals het beroepsgeheim, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en het Concept Arbo Privacyreglement. Geen enkele organisatie ontvangt deze gegevens zonder schriftelijke toestemming van jou. Een uitzondering hierop zijn de naam van de werkgever en de verwachte hersteldatum.

### **1 jaar ziekte**

Naast de voorwaarden zoals overeengekomen in je arbeidsovereenkomst, gelden voor het 1<sup>e</sup> jaar ziekte de volgende verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp):

-  Ben je 6 weken ziek, dan moet door de arbodienst of bedrijfsarts een probleemanalyse worden gemaakt. Hierin staat waarom je niet meer kan werken, wat de mogelijkheden tot herstel zijn en wanneer je het werk weer denkt te kunnen hervatten.
-  Binnen 8 weken na de ziekmelding of uiterlijk 2 weken na de probleemanalyse, stelt Digital Power in overleg met jou een plan van aanpak op. In dit plan staat beschreven wat we beiden gaan doen om ervoor te zorgen dat je weer aan het werk kan. Het plan van aanpak is een onderdeel van het re-integratiedossier.
-  Digital Power kiest samen met jou een casemanager. Deze persoon begeleidt en controleert de uitvoering van het plan van aanpak.

-  Is er sprake van dreigend langdurig verzuim, dan moet Digital Power een re-integratiedossier bijhouden. Hierin staan het verloop van de ziekte en alle activiteiten die beiden hebben ondernomen om hervatting van je werk mogelijk te maken.
-  In ieder geval iedere 6 weken bespreekt Digital Power de voortgang met je, bij voorkeur vaker.
-  In de 42<sup>e</sup> week moet Digital Power je ziek melden bij het UWV.

## 2 jaar ziekte

Voor het 2<sup>e</sup> jaar ziekte gelden de volgende verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter (Wvp):

-  Blijf je onverhoopt lang ziek, dan volgt tussen week 46 en 52 een eerstejaarsevaluatie. We evalueren het afgelopen jaar en stellen vast welk re-integratieresultaat we in het 2<sup>e</sup> ziektejaar willen behalen en hoe we dat gaan doen.
-  Ben je na 20 maanden nog niet volledig aan de slag, dan stelt Digital Power in overleg met jou een re-integratieverslag op. In dit verslag beschrijven jij, de bedrijfsarts en Digital Power hun visie over de re-integratie.
-  Hebben alle inspanningen niet geleid tot terugkeer naar het werk, dan ontvang je in de 87<sup>e</sup> week een WIA-aanvraagformulier van het UWV. Dit formulier moet je binnen 3 weken terugsturen aan het UWV. Snel daarna beoordeelt UWV het re-integratieverslag en voert het een WIA-keuring uit. Indien aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, start de WIA-uitkering. Als het UWV vindt dat Digital Power of jijzelf te weinig aan de re-integratie heeft gedaan, kan dat leiden tot een korting op je uitkering of verlenging van de loondoorbetalingsverplichting van Digital Power.
-  Indien noodzakelijk, moet Digital Power je werk, je werkplek en/of de arbeidsmiddelen aanpassen.

## Passend werk

Lukt het niet om je terug te laten keren in je oude functie, dan zal Digital Power passend werk aanbieden binnen het bedrijf, bijvoorbeeld werken in deeltijd of met een aangepast takenpakket. In het uiterste geval kan Digital Power een andere functie aanbieden of een baan bij een andere werkgever. Weiger je dit werk te aanvaarden, dan kan dit leiden tot stopzetting van je loon en zelfs tot ontslag.

Een re-integratiebedrijf kan Digital Power en jou begeleiden bij de terugkeer naar het werk of naar ander werk in hetzelfde bedrijf of naar een andere werkgever.

## Werkhervatting bij herstel

Zodra je daartoe in staat bent, dien je je werk te hervatten. Je meldt de werkhervatting (herstelmelding) bij de Operationeel Manager en de HR Manager, waarna de arbodienst wordt ingelicht. Je hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.

## Vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid

Wanneer je op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, heb je hiervoor vóóraf toestemming nodig van de Operationeel Manager en HR Manager. Deze kan zich baseren op het advies van de arbodienst. De vakantie mag het herstel en/of re-integratie niet in de weg staan.

### **Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie**

Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens je vakantie ontstaat, behoud je het recht op de dientengevolge gemiste vakantiedagen, mits je de HR Manager direct van je arbeidsongeschiktheid in kennis stelt en je je aan de regels houdt die worden gesteld. Onder deze regels vallen o.a. het raadplegen van een arts en het overleggen van een medische verklaring over de aard en de duur van de ziekte.

### **Opbouw vakantiedagen tijdens ziekte**

Als je (gedeeltelijk) ziek bent, loopt je opbouw van vakantie-uren gewoon door. Wanneer je op vakantie wil tijdens arbeidsongeschiktheid, worden alle vakantiedagen ook afgeboekt.

### **Sportbeoefenaars en gevaarlijke hobby's**

Oefen je in je vrije tijd een sport uit of heb je een gevaarlijke hobby waaraan meer dan normale ongevalsrisico's zijn verbonden, dan besteedt Digital Power hier graag extra aandacht aan. In goed overleg wil Digital Power afspraken met je maken indien er door de sport of hobby sprake is van ziekteverzuim.

### **Bezwaren en klachten**

Als je het niet eens bent met adviezen of uitspraken van de arbodienst of met voorstellen of activiteiten van Digital Power, kun je een second opinion (deskundigenoordeel) aanvragen bij het UWV. De kosten van een second opinion zijn voor de aanvrager.

### **Sancties**

Houd je je niet aan het verzuimreglement van Digital Power, aan de Wet verbetering poortwachter, of werk je niet voldoende mee aan je herstel, dan kan dit leiden tot een waarschuwing. Als er geen verbetering optreedt, heeft Digital Power het recht je loondoorbetaling op te schorten of zelfs stop te zetten.

## **Vertrouwenspersoon**

Digital Power vindt het belangrijk dat iedereen elkaar met respect behandelt en dat je je veilig voelt op je werkplek. Bij een voorval van ongewenst gedrag wil Digital Power begeleiding bieden. Wanneer zich een situatie voordoet waarbij je je niet prettig voelt, dan kun je dit aan de orde stellen bij een collega, bij de Operationeel Manager, bij onze vertrouwenspersoon Annemiek Vonk of bij een bedrijfsmaatschappelijk medewerker van de arbodienst (Concept Arbo). De melding van de klacht zal vertrouwelijk worden behandeld.

## **Collectieve zorgverzekering**

Digital Power heeft met ONVZ een collectieve zorgverzekering afgesloten, waardoor je als werknemer van Digital Power profiteert van een korting van 5% op de basisverzekering en 10% op aanvullende verzekeringen. Deze collectiviteitsregeling is vrijblijvend. Er is dus geen enkele verplichting om aan deze regeling deel te nemen.

Op de website van ONVZ ([www.onvz.nl](http://www.onvz.nl)) kun je de premie berekenen. Bij 'kies een andere (werkgevers) collectiviteit' kun je Digital Power invullen of het collectiviteitsnummer 100175.