

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsrechtelijke regelgeving, premies en belastingen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement onderscheidt zich door:

- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: www.rendement.nl/hr

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/hr/abonneren



Conflict of ziekte?

Als een werknemer zich ziek meldt door een arbeidsconflict, ontstaat er een vervelende situatie. Om zo'n situatie zo goed mogelijk op te lossen, heeft de Stichting Expertisecentrum Participatie (STECR) de Werkwijzer Arbeidsconflicten ontwikkeld. De Werkwijzer biedt u handvatten bij een ziekmelding waarbij een arbeidsconflict een rol speelt. In oktober 2014 is een nieuwe versie van de Werkwijzer verschenen. In dit artikel leest u de belangrijkste uitgangspunten en wijzigingen.

De Werkwijzer van STECR is in eerste instantie een richtlijn voor bedrijfsartsen, maar kent inmiddels een bredere doelgroep. Hoewel de Werkwijzer geen wet is, heeft het in de praktijk grote invloed op de aanpak van ziekmeldingen die worden gedaan na een arbeidsconflict. De bedrijfsarts behoort de Werkwijzer te gebruiken en mag hier slechts gemotiveerd van afwijken. Ook UWV en de rechter betrekken de Werkwijzer regelmatig in de toets of er voldoende re-integratie-in-

spanningen zijn verricht door de werkgever of de werknemer. Het is dan ook verstandig om op de hoogte te zijn van de inhoud van de Werkwijzer en met uw bedrijfsarts te bespreken of en op welke wijze hij de Werkwijzer volgt.

Drie-variantenmodel

De vorige Werkwijzer omschreef de meest voorkomende situaties waarin er sprake kan zijn van een ziekmelding ge-

combineerd met een arbeidsconflict: de A-, B-, C- of D-werknemer. Van deze varianten is in de nieuwe Werkwijzer afscheid genomen. De nieuwe Werkwijzer beoogt het beoordelingsproces van een ziekmelding die gepaard gaat met een arbeidsconflict overzichtelijker en eenvoudiger te maken. Dit gebeurt door de invoering van het 'drie-variantenmodel' (zie afbeelding op de pagina hiernaast).

Stappen

STECR gaat er in de Werkwijzer van uit dat er drie varianten mogelijk zijn bij een ziekmelding waar een arbeidsconflict mogelijk een rol speelt. Door een aantal stappen te doorlopen kunt u vaststellen met welke variant u te maken heeft.

Stap 1: Ziekmelding en spreekuur

Stap 1 is het spreekuur bij de bedrijfsarts naar aanleiding van een ziekmelding waarbij een arbeidsconflict mogelijk een rol speelt. De werkgever moet de melding binnen maximaal één week doorgeven aan de bedrijfsarts. Als u vermoedt dat de ziekmelding verband houdt met een arbeidsconflict, dan is het verstandig om deze informatie met de bedrijfsarts te delen voordat het spreekuur plaatsvindt. Hij kan er dan rekening mee houden.

Stap 2: Beoordeling arbeidsongeschiktheid

De bedrijfsarts zal na het spreekuur beoordelen of de werknemer door ziekte niet in staat is om de bedongen arbeid (de oorspronkelijke functie) te verrichten. Deze vraag gaat vooraf aan de vraag of er mogelijk (ook) sprake is van een arbeidsconflict. Dit is een belangrijk verschil met de vorige Werkwijzer. De medische beoordeling zal kortweg leiden tot één van de volgende conclusies:

Uitgangspunten van de Werkwijzer Arbeidsconflicten

De vernieuwde Werkwijzer van STECR herhaalt en benadrukt een aantal uitgangspunten die in de oude Werkwijzer waren opgenomen en die nog steeds van belang zijn:

- Rol huisarts. Niet de huisarts, maar de bedrijfsarts bepaalt of de werknemer ziek is voor de bedongen arbeid.
- Hoor en wederhoor. De bedrijfsarts moet 'hoor en wederhoor' toepassen voordat hij tot een oordeel komt. Wijs op de Werkwijzer als dit niet gebeurt.
- Demedicalisering. De focus behoort te liggen op het oplossen van de conflict-

situatie en niet zozeer op de arbeidsongeschiktheidsvraag. Van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij zich inspannen om het conflict op te lossen, zelfs als de werknemer ziek is.

- Mediation. Mediation is niet in alle gevallen wenselijk. De Werkwijzer geeft voorbeeldsituaties waarin mediation zinvol kan zijn. De bedrijfsarts moet motiveren waarom en op welke termijn mediation nodig is.
- Deskundigenoordeel. Als u het oneens bent met de bedrijfsarts, kunt u om een second opinion vragen bij UWV.

- De werknemer is ziek en niet in staat om de bedongen arbeid te verrichten.
- De werknemer is niet ziek en kan in principe zijn functie wel uitvoeren.

Stap 3: Beoordeling arbeidsconflict

De laatste stap is gericht op de beoordeling van de bedrijfsarts of er (ook) sprake is van een arbeidsconflict. Er zijn drie varianten mogelijk:

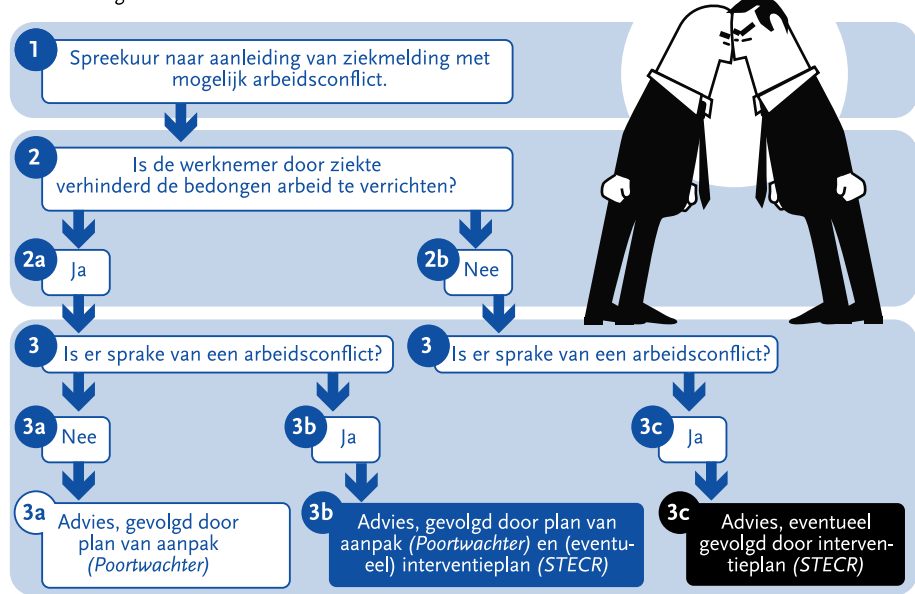
- Variant A. De werknemer kan door ziekte niet werken en er is geen sprake van een arbeidsconflict. De Werkwijzer is dan niet van toepassing. Er is sprake van ziekte en u heeft een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 104 weken. In die 104 weken (of langer bij een loonsanctie) geldt een opzegverbod. Ook de termijnen en re-integratieverplichtingen van de Wet verbetering poortwachter gelden. De bedrijfsarts stelt hierbij een plan van aanpak op.
- Variant B. De werknemer kan door ziekte niet werken én er is een arbeidsconflict. U komt dan met de werknemer in hetzelfde traject als bij variant A, alleen is de Werkwijzer hier wel van toepassing en kan de bedrijfsarts een interventieplan aanbevelen. Dit is een plan met maatregelen die het arbeidsconflict moeten aanpakken.
- Variant C. De werknemer is niet ziek, maar er is wel sprake van een arbeidsconflict. In dit geval is alleen de Werkwijzer van toepassing en adviseert de bedrijfsarts u over een eventuele interventieperiode en mediation (bemiddeling) zoals de Werkwijzer voorschrijft.

Variant C

Variant C stuit in de praktijk op de meeste problemen. De werkgever zal doorgaans van mening zijn dat de werknemer verzuimt zonder reden. Als de bedrijfsarts oordeelt dat de werknemer niet ziek is, maar dat er sprake is van een arbeidsconflict, bent u in principe niet verplicht om het loon door te betalen. In het kader van goed werkgeverschap moet u de werknemer wel eerst schriftelijk waarschuwen voordat u het loon stopzet. Daarna kan de werknemer uw organisatie dagvaarden om het loon weer door te betalen.

Stappen drie-variantenmodel

Het model biedt de bedrijfsarts handvatten hoe te handelen bij een ziekmelding in combinatie met een arbeidsconflict.



Werknemers stellen regelmatig dat zij niet werken vanwege een reden die voor risico van de werkgever behoort te komen, bijvoorbeeld als zij worden bedreigd of getreiterd door collega's en de werkgever hier te weinig tegen onderneemt. In dat geval zou u het volledige salaris moeten doorbetalen als u zich onvoldoende inspant om de belemmeringen voor werkhervatting weg te nemen. Uit de rechtspraak blijkt dat de werknemer aan

drie voorwaarden moet voldoen om recht te hebben op loondoorbetaling:

- 1 De arbeidsomstandigheden zijn zodanig dat, met het oog op (de dreiging van) de psychische of lichamelijke klachten, werkhervatting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevraagd.
- 2 Die situatie ligt in de risicosfeer van de werkgever.
- 3 De werknemer verleent alle medewerking aan zijn werkgever om de oorzaak van de situatie weg te nemen.

WWZ

In het kader van de Wet werk en zekerheid (WWZ) wordt waarschijnlijk per 1 april 2016 de hiervoor beschreven bewijslast omgedraaid: de werkgever moet het salaris van een verzuimende werknemer doorbetalen, tenzij hij bewijst dat het verzuim in de risicosfeer van de werknemer ligt. De drie voorwaarden voor het recht op loondoorbetaling blijven volgens minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wel hetzelfde, maar dit moet in de praktijk nog blijken.

Niels Koene & Viola Zanetti, advocaten arbeidsrecht bij CMS, tel. (020) 301 63 01, e-mail: niels.koene@cms-dsb.com, viola.zanetti@cms-dsb.com, www.cms-dsb.com

Interventieperiode

De bedrijfsarts kan voor een arbeidsconflict een interventieperiode adviseren. De bedrijfsarts moet hierbij terughoudend zijn en de instemming van de werkgever is nodig. Immers, in een interventieperiode blijft de werknemer met behoud van loon weg van het werk, zonder dit als ziekte aan te merken. De interventieperiode duurt maximaal een week en in bijzondere situaties maximaal twee weken. Tijdens de interventie behoren er activiteiten plaats te vinden om het conflict op te lossen, bijvoorbeeld het voeren van gesprekken met de werknemer.