

Werken zul je! (ook als je ziek bent)

Zonder wetenschappelijk onderzoek durf ik wel te stellen dat het aantal conflicten in de herfst toeneemt. Ook de intensiteit van die geschillen is dan heviger. Alsof de vallende bladeren, de venijnige regen en de toenevende wind het humeur van de mensen regeert. In die perioden neemt ook het ziekteverzuim toe.

Nou heb je grofweg twee categorieën zieke werknemers. De ene categorie is "gewoon" ziek en wordt "gewoon" weer beter. De andere categorie heeft niet alleen medische klachten maarervaart ook problemen in de relatie met de baas. En vaak is dat omgekeerd ook het geval.

Die ziekmeldingen behoeven een meer dan speciale aandacht. De relatie tussen u als werkgever en de arbodienst die u heeft ingehuurd is van groot en zelfs van essentieel belang.

Natuurlijk is een bedrijfsarts onafhankelijk, maar de arbodienst is dat niet. Die heeft met u een overeenkomst van dienstverlening en behoort daarom proactief te handelen en "waar voor zijn geld te leveren". Dat laatste is in de praktijk echter niet altijd het geval en daarom ben ik het met veel van mijn klanten eens dat er slechte en hele goede arbodiensten zijn – en dat werkgevers er goed aan doen om duidelijk bij hun arbodienst aan te geven wat zij van deze verlanen en dit schriftelijk te bevestigen.

Ik wijd hier zoveel woorden aan om dat het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden op 23 juli 2013 een, voor werkgevers met zieke werknemers die in de hiervoor genoemde "probleemcategorie" vallen, zeer interessante uitspraak heeft gedaan.

Bij die uitspraak past weliswaar het voorbehoud dat het om een Gerechtshof gaat en dat de Hoge Raad als hoogste rechter nog een ander standpunt zou kunnen innemen, maar de redenering van het Gerechtshof lijkt me juridisch sterk en houdbaar. Dus kunnen we daar voorlopig mee verder.

Waar gaