



Personneelswijzer

Inhoudsopgave

Versie 2019.1

Deel 1: Snel wegwijs bij

1.	Wie is Repay HRM?	3
2.	Hoe gaat dat in zijn werk?	3
3.	Arbeidsovereenkomsten	4
3.1	NBBU cao voor (uitzend)krachten	4
3.2	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd	4
3.3	Fase 1	4
3.4	Fase 2	4
3.5	Fase 3	4
3.6	Fase 4	4
4.	Werkzaamheden	5
5.	Arbeidsomstandigheden	5
6.	Salaris	5
6.1	Hoogte van het bruto salaris per uur	5
6.2	Salarisbetaling	5
6.3	Salarisstrook en jaaropgave	6
7.	Vakantiedagen / Vakantiegeld	6
7.1	Vakantie en /of vrije dag	6
7.2	Vakantiegeld	6
7.3	Bijzonder verlof / kort verzuim	6
7.4	Adoptieverlof	7
7.5	Ouderschapsverlof	7
8.	Beëindiging werkzaamheden	7
8.1	Beëindiging werkzaamheden door Opdrachtgever	7
8.2	De herplaatsingsprocedure	7
8.3	Wat is passende vervangende arbeid	7
8.4	Bereikbaarheid en beschikbaarheid	8
8.5	Weigering passende vervangende arbeid	8
8.6	Beëindigen dienstverband	8
8.7	Getuigschrift	8
9.	Scholing en Outplacement	8
10.	Identificatieplicht	9
11.	Pensioen	9
11.1	Pensioenregeling	9
11.2	Pensioenpremie	9
11.3	Meer weten over	9
12.	Ziektekostenverzekering	9
13.	Werkgeversverklaring	9

Deel 2: Verzuimreglement

1.	Ziekmelding	10
2.	Verrichten werkzaamheden	12
3.	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	12
4.	Sancties	12
5.	Ziek uit dienst	12

Deel 3: Algemene informatie

1.	Klachten	13
1.1	Klachtenprocedure	13
1.2	Aanname en afhandeling van uw klacht	13
2.	Meer informatie	13

Deel 1: Snel wegwijs bij

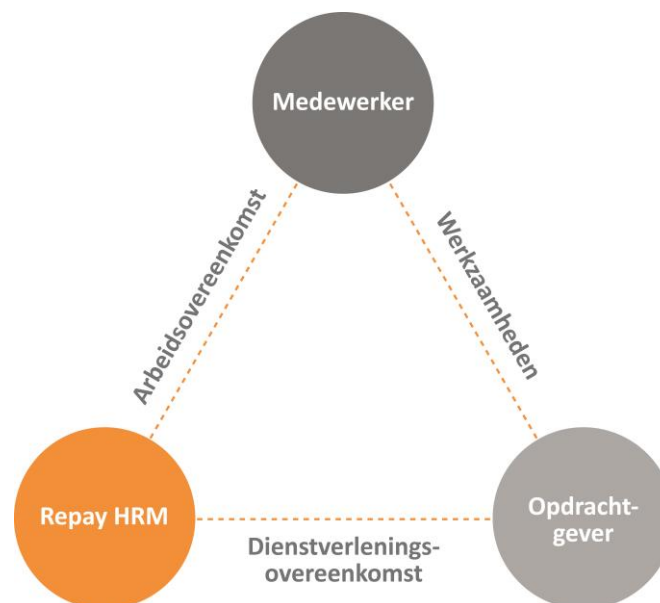
1. Wie is Repay HRM?

Repay is opgericht in 2005 en dé HRM dienstverlener binnen diverse branches. Inmiddels is Repay uitgegroeid tot een gevestigde waarde in ons vakgebied, met een eigen franchiseorganisatie, een centraal service center met HRM specialisten, salarisadministrateurs, bedrijfsadviseurs, preventie- en verzuimconsulenten. Repay kent elke cao van A tot Z, is volledig gecertificeerd en heeft alles in huis om je als werknemer te voorzien van de juiste informatie met betrekking tot jouw dienstverband en om je professioneel te begeleiden gedurende jouw gehele loopbaan bij Repay.

