



Doe uw voordeel met de informatie die u krijgt via deze Remedium nieuwsbrief en bel uw verzuimcoach als er vragen zijn, hij/zij is er immers voor om u te ondersteunen.

## In deze nieuwsbrief:

- [Wat te doen bij een arbeidsconflict?](#)
- [Aandacht bij verzuim](#)
- [Vakantiedagen algemeen](#)
- [Vakantiedagen bij ziekte](#)
- [Gevolgen van de Modernisering Ziektewet](#)
- [Best Practice](#)

## Wat te doen bij een arbeidsconflict?

Helaas komen arbeidsconflicten soms voor. Werknemers willen in zo'n geval wel eens vluchten in een ziekmelding. Wij adviseren altijd om een ziekmelding als gevolg van een duidelijk arbeidsconflict niet (meteen) te accepteren. Het is beter in gesprek te gaan met de werknemer om het conflict te bespreken. Geef hierbij aan dat dit op zich geen reden is voor een ziekmelding, maar dat je dit samen wilt oplossen. Bel bij een dergelijke situatie onmiddellijk met uw verzuimcoach en bespreek wat u kunt doen. Het is meestal verstandig een korte afkoelingsperiode in te lassen en dan te kijken of u samen met de verzuimcoach en zo nodig de bedrijfsarts duidelijkheid kunt scheppen. Een conflict is geen reden om ziek te melden, tenzij er sprake is van een al langer aanwezig conflict. Alleen de bedrijfsarts kan uiteindelijk oordelen over de ontstane situatie. Veelal kan samen met de verzuimcoach en eventueel een mediator een betere oplossing gevonden worden voor het probleem dan ziekmelden.

---

## Aandacht bij verzuim

Onderstaand een aantal aandachtspunten bij verzuim:

- Meld altijd elk verzuim! Een ziekmelding kan de voorbode zijn van langdurige uitval of van een functioneringsprobleem. Door melding kan er actie genomen worden door de verzuimcoach indien er sprake is van frequent verzuim (drie ziekmeldingen in een jaar).
- Houd regelmatig en positief contact met de betreffende werknemer. Tijdens langdurig verzuim scheelt goed contact heel veel in de uiteindelijke verzuimduur!
- Meld psychische klachten altijd en leg dan zo snel mogelijk contact met de

verzuimcoach. Het liefst vooraf als u uitval ziet aankomen.

- Volg de adviezen van verzuimcoach en de bedrijfsarts altijd op en bespreek deze ook met uw zieke werknemer.
- Meld uw werknemer in stappen gedeeltelijk beter als deze weer deels aan het opbouwen is. Anders kan dit problemen met de verzekering geven. Daarnaast geeft dit een onjuist beeld van het verzuim.
- Check bij nieuwe werknemers nadat zij twee maanden in dienst zijn (eerder mag niet) of zij in de afgelopen vijf jaar een beschikking van het UWV hebben gehad vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar). Is dit zo, dan betekent dit dat u de eerste vijf jaar niet opdraait voor uitval wegens ziekte en bovendien kunt rekenen op flinke aftrekposten (tot 7.000 euro) per jaar over drie jaar.

---

## Vakantiedagen algemeen

Het wettelijk aantal vakantie-uren per jaar is 4 keer het aantal uren dat per week gewerkt wordt. Via de cao van de KNDB en de NSO krijgt de werknemer meer dan het minimum aantal vakantie-uren. Deze extra vakantie-uren heten bovenwettelijke vakantie-uren. Sinds 1 januari 2012 vervallen wettelijke vakantiedagen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. De bovenwettelijke vakantiedagen (en vakantiedagen van vóór 1 januari 2012) vervallen pas na 5 jaar. Uitgangspunt is dat vakantiedagen zijn om opgenomen te worden en niet om opgespaard te worden. Wettelijke vakantiedagen mogen dan ook niet uitbetaald worden (tenzij bij einde dienstbetrekking). Als werkgever dient u rekening te houden met de vakantie wensen van uw medewerkers, maar wel binnen redelijke grenzen in relatie tot andere werknemers en de hoeveelheid werk in bepaalde periodes. Duidelijk moet zijn dat werknemers pas na uw toestemming vakantie kunnen inplannen.

---

## Vakantiedagen bij ziekte

Tijdens ziekte bouwt uw werknemer sinds 1 januari 2012 evenveel wettelijke vakantiedagen op als in een periode waarin hij/zij niet ziek is. Voor eventuele bovenwettelijke vakantie-uren kunnen andere afspraken gelden. Deze staan in de arbeidsovereenkomst en CAO, maar in het algemeen geldt hiervoor dezelfde regeling. Als uw werknemer ziek op vakantie gaat of ziek wordt tijdens de vakantie, worden de vakantiedagen volledig afgeschreven conform het aantal uren dat normaal in deze periode gewerkt zou zijn. Ook als de werknemer gedeeltelijk ziek is. Alleen in uitzonderlijke situaties is hierop een uitzondering mogelijk, neem hiervoor contact op met uw verzuimcoach.

