

Ziek van uw personeel?

Een van de grootste ergernissen van Nederlandse werkgevers is personeel dat zich te lichtvaardig ziek meldt. Denk aan de medewerker die ziek is na zijn functioneringsgesprek of nadat hij een avond de bloemetjes te veel heeft buitengezet. Werkgevers voelen zich vaak machteloos bij onterechte ziekmeldingen en vragen mij dan ook geregeld wat zij eraan kunnen doen.

Voorkomen is beter dan genezen

Het lijkt een open deur, maar allereerst is het van belang om te zorgen voor een goede werksfeer. De meeste ziekmeldingen worden veroorzaakt, of verergerd, door pesten, conflicten of ontevredenheid met de inhoud van het werk. Probeer dergelijke situaties te voorkomen of zo snel mogelijk op te lossen.

Verder kan u lichtvaardige ziekmeldingen ontmoedigen door de regel in te voeren dat de werknemers de eerste twee ziekte dagen geen recht op loondoorbetaling hebben. Een variant, met een wat positievere insteek, is het toekennen van extra vakantiedagen aan werknemers die een heel jaar niet ziek zijn geweest.

De melding, en daarna

Bij de ziekmelding doet u er goed aan om uw medewerker concreet te vragen hoe lang hij denkt dat het verzuim gaat duren en wat zijn medische beperkingen voor het werk zijn. Verder is het verstandig om de medewerker door de bedrijfsarts te laten onderzoeken, ook als u vermoedt dat er geen sprake is van ziekte. Als een conflict de reden voor de ziekmelding is, is er maar één remedie: het gesprek aangaan.

Als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, en de werknemer zonder goede reden afwezig is geweest, dan kan u hem sommen zijn werk direct te hervatten en hoeft u over de verzuimde dagen

geen salaris te betalen. Als de werknemer wel ziek is dan bent u verplicht om zich in te spannen voor de re-integratie. Diezelfde plicht rust ook op de medewerker.

Niet werken, wel de marathon lopen?

Soms ontstaat bij werkgevers het gevoel dat de werknemer zich zieker voordoet dan hij is, omdat hij in zijn vrije tijd vol energie zijn huis verbouwt, marathons loopt of gaat snowboarden. In dergelijke gevallen is het raadzaam om de bedrijfsarts te vragen hoe die activiteiten zich verhouden tot de arbeidsongeschiktheid van deze medewerker. Het is mogelijk dat hij medisch gezien niet kan werken, maar wel bijvoorbeeld kan hardlopen. Als echter blijkt dat de werknemer u om de tuin heeft geleid en in werkelijkheid niet arbeidsongeschikt is, of dat hij met die activiteiten zijn herstel dwarsboomt, dan kan dit een reden voor ontslag zijn. Met het deskundig oordeel van de bedrijfsarts heeft u een bewijsstuk in handen om dit te onderbouwen.

Advies inwinnen en actie ondernemen

Als arbeidsrechtadvocaat krijg ik vooral de kwesties voorgelegd waarin er problemen zijn met de ziekmelding, dus de bijzondere situaties. Negen van de tien keer is er daadwerkelijk sprake van ziekte en is de werkgever begripvol. Als zich echter de uitzondering bij u voordoet, en er is sprake van een onterechte ziekmelding, weet dan dat u arbeidsrechtelijk gezien niet met lege handen staat. Het is daarbij van belang advies in te winnen en doortastend te handelen.



mr. Laura van Luipen
advocaat

SørensenVanLuipen
Arbeidsrechtadvocaten
Turfweg 75
3065 AJ Rotterdam
T: (010) 2492444
M: (06) 48008040
E: vanluipe@svllaw.nl
I: www.svllaw.nl