2. Hoe gaat dit in zijn werk?

Tijdens jouw dienstverband bij Repay is er sprake van een driehoeksverhouding tussen jou, de opdrachtgever en Repay. In de praktijk verricht je werkzaamheden bij de opdrachtgever(s). De gemaakte afspraken worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst tussen jou en Repay. Repay heeft een dienstverleningsovereenkomst met de opdrachtgever.

Repay verzorgt daarnaast uitgebreide voorlichting over salarisstroken, jaaropgaven, vakantieregelingen en arbeidsvoorwaarden. Ook kun je met al jouw vragen terecht bij onze HR Servicedesk. Bij Repay staat een team van specialisten klaar om alle vragen snel en deskundig te beantwoorden.



3. Arbeidsovereenkomsten

3.1 NBBU-cao voor (uitzend)krachten

Op deze arbeidsovereenkomst is steeds de meest recente versie van de NBBU- cao voor uitzendkrachten van toepassing, hierna te noemen: “de cao”. Via www.repay.nl/downloads kun je altijd de meest recente versie van de cao kosteloos inzien en downloaden.

3.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd staat de begin- en einddatum van de arbeidsovereenkomst vermeld.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Einde van rechtswege betekent dat de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen datum eindigt, ook zonder opzegging (artikel 7:667 BW).

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd loopt door totdat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt is, of totdat jij en Repay samen (met wederzijds goedvinden) besluiten de arbeidsovereenkomst te beëindigen, of totdat één van beiden de arbeidsovereenkomst beëindigt.

3.3 Fase 1

Fase 1 is een periode voor bepaalde tijd, waarin voor de duur van maximaal 26 weken arbeidsovereenkomsten of verlengingen kunnen worden aangegaan. Deze arbeidsovereenkomsten worden steeds verstrekt voor de duur van 13 weken tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

3.4 Fase 2

Na afloop van fase 1 ga je over naar fase 2 waarin voor de duur van maximaal 52 weken arbeidsovereenkomsten of verlengingen voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Deze arbeidsovereenkomsten worden steeds verstrekt voor de duur van 13 weken tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

3.5 Fase 3

Als fase 1 en 2 zijn doorlopen ga je over naar fase 3. Fase 3 duurt 4 jaar. Gedurende deze periode kunnen er maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden.

3.6 Fase 4

Als fase 3 doorlopen is, ga je over naar fase 4. Als werknemer krijg je nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

4. Werkzaamheden

Als werknemer van Repay voer je werkzaamheden uit onder leiding en toezicht van de opdrachtgever(s). Je dient de aanwijzingen en instructies van de direct leidinggevende bij de opdrachtgever voor de uitvoering van de werkzaamheden op te volgen. Daarnaast wordt van je verwacht dat je op coöperatieve wijze opstelt ten opzichte van jouw Repay-collega's en ten opzichte van medewerk(st)ers van de opdrachtgever. Je dient in het belang van veiligheid, gezondheid en welzijn de veiligheidsregels en gedragsregels, die gelden binnen de bedrijfsterreinen van de opdrachtgever, in acht te nemen.

Gedragingen jegens de opdrachtgever die aanleiding vormen voor dringende reden tot ontslag, gelden gelijktijdig voor Repay als dringende reden voor ontslag. Repay heeft in voorkomend geval de bevoegdheid om je in afwachting van een nader onderzoek te schorsen en tegelijkertijd jouw salarisdoorbetaling (tijdelijk) op te schorten.

5. Arbeidsomstandigheden

De opdrachtgever moet zorgen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. De opdrachtgever geeft voorschriften en instructies over de arbeidsomstandigheden. Denk dan aan veiligheidsvoorschriften zoals een verplichting om persoonlijke beschermingsmiddelen te dragen of een rookverbod, maar ook aan instructies op het gebied van hygiëne of de uitvoering en organisatie van het werk. Je bent verplicht de voorschriften en instructies van de opdrachtgever op te volgen.

Als er veiligheidsrisico's zijn bij het werk, dan informeert de opdrachtgever je vóór aanvang van het werk over die risico's, en legt hij/zij je uit hoe je met die risico's om moet gaan. Voor vragen of opmerkingen over de arbeidsomstandigheden op het werk is de opdrachtgever jouw eerste aanspreekpunt. Kan de opdrachtgever jouw vragen niet beantwoorden of laat hij gevaarlijke of onveilige situaties ontstaan of voortbestaan? Neem dan contact op met Repay.

6. Salaris

6.1 Hoogte van het bruto salaris per uur

De hoogte van jouw salaris is afhankelijk van de bij de opdrachtgever geldende systematiek. Dit betekent dat voor jou dezelfde beloning conform artikel 22 van de NBBU-cao geldt als voor een collega werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.

6.2 Salarisbetaling

Je mag werkzaamheden gaan verrichten wanneer wij de arbeidsovereenkomst ondertekend van je hebben ontvangen. Eerder mogen en kunnen wij jouw salaris ook niet uitbetalen. Je hebt bij de digitale inschrijving de gewenste betaalfrequentie kunnen kiezen. Houd er rekening mee dat rond feestdagen de bijschrijving van jouw salarisbetaling langer op zich kan laten wachten dan je gewend bent.

Wij verwijzen je naar onze website www.repay.nl voor de betalingsmomenten. Deze kun je vinden onder "werknemer" waarna je vervolgens "Downloads" kunt aanklikken. De betaalkalender staat onder "Salaris documenten".

6.3. Salarisstrook en jaaropgave

Na iedere salarisbetaling die je op jouw bankrekening ontvangt, kun je de salarisstrook downloaden op Repay Online via www.repayonline.nl. Met jouw inlogcode die je per e-mail ontvangt, kun je inloggen en de salarisstroken downloaden.

Op de salarisstrook staat precies hoeveel uur je hebt gewerkt. Ook staat erop hoe jouw salaris is opgebouwd, wat je het lopende jaar al hebt verdiend, welke premies zijn ingehouden en hoeveel reserveringen (vakantiegeld en –dagen) je hebt opgebouwd. Na de jaarwisseling, uiterlijk op 1 maart, wordt jouw jaaropgave digitaal aan je verstrekt.

7. Vakantiedagen / Vakantiegeld

7.1 Vakantie en / of vrije dag

Artikel 27 van de NBBU-cao bepaalt dat je bij elke volledig gewerkte werkmaand recht hebt op 16 uur vakantie of een evenredig deel daarvan indien je niet een volledige werkmaand hebt gewerkt. In geval je vakantie of vrije dagen op wenst te nemen, dien je dit voornemen tijdig aan jouw opdrachtgever en Werkgever kenbaar te maken. Indien zij akkoord gaan met jouw vakantie en/of vrije dagen kun je in Repay Online jouw verlofuren inboeken zolang jouw saldo toereikend is. Telefonisch en per mail kun je geen verlof doorgeven.

In geval dat de opdrachtgever een verplichte algehele bedrijfssluiting of collectieve bedrijfsvakantie hanteert, heeft Repay het recht je te verplichten vakantiedagen of ADV dagen op te nemen gedurende deze algehele bedrijfssluiting.

In geval het opgebouwde tegoed ontoereikend blijkt te zijn, wordt je geacht onbetaald verlof op te nemen.

7.2 Vakantiegeld

Het vakantiegeld bedraagt thans 8% en per 30 december 8,33% van het totaal door jou verdiende brutosalaris. Wanneer je dat wenst, kun je via Repay Online de opgebouwde reservering vakantiegeld, geheel of gedeeltelijk, opvragen voor uitbetaling. Het vakantiegeld wordt dan ook niet standaard in de maand mei van ieder jaar aan je uitbetaald. Indien jouw dienstverband stopt bij Repay wordt het (restant van het) opgebouwde vakantiegeld automatisch uitgekeerd maximaal 6 weken na uit dienst treden.

7.3 Bijzonder verlof / kort verzuim

In bepaalde gevallen kun je als werknemer aanspraak maken op bijzonder verlof of kort verzuim zoals beschreven staat in artikel 26 van de NBBU-cao.

Wij verzoeken je een bewijs, zoals een trouwkaart of doktersverklaring, op te sturen naar Repay indien je denkt hiervoor in aanmerking te komen.