Als werkgever dient u overigens toe te staan dat uw zieke werknemer op vakantie gaat. Deze dient dit uiteraard wel bij u te melden. U mag dit alleen weigeren als er gewichtige redenen zijn in de zin dat het herstel hierdoor belemmerd wordt. Als daar twijfel over is, kan alleen een bedrijfsarts daarover een advies geven. Meestal zal deze verlof toestaan. Genoten vakantiedagen tijdens ziekte mogen van het vakantietegoed worden afgeschreven.

---

## Gevolgen van de Modernisering Ziektewet

Per 1 januari jl. is de Wet BeZaVa (*Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid Vangnetters*), in de volksmond Modernisering Ziektewet, van kracht.

Deze wet heeft direct gevolgen voor werkgevers met een loonsom van € 306.000 en hoger. Voor kleinere werkgevers, zoals de meeste Remedium deelnemers, wordt de premie die hiervoor berekend wordt, door het UWV omgeslagen over alle werkgevers. De 'schade' die een zieke werknemer met zich meebrengt, wordt dus door alle kleinere werkgevers gedeeld, maar komt uiteindelijk wel voor uw rekening.

Bij de Wet BeZaVa gaat het om de verzuimbegeleiding van alle werknemers meteen *tijdelijk contract* die a. ziek uit dienst gegaan of b. gewoon uit dienst gaan, maar zich binnen 28 dagen na einde contract ziek melden bij het UWV.

Dit is een ingewikkelde kwestie, die wellicht grotendeels langs u heen gaat, maar toch invloed heeft op uw afdracht aan het UWV. We komen hier later in het jaar op terug. Wat kunt u in de tussentijd alvast doen om hogere kosten te voorkomen:

1. Stimuleer uw medewerker die niet ziek uitdienst gaat tijdig, dus een maand voor einde dienstverband een WW-uitkering aan te vragen. Heeft een (oud)werknemer een WW-uitkering en meldt hij/zij zich binnen 28 dagen ziek, dan komt dit niet meer voor uw rekening. Van belang hierbij is dat die uitkering wel aansluitend op de beëindiging van het contract ingaat. Wijs uw medewerker op het belang van een WW-uitkering, omdat deze anders geen inkomen heeft.
2. Zorg er voor dat een medewerker met een tijdelijk dienstverband die ziek uit dienst gaat altijd alle wijzigingen rondom haar situatie ook bij u meldt.

In zijn algemeenheid is het van groot belang dat uw verzuimadministratie klopt. Zorg er dus altijd voor dat:

1. Werknemers altijd ziek gemeld worden, ook al is het maar één dag.
2. Alle werknemers met de juiste uren in het verzuimsysteem staan.
3. Bent u voor uw verzuim verzekerd, dan is het van belang dat het verzuim wat wij registreren overeenkomt met de gegevens van de verzekeraar om problemen te voorkomen. Zij kijken ook naar deelherstel als iemand langer ziek is, dus geef het aan als een zieke werknemer aan het opbouwen is en deels hersteld gemeld kan worden.

---

## Best Practice

Een Remediumdeelnemer gaf aan dat zijn werknemer boos was weggegaan en zich ziek gemeld had. Behalve dat hij dit heel vervelend vond maakte hij zich ook ernstige zorgen. Hij gaf aan dat het gewoon niet goed zat in de relatie werkgever/werknemer en ook was hij bang dat werknemer als het zo door zou gaan voor langere tijd uit zou vallen met psychische klachten.

Werkgever is op advies van de verzuimcoach met werknemer in gesprek gegaan en de ziekmelding was snel van de baan. Werkgever en werknemer wilden constructief naar oplossingen zoeken. Er werd een preventief dossier geopend.

De verzuimcoach is vervolgens met werkgever en werknemer in gesprek gegaan. Het bleek dat zij al jarenlang in een soort van modus waren beland waarbij het niet lekker liep. Zowel werkgever als werknemer zagen beiden in dat er iets zou moeten veranderen wilde de arbeidsverhouding weer goed komen tussen hen en bleken beiden ook bereid hierin te investeren.

Werknemer zag in dat zij gebaat zou zijn bij een coachingtraject om zich bewust te

worden van haar gedrag. Dit traject is ingezet.

Tijdens een tussenevaluatie bleek dat het de goede kant opging. Zowel werkgever als werknemer werden zich steeds bewuster van hoe zij beter met elkaar konden samenwerken. Inmiddels is het coachingtraject afgesloten en gaan zij weer goed met elkaar om.

Zo is door tijdig, constructief de problemen aan te pakken en door een investering voorkomen dat er een langdurig, kostbaar arbeidsconflict zou ontstaan. Dit zou beiden hebben beschadigd. Door de relatie te verbeteren is dit nu voorkomen.

Voor drogisterijondernemers worden dit soort trajecten bovendien vergoed door Stichting Werk(t).

---

© Stichting Remedium

Stichting Remedium | Postbus 263 | 3440 AG Woerden

T 0348-488079 | F 0348-488071

[info@remedium.org](mailto:info@remedium.org) | [www.remedium.org](http://www.remedium.org) | [Uw profiel](#)