

De zieke werknemer 101

Een opfrisser van de regels rondom ziekteverzuim



Door: **Willemijn van Bree**

Het ziekteverzuim onder personeel in het onderwijs is structureel hoog. Hoe om te gaan met ziekmeldingen? De regels eromheen lijken misschien deels vanzelfsprekend, maar veel schoolleiders vinden het lastig om om te gaan met een zieke werknemer en voelen onduidelijkheid over het juridisch juiste proces.

“Ik krijg er in de praktijk nog heel veel vragen over”, zegt Carina de Bruin, arbeidsrechtadvocaat bij TeekensKarstens. “Vooral als er sprake is van een combinatie van ziekte én arbeidsconflict.” We beginnen bij de ziekmelding: “Die ligt volledig bij de werknemer”, zegt Carina. “Je mag een ziekmelding niet weigeren en een herstelmelding in principe ook niet. Het is de werknemer die zich ziek meldt en ook alleen de werknemer die zich hersteld kan melden.”

Formele vragen

Daarnaast zijn er regels over wat je de werknemer zou mogen vragen betreffende de ziekmelding. Je mag als werkgever vragen naar de verwachte duur van de ziekte, of de ziekmelding werkgerelateerd is, of er sprake is van een arbeidsongeval

of verkeersongeval met mogelijk regresrecht, hoe het zit met lopende werkzaamheden en overdracht, en hoe de werknemer bereikbaar is. Wat niet mag, is vragen naar de diagnose, medische details of behandeling. Carina: “Als iemand zelf vertelt wat er aan de hand is, mag je daar natuurlijk op reageren. Je mag het echter niet documenteren. Het zijn namelijk bijzondere persoonsgegevens die niet in het personeelsdossier horen.”

Delen met het team

Richting collega’s is voorzichtigheid geboden. Carina: “Hoe lang het verzuim gaat duren, mag je aangeven bij collega’s. Wat er aan de hand is, in de basis niet. Ga daarover het gesprek aan met de werknemer. Wat wil je dat ik met het team deel? Wat kan ik wel of niet over de situatie zeggen? Stem dat met elkaar af. Wees voorzichtig met wat je deelt in situaties waarin afstemming lastig is.”

Arbeids(on)geschikt

Arbeidsongeschikt betekent dat de werknemer niet in staat is om zijn of haar werk in volle omvang uit te oefenen als rechtstreeks gevolg van een medisch objectiveerbaar ziektebeeld of gebrek. Of iemand arbeidsongeschikt is, kan niet

worden bepaald door de werkgever. Carina: “Het is voor de werkgever de verplichting om zich te laten bijstaan door een deskundige. Dat is de arbodienst of de bedrijfsarts. Die bepaalt of een werknemer arbeidsgeschikt of –ongeschikt is. Niet de werknemer zelf, of zijn of haar huisarts, en dus ook niet de werkgever. Die kunnen daar geen oordeel over geven.”

Twijfel over ziekmelding

Ook als je een ziekmelding niet helemaal vertrouwt – de ziekmelding is bijvoorbeeld opvallend getimed, vlak voor een functioneringsgesprek – moet die worden geaccepteerd. Tegelijkertijd betekent dat niet dat je als werkgever niets kunt doen. “Het is belangrijk om dan de bedrijfsarts te betrekken en de context te scheppen”, zegt Carina. Ze waarschuwt wel: “Wees voorzichtig met het oordeel dat iemand niet zo ziek is als hij zegt. Dat vermoeden kan er vaak zijn, maar handel daar niet direct naar. Schakel altijd de bedrijfsarts in.”

Hoe zit het met het loon?

Een zieke werknemer heeft recht op doorbetaling van loon. In het onderwijs is dat in het eerste jaar doorgaans 100 procent en in het

tweede jaar 70 tot 100 procent, afhankelijk van de sector. Carina: “Er zijn een aantal uitzonderingen op het recht op loondoorbetaling volgens de wet. Ziekte door opzet is bijvoorbeeld een grond, maar wordt vrijwel nooit aangenomen. Een andere grond voor het niet meer doorbetalen is als medische beperkingen bij een sollicitatie zijn verzwegen. Als werkgever mag je hier niet naar vragen, maar de werknemer heeft wel een mededelingsplicht. Ook als de werknemer het herstel vertraagt of belemmert, is dit grond om loon niet door te betalen. Denk aan een situatie waarin een werknemer geen arts raadpleegt terwijl dat wel moet, of een mediationadvies niet opvolgt.”

Re-integratieverplichting

De zieke werknemer heeft een re-integratieverplichting: hij of zij moet er alles aan doen om zo snel mogelijk beter te worden. Carina:

“Op het moment dat de bedrijfsarts mediation adviseert, moet dat advies worden opgevolgd. Dat geldt overigens ook voor de werkgever.” Wanneer de werknemer deze verplichting niet nakomt, kun je ervoor kiezen te stoppen met de doorbetaling van het loon. “Je moet eerst een duidelijke waarschuwing sturen”, zegt Carina. “Je kunt niet zomaar het loon stoppen. Maar als een werknemer niet meewerkt, kun je overgaan tot een loonstop.”

Stoppen en opschorten

“Een loonopschorting is ook een mogelijkheid”, vervolgt Carina, “maar dat heeft andere consequenties dan de loonstop. De terminologie wordt regelmatig door elkaar gehaald. Opschorting kun je inzetten op het moment dat de werknemer de controlevoorschriften niet nakomt, zoals een no-show bij de bedrijfsarts. Maar als de werknemer

daarna alsnog meewerkt, moet je het loon alsnog betalen. Dat kan betekenen dat een werknemer best lang kan rekken. Bij een loonstop vervalt dat recht van terugbetaling.” Het is dus een eigen afweging waar je voor wilt waarschuwen wanneer een zieke werknemer niet aan de re-integratieverplichting voldoet, maar Carina maakt wel duidelijk: “Het is belangrijk dat je de juiste waarschuwing geeft. Eén waarschuwing is ook al voldoende.”

De basis op orde

De regels kwamen je wellicht al bekend voor, maar in de praktijk zien we dat de toepassing ervan regelmatig onder druk komt te staan. Het is daarom belangrijk om af en toe stil te staan bij de basis. De verleiding om als werkgever snel te handelen is soms groot, maar blijf consequent de bedrijfsarts betrekken bij ziekteverzuim.

GEZOND WERKEN BEGINT BIJ DE JUISTE WERKPLEK

Werkplekken in het onderwijs zijn niet altijd goed ingericht. Dat kan leiden tot fysieke klachten. Met dé Ergonomiegids voor het onderwijs ontvang je een **gratis** fysiek boek met 200+ pagina's vol praktische tips, checklists en tools.

- ✓ Werk comfortabeler en verminder dagelijkse fysieke belasting
- ✓ Praktisch toepasbaar voor klaslokalen, teamkamers en werkplekken

Met dé Ergonomiegids voor het onderwijs krijg je direct praktische handvatten.



SCAN DE QR CODE EN
ONTVANG DÉ ERGONOMIEGIDS