7.4 Adoptieverlof

Wanneer je een kind adopteert, heb je recht op maximaal 4 weken aaneengesloten betaald adoptieverlof. Het verlof moet worden opgenomen binnen een periode van 18 weken, te rekenen vanaf 2 weken vóórdát het kind feitelijk in het gezin wordt opgenomen. Tijdens het verlof heb je, net als bij zwangerschapsverlof, recht op een uitkering van 100% van het loon. Wil je adoptieverlof opnemen, dan vernemen wij dat zodra de data bekend zijn.

7.5 Ouderschapsverlof

De medewerker die (adoptief) ouder of verzorger is van een kind jonger dan 8 jaar, kan aanspraak maken op onbetaald ouderschapsverlof. Dit recht bestaat zodra de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar geduurd heeft. Voor meer informatie over ouderschapsverlof neem je contact op met Repay.

8. Beëindiging werkzaamheden

8.1 Einde werkzaamheden bij opdrachtgever

Gedurende de looptijd van jouw arbeidsovereenkomst kan het voorkomen dat je niet (meer) bij de opdrachtgever kan worden ingezet, maar dat de arbeidsovereenkomst tussen jou en Repay nog doorloopt. Bijvoorbeeld in geval van faillissement van de opdrachtgever of wanneer de opdrachtgever de opdracht met Repay heeft opgezegd.

Bij een arbeidsovereenkomst in fase 3 en 4 heb je recht op doorbetaling van 100% van het in jouw laatste opdracht verdiende loon. Dit loon wordt berekend over het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen 13 weken. Wel verwachten we dat je beschikbaar en bereikbaar blijft voor Repay, en dat je een aanbod van Repay voor passende vervangende arbeid accepteert.

Uiteraard zullen wij bij een arbeidsovereenkomst in fase 1 en 2, wanneer je dat wenst, trachten je te bemiddelen naar een opdracht bij een van onze opdrachtgevers.

8.2 De herplaatsingsprocedure

In artikel 23 van de cao staat precies de handelwijze beschreven die Repay moet volgen om zo snel mogelijk nieuw werk voor je te vinden. Er vindt een gesprek plaats waarin de herplaatsingsprocedure met je wordt doorgenomen. In dit gesprek worden onder andere jouw mogelijkheden en wensen besproken, zowel wat betreft de inhoud van het werk als het soort opdrachtgevers en de reistijd of reisafstand naar het werk. Dit laatste zal mede afhankelijk zijn van het vervoer waarover je beschikt. Als Repay niet direct werk in dezelfde functie voor je beschikbaar heeft, wordt voor je ook gekeken naar andere functies. Ook wordt gekeken of scholing, coaching of loopbaanbegeleiding de herplaatsing kan vergemakkelijken. Verder maken Repay en jij een aantal praktische afspraken, bijvoorbeeld over jouw bereikbaarheid, deelname aan herplaatsingsgesprekken en het verrichten van 4 sollicitaties per week.

8.3 Wat is passende vervangende arbeid

De nieuwe opdracht die Repay voor je gaat zoeken wordt in de cao omschreven als 'passende vervangende arbeid'. Hiermee bedoelen we een opdracht in dezelfde functiegroep of maximaal twee functiegroepen lager dan de laatst verrichte functie.

Om de functiegroep te bepalen, wordt gekeken naar de functie-indeling volgens de cao en dus niet naar de functie-indeling volgens jouw vorige opdrachtgever.

8.4 Bereikbaarheid en beschikbaarheid

Tenzij de beloning is beperkt tot de gewerkte uren is Repay verplicht 100% van jouw loon door te betalen, ook als je niet werkt. Daar staat tegenover dat van jou de nodige flexibiliteit ten aanzien van te accepteren functies en reisafstanden wordt verwacht. Qua reisafstand geldt dat wij je mogen herplaatsen binnen een straal van 75 kilometer (per auto) dan wel anderhalf uur enkele reistijd (per openbaar vervoer) vanaf jouw woonplaats. In sommige gevallen kan er, gelet op de aard van jouw functie en/of het gebied waar je woont naar redelijkheid van je verlangd worden om nog verder of langer te reizen.

Het spreekt voor zich dat je te allen tijde bereikbaar en beschikbaar dient te zijn in verband met een mogelijke opdracht.

