

Inhoudsopgave

KEMA VERZUIMPROTOCOL.....	2
<i>Ziekmelding, verzuim, re-integratie en sancties</i>	<i>2</i>
1. Reikwijdte en uitgangspunt.....	2
<i>Dit verzuimprotocol is van toepassing op alle werknemers van KEMA Services B.V., ongeacht functie, contractvorm of arbeidsomvang.....</i>	<i>2</i>
2. Ziekmelding (verplichting werknemer).....	2
3. Bereikbaarheid en controle.....	2
4. Arbodienst en spreekuur.....	2
5. Doorbelasting kosten bij no-show	3
6. Re-integratieverplichtingen	3
7. Vakantie tijdens ziekte	3
8. Sanctietrap.....	4
Stap 1 – Schriftelijke waarschuwing	4
Stap 2 – Loonopschorting.....	4
Stap 3 – Loonstopzetting	4
Stap 4 – Disciplinaire maatregelen.....	4
Stap 5 – Beëindiging dienstverband.....	4
9. Privacy	5
10. Slotbepaling	5

KEMA VERZUIMPROTOCOL

Ziekmelding, verzuim, re-integratie en sancties

Versie 2026

1. Reikwijdte en uitgangspunt

Dit verzuimprotocol is van toepassing op alle werknemers van KEMA Services B.V., ongeacht functie, contractvorm of arbeidsomvang.

Naleving van dit protocol is verplicht. Afwijkingen worden niet geaccepteerd, tenzij vooraf schriftelijk anders is overeengekomen.

Dit protocol vormt een nadere uitwerking van:

- artikel 7:629 BW
- de Wet verbetering poortwachter
- de arbeidsovereenkomst

2. Ziekmelding (verplichting werknemer)

1. De werknemer meldt zich bij ziekte persoonlijk en onverwijld, uiterlijk vóór 9:00 uur van de geplande werkzaamheden, telefonisch bij P&O (Maxine) en de leidinggevende.
2. De werknemer verstrekt daarbij:
 - een bereikbaar telefoonnummer;
 - het (tijdelijke) verblijfadres.
3. Ziekmelding via derden is niet toegestaan, tenzij aantoonbaar onmogelijk.
4. Bij het niet, niet-tijdig of onjuist ziekmelden is KEMA gerechtigd de loonbetaling op te schorten totdat aan deze verplichtingen is voldaan.

3. Bereikbaarheid en controle

1. De werknemer is gedurende ziekte volledig bereikbaar voor KEMA en de door KEMA aangewezen arbodienst.
2. Verblijf op een ander adres dan het bekende adres wordt binnen 24 uur gemeld.
3. De werknemer volgt alle redelijke controle- en begeleidingsvoorschriften op.

4. Arbodienst en spreekuur

1. KEMA maakt gebruik van een externe arbodienst (thans ArboNed).
2. Oproepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts zijn verplicht.
3. Het verzetten of afzeggen van een afspraak kan uitsluitend via de werkgever/HR/kantoor en uitsluitend bij zwaarwegende redenen.
4. No-show of te late afzegging (korter dan 24 uur vooraf) zonder geldige reden wordt aangemerkt als:
 - schending van het verzuimprotocol;
 - niet-meewerken aan re-integratie.

5. Doorbelasting kosten bij no-show

1. Indien KEMA door toedoen van de werknemer kosten verschuldigd is aan de arbodienst wegens:
 - o het niet verschijnen op een spreekuur;
 - o het te laat afzeggen van een afspraak;
 - o het niet meewerken aan onderzoek of begeleiding,

is KEMA gerechtigd deze kosten door te belasten aan de werknemer.

2. Doorbelasting kan plaatsvinden door:
 - o verrekening met loon;
 - o verrekening met vakantiegeld;
 - o verrekening met de eindafrekening.
3. Werknemer stemt door ondertekening van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk in met deze verrekening.

6. Re-integratieverplichtingen

1. Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor re-integratie.
2. De werknemer is verplicht:
 - o actief mee te werken aan het plan van aanpak;
 - o adviezen van de bedrijfsarts op te volgen;
 - o passend werk te verrichten indien dit wordt aangeboden.
3. Het weigeren van passend werk of het frustreren van re-integratie wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen.

7. Vakantie tijdens ziekte

7.1 Uitgangspunt

Tijdens ziekte staat herstel en re-integratie voorop. Iedere vorm van vakantie, recreatief verblijf of reizen is in beginsel niet toegestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard.

7.2 Toestemming verplicht

Het is de werknemer uitdrukkelijk verboden om tijdens ziekte:

- vakantie te genieten;
- te reizen (binnen of buiten Nederland);
- te verblijven op een recreatie- of vakantieadres,

zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van KEMA. Het enkel doorgeven van een (tijdelijk) verblijfadres kwalificeert niet als toestemming.

7.3 Voorwaarden voor toestemming

Toestemming kan uitsluitend worden verleend indien:

- de werknemer hier vooraf schriftelijk om verzoekt;
- de bedrijfsarts schriftelijk bevestigt dat het verblijf:
 - o het herstel niet belemmert, én
 - o de re-integratie niet vertraagt;
- de werknemer volledig bereikbaar blijft voor werkgever en arbodienst.

KEMA behoudt het recht toestemming te weigeren, ook bij een positief advies van de bedrijfsarts, indien het bedrijfsbelang daartoe aanleiding geeft.

7.4 Bewijslast werknemer

De bewijslast dat vakantie of verblijf verenigbaar is met herstel en re-integratie ligt volledig bij de werknemer.

7.5 Sancties bij overtreding

Vakantie, reizen of verblijf tijdens ziekte zonder voorafgaande schriftelijke toestemming wordt aangemerkt als:

- misbruik van ziekteverzuim;
- niet-meewerken aan re-integratie;
- ernstig verwijtbaar handelen.

In dat geval is KEMA gerechtigd:

- de loonbetaling per direct stop te zetten (artikel 7:629 lid 3 BW);
- disciplinaire maatregelen te treffen;
- bij herhaling of ernst: het dienstverband te beëindigen.

7.6 Terugwerkende kracht uitgesloten

Toestemming wordt nimmer met terugwerkende kracht verleend.

8. Sanctietrap

Bij overtreding van dit protocol past KEMA onderstaande sanctietrap toe. Afhankelijk van de ernst kan een stap worden overgeslagen.

Stap 1 – Schriftelijke waarschuwing

- Bij eerste overtreding of lichte nalatigheid.

Stap 2 – Loonopschorting

- Bij het niet nakomen van meld- of informatieverplichtingen
(artikel 7:629 lid 6 BW).

Stap 3 – Loonstopzetting

- Bij het niet meewerken aan controle, spreekuur of re-integratie
(artikel 7:629 lid 3 BW).

Stap 4 – Disciplinaire maatregelen

- Bij herhaald of ernstig verwijtbaar handelen.

Stap 5 – Beëindiging dienstverband

- Bij structurele of ernstige schending van dit protocol, waaronder:
 - herhaaldelijke no-show;
 - weigering re-integratie;
 - misbruik van ziekteverzuim.

9. Privacy

Medische gegevens worden uitsluitend verwerkt door de bedrijfsarts of arbodienst. KEMA ontvangt geen medische details, uitsluitend functionele informatie over inzetbaarheid en beperkingen.

10. Slotbepaling

Dit verzuimprotocol maakt integraal deel uit van het personeelsbeleid van KEMA. KEMA is gerechtigd dit protocol eenzijdig te wijzigen indien wetgeving, cao of bedrijfsbelang daartoe aanleiding geeft. De meest recente versie is steeds van toepassing.