

De zieke werknemer

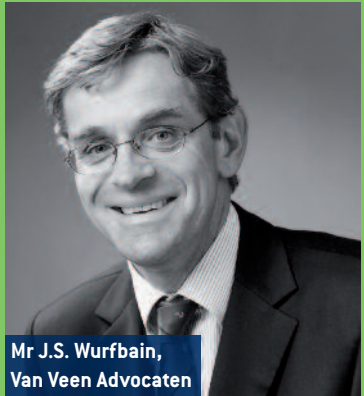
De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid van een werknemer houdt de gemoederen bezig. Veel van de vragen die aan ons worden voorgelegd houden daarmee verband.

Als een werknemer zich ziek heeft gemeld en na een controle van de Arbodienst blijkt dat de werknemer door de Arbodienst niet arbeidsongeschikt wordt geoordeeld, dan verliest de werknemer zijn aanspraak op loon als hij daarna niet de overeengekomen arbeid verricht. Als de werknemer van oordeel is dat hij wel arbeidsongeschikt is dan moet hij een zogenaamde second opinion aanvragen bij het UWV.

Heeft geen Arbocontrole plaatsgevonden maar wijst de werkgever de ziekmelding van de werknemer toch van de hand, dan is het oppassen geblazen. Dan kan later blijken dat de werknemer toch recht heeft op loon ondanks het feit dat die geen second opinion heeft aangevraagd. Dat is vooral het geval wanneer het zonneklaar is dat de werknemer ziek is. Als de werknemer stukken kan overleggen van bijvoorbeeld zijn behandelde artsen waaruit blijkt dat hij daadwerkelijk ziek is geweest, dan lijkt het bestaan van ziekte moeilijk door de werkgever te betwisten. U loopt dan als werkgever aanzienlijke risico's. Behalve het achterstallig loon kunt u ook veroordeeld worden tot betaling van een boete van maximaal 50% over het achterstallig loon en betaling van rente en kosten.

ARBEIDSCONFLICT

Al enige tijd worden ziekmeldingen van een werknemer die samenhangen met problemen op het werk en die niet zouden bestaan in een andere werkring niet langer meer door de bedrijfsartsen gehonoreerd. Richtlijnen voor bedrijfsartsen schrijven voor, dat ziekmelding ingegeven door een arbeidsconflict geen medische beperkingen met zich meebrengen. De Arbodienst geeft in zo'n geval aan de werkgever het advies om een afkoelingsperiode van maximaal twee weken in acht te nemen met de bedoeling om in die periode tot een oplossing met de werknemer te komen. Daarbij wijst de Arbodienst vaak op de mogelijkheid



Mr J.S. Wurfbain,
Van Veen Advocaten

van hulp via mediation. De werknemer dient tijdens de afkoelingsperiode in gesprek te gaan met zijn werkgever. Wanneer die gesprekken niet tot een oplossing leiden dient hij zijn werkzaamheden te hervatten. Doet hij dat niet dan verliest de werknemer aanspraak op loon. In 2008 heeft de Hoge Raad dit nog eens bevestigd. Een werknemer kan alleen dan met recht thuisblijven wanneer de arbeidsomstandigheden zodanig zijn dat "met het oog op de (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten, van de werknemer redelijkerwijs niet kan worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden verricht". De werknemer zal daarvoor wel feiten en omstandigheden moeten aanvoeren en zonedig bewijzen wil hij in een procedure in het gelijk worden gesteld.

Anders dan in het verleden hoeft u als werkgever niet lange tijd lijdzaam toe te zien dat een medewerker zich met een beroep op situatieve arbeidsongeschiktheid aan het arbeidsproces onttrekt.

Recentelijk hebben de rechters ook geoordeeld over verzwijgen van een gezondheidskwaal voor indiensttreding en het opzettelijk veroorzaken van ziekte. Daarvoor is in deze bijdrage geen plaats. <

Voor vragen kunt u contact opnemen

met: Van Veen Advocaten

Mr J.S. Wurfbain

Postbus 442, 6710 BK Ede

Tel: 0318 -68 78 96