8.5 Weigering passende vervangende arbeid

Je kunt een aanbod van Repay voor passende vervangende arbeid weigeren, maar dan vervallen zowel het recht op doorbetaling van loon als de verplichting van Repay om nieuw werk te zoeken. Het niet nakomen van gemaakte afspraken met betrekking tot beschikbaarheid en bereikbaarheid kan ook gevolgen hebben voor het recht op loondoorbetaling.

8.6 Beëindigen dienstverband

Indien je het dienstverband met Repay wenst te beëindigen, dien je dit te doen door jouw ontslag in te dienen. Dit kan middels een standaard ontslagbrief. Deze is te downloaden op <http://www.repay.nl/downloads/> onder "Tekstbestanden".

Hierin dient te worden vermeld:

- Naam, adres, postcode en woonplaats;
- Datum van opzegging (hierbij dien je rekening te houden met de opzegtermijn, zie hiervoor jouw Overeenkomst en/of de cao).

Tevens verzoeken wij je om de opdrachtgever zo spoedig mogelijk op de hoogte te stellen van jouw voorgenomen ontslag. Na ontvangst van jouw brief ontvang je van Repay een schriftelijke bevestiging van de beëindiging van het dienstverband.

8.7 Getuigschrift

Na jouw uitdiensttreding kun je bij Repay een getuigschrift opvragen.

9. Scholing en Outplacement

Repay HRM werkt nauw samen met NOAD Jobcenter. Wanneer werknemer uitstroomt en in aanmerking komt voor een Transitievergoeding biedt Repay HRM een professioneel outplacementtraject aan. Op deze wijze wordt de transitie van werk naar werk verbeterd. Onderdelen in het outplacementtraject die kunnen worden aangeboden zijn:

- *Loopbaanadviesgesprek met plan van aanpak* € 200,-
- *Opstellen en finetunen cv* € 100,-
- *Opstellen en finetunen sollicitatiebrief* € 100,-
- *Begeleidings- & coachingsgesprek* € 100,- per gesprek
- *Match zoekuren* € 75,- per uur
- *Sollicitatietraining online* Vanaf € 100,-
- *Online training naar keuze 30 minuten* Vanaf € 75,-
- *Persoonlijke training op maat* Vanaf € 200,-

10. Identificatieplicht

Iedereen is verplicht zich te kunnen identificeren, ook op de werkplek. Daarom dien je altijd een identiteitsbewijs en indien van toepassing een verblijfs- en/of tewerkstellingsvergunning mee te nemen en bij je te dragen op de werkvloer.

11. Pensioen

11.1 Pensioenregeling StiPP

Indien je 21 jaar of ouder bent en voldoet aan de voorwaarden, ga je deelnemen aan de pensioenregeling van StiPP (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten).

11.2 Pensioenpremie

Aan de basisregeling ga je deelnemen als je 26 weken gewerkt hebt. Repay draagt dan voor elk uur dat je werkt, een percentage over jouw bruto uurloon af aan het pensioenfonds. De basisregeling wordt volledig door Repay betaald. Na 78 gewerkte weken ga je deelnemen aan de plusregeling. Van de pensioenpremie tijdens de plusregeling neemt Repay 2/3 deel voor haar rekening en betaal je zelf 1/3 deel.

11.3 Meer informatie over StiPP

Voor meer informatie over StiPP verwijzen wij je naar www.stippensioen.nl. Zij zijn op werkdagen tussen 08.00 uur en 18.00 uur telefonisch bereikbaar op het nummer 030-2775690.

12. Collectieve verzekeringen

In samenwerking met Aon bieden wij collectieve verzekeringen aan tegen lage premies, speciaal voor alle medewerkers van Repay. Je kunt onder andere de volgende verzekeringen afsluiten met korting:

- auto-en bromfietsverzekering
- aansprakelijkheidsverzekering
- inboedel-en woonhuisverzekering
- rechtsbijstandverzekering
- reisverzekering
- zorgverzekering

Meer informatie vind je op <https://www.viamijnwerk.nl/?c=VREPA>

13. Werkgeversverklaring

Repay heeft voor haar werknemers die een contract in Fase 1 of 2 hebben de zogenaamde arbeidsmarktscan. Deze arbeidsmarktscan geeft een score aan de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt. Als deze score hoog genoeg is kunnen werknemers een hypotheek krijgen zonder een ingevulde intentieverklaring op de werkgeversverklaring.

Wanneer je een werkgeversverklaring nodig hebt, dien je tijdig contact op te nemen met onze HR Servicedesk. Zij kunnen je adviseren welke stukken je nodig hebt en de werkgeversverklaring opstellen.

Deel 2: Verzuim

1. Ziekmelding

1. In geval van ziekte dien je je op dezelfde dag tussen 08.30 en 09.30 uur telefonisch (08800-21625) of via WhatsApp (06-13137002) persoonlijk ziek te melden. Je dient je ziek te melden bij zowel Repay als bij de opdrachtgever waar je werkzaam bent.

Indien de eerste ziektedag valt op een zaterdag of zondag, dien je dit direct bij de opdrachtgever te melden. Je dient je op de eerstvolgende maandag ziek te melden bij Repay tussen 08.30 en 09.30 uur.

In het geval dat je tijdens werktijd ziek naar huis gaat meld je je direct persoonlijk af, zowel bij jouw direct leidinggevende bij de opdrachtgever als bij Repay.

Als je ziek wordt tijdens jouw vakantie dan meld je dit direct bij zowel Repay als bij de opdrachtgever. Wij vragen je direct een arts te raadplegen en deze om een doktersverklaring te vragen. Zodra wij deze doktersverklaring hebben ontvangen, registreren wij jouw verzuim.

LET OP: Deze verplichting tot ziekmelden bij Repay geldt ook als je binnen 28 dagen na het eind van het dienstverband bij Repay ziek wordt.

Bij de ziekmelding kan er gevraagd worden naar:

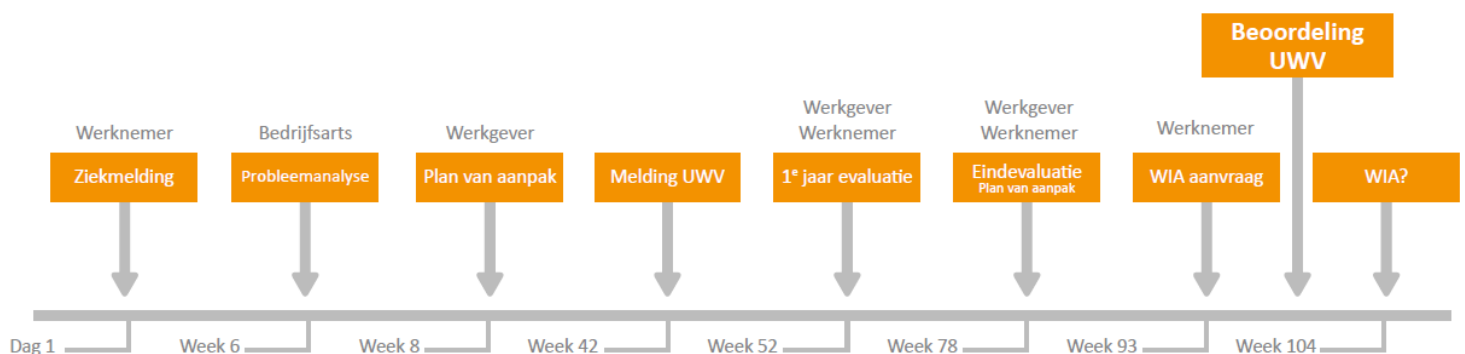
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
 - of het verzuim te maken heeft met bijzondere omstandigheden, privé of werk;
 - jouw verblijf- /verpleegadres en telefoonnummer waarop je bereikbaar bent;
 - is er sprake van een (bedrijfs)ongeval?
 - indien van toepassing: of ziekte/letsel al dan niet is veroorzaakt door een derde partij (bijvoorbeeld in geval van een ongeluk);
 - heeft het verzuim te maken met een zwangerschap?
 - is er sprake van een no risk polis bij het UWV (Bijvoorbeeld WIA-uitkering, Wajong-uitkering e.d.)?
2. Na jouw ziekmelding dien je thuis te blijven tot je telefonisch contact hebt gehad met de afdeling verzuim van Repay, zodat de ziekmelding besproken kan worden. Mocht je een bezoek moeten brengen aan de huisarts of medisch specialist, laat het ons even weten.
 3. Er wordt van je verwacht dat je ervoor zorgt dat jouw genezing niet belemmerd en/ of vertraagd wordt. Waar nodig dien je je onder behandeling van jouw huisarts en/of een medisch specialist te laten stellen.
 4. De verzuim- en preventiemedewerkers van Repay coördineren alle activiteiten met betrekking tot de verzuimbegeleiding. Tijdens jouw verzuim verwachten wij van je dat je (telefonisch) bereikbaar bent voor de opdrachtgever, Repay en onze bedrijfsarts. Indien je niet bereikbaar bent kan dit consequenties hebben voor jouw loonbetaling.
 5. Na jouw ziekmelding kun je uitgenodigd worden voor een verzuimgesprek met de verzuim- en preventiemedewerkers van Repay en/of het spreekuur van de bedrijfsarts. Je bent verplicht om te verschijnen op het verzuimgesprek en/of spreekuur van de bedrijfsarts.

Het is niet aan jouw (huis)arts of andere (medisch) specialist om te beoordelen of je met jouw beperkingen wel of niet kunt werken. De beoordeling met betrekking tot jouw inzetbaarheid kan enkel door een bedrijfsarts gedaan worden.

Mocht je niet naar het verzuimgesprek en/of spreekuur kunnen komen, dan dien je dit minimaal 24 uur van te voren kenbaar te maken bij de preventie- en verzuimmedewerker van Repay. Deze zullen de afspraak verzetten wanneer je een gegronde reden hebt. Als je zonder tegenbericht niet verschijnt op het verzuimgesprek en/of spreekuur van de bedrijfsarts kan dit consequenties hebben voor jouw loonbetaling. Tevens zullen de kosten van het spreekuur bij de bedrijfsarts bij je in rekening worden gebracht. Let op: deze kosten kunnen oplopen tot € 175,-!

Mocht je een uitnodiging van de bedrijfsarts krijgen nadat je hebt gemeld dat je bent hersteld, dan verzoeken wij jou om direct contact op te nemen met de preventie- en verzuimmedewerkers van Repay.

6. Je bent samen met Repay verantwoordelijk voor jouw re-integratie. Er wordt een actieve rol van je verwacht, conform de wettelijke voorschriften. De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) is in het leven geroepen om bij ziekte een snelle terugkeer naar het werk (re-integratie) te bevorderen.



Afbeelding: Schematische weergave WVP

7. Als je tijdens ziekte op vakantie wenst te gaan, dien je minimaal 5 werkdagen voordat je op vakantie wenst te gaan schriftelijk toestemming te vragen aan Repay.
8. Zodra je weer in staat bent jouw werkzaamheden (gedeeltelijk) te hervatten, meld je je uiterlijk op de eerste (gedeeltelijke) werkdag beter bij zowel de opdrachtgever als Repay.
9. Als je een beslissing van de bedrijfsarts niet begrijpt of het hiermee oneens bent, dien je dit direct bij de preventie- en verzuimmedewerker van Repay en bij onze bedrijfsarts te melden. Repay zal samen met jou het bezwaar doornemen en je kunt eventueel een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts.

Het is tevens mogelijk om bij het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Meer informatie daarover kun je vinden op www.uwv.nl. Let op: het aanvragen van een deskundigenoordeel heeft geen opschortende werking. Dit betekent dat de re-integratie

gewoon doorgaat en je de adviezen van de bedrijfsarts dient op te volgen ondanks dat het oordeel in behandeling is bij het UWV.

Voor jou en ons staat een spoedig herstel voorop. Zowel jij als Repay zijn er immers bij gebaat wanneer het werk zo snel mogelijk hervat wordt.

2. Verrichten werkzaamheden

Het is tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid niet toegestaan arbeid te verrichten behalve voor zover het passende werkzaamheden betreft, aangeboden door Repay dan wel met toestemming van Repay.

De passende werkzaamheden zullen worden bepaald in overleg met Repay en de bedrijfsarts. Deze passende werkzaamheden kunnen werkzaamheden betreffen van een ander ofwel lager functieniveau en/of met andere werktijden en/of met andere reistijden en reisafstanden en/of andere opdrachtgever etc.

Het kan, ondanks alle inspanningen, gebeuren dat je niet meer in staat bent om terug te keren in jouw eigen functie of een andere passende functie bij de opdrachtgever. In dat geval wordt er een herplaatsingstraject opgestart door Repay in Spoor 1 en/of Spoor 2.

3. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Werkneemsters hebben recht op ten minste zestien weken doorbetaald verlof voor zwangerschap en bevalling. Het verlof gaat minimaal vier weken en maximaal zes weken vóór de uitgerekende datum in. Wanneer je voorafgaand aan jouw zwangerschapsverlof ziek bent door zwangerschapsklachten gaat jouw verlof standaard 6 weken van tevoren in.

4. Sancties

Indien aan één of meerdere van de in deze verzuimwijzer genoemde verplichtingen niet wordt voldaan, is Repay gerechtigd tot het hanteren van arbeidsrechtelijke maatregelen welke gevolgen kunnen hebben voor jouw loonbetaling. Blijf je, ondanks dat de loonbetaling is opgeschort of stopgezet, weigeren jouw medewerking te verlenen aan jouw re-integratie dan behoort zelfs ontslag tot de mogelijkheden ondanks het ontslagverbod tijdens ziekte.

Ben je arbeidsongeschikt voor, tijdens of na jouw zwangerschap of bevalling dan verzoeken wij je hiervan direct melding te maken zodat wij het UWV hierover kunnen informeren.

Indien je Repay niet tijdig informeert over jouw arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling, waardoor Repay niet in staat is het UWV tijdig te informeren, zal de voorgenomen boete welke Repay door het UWV opgelegd krijgt, in zijn geheel aan je worden doorbelast.

5. Ziek uit dienst treden

Als het dienstverband tussen jou en Repay is komen te eindigen, bijvoorbeeld omdat jouw contract van rechtswege is geëindigd en je op dat moment ziek bent gemeld bij Repay, dan treed je "ziek uit dienst". In dit geval heb je recht op een ziektebewaking.

Je wordt door Repay bij de juiste instantie aangemeld voor de ziektebewaking. Dit kan de Arbodienst van onze verzuimverzekeraar zijn of het UWV. Jouw salaris zal wijzigen naar 70% van jouw laatst verdiende loon. Als je een ziektebewaking via onze verzuimverzekeraar ontvangt zal dit eens per 4 weken aan je worden overgemaakt.

Deel 3: Algemene informatie

1. Klachten

1.1 Klachtenprocedure

Repay kent een gedragscode die alle werknemers en opdrachtgevers aanspoort om professioneel te handelen. Heb je toch een klacht of probleem? Dan is ons uitgangspunt dat er zoveel mogelijk in onderling overleg naar een bevredigende oplossing wordt gezocht. Je kunt met jouw klacht terecht bij onze HR Servicedesk. Zij nemen telefonisch, schriftelijk en per e-mail binnengekomen klachten meteen in behandeling.

1.2 Aanneame en afhandeling van jouw klacht

Klachten worden binnen ons personeelsinformatiesysteem geregistreerd. Je wordt geïnformeerd over de verdere behandeling van jouw klacht. De verantwoordelijke manager wordt direct geïnformeerd, zodat er meteen actie ondernomen kan worden. Uiterlijk 48 uur nadat de klacht is binnengekomen wordt er contact met je opgenomen. De klacht wordt, voor zover mogelijk, meteen opgelost of er wordt afgestemd welke maatregelen kunnen worden getroffen.

2. Meer weten?

Hoewel wij hebben geprobeerd zo volledig mogelijk te zijn in deze Repay Personeelswijzer, kan het natuurlijk best zijn dat je nog vragen hebt over de arbeidsovereenkomst of de Repay Personeelswijzer. Aarzel in dat geval niet en neem contact met ons op. Onze medewerkers staan je graag te woord.

Repay HRM N.V.
Sportweg 26
5037 AC Tilburg
t. 08800 21625
info@repay.nl
www.repay.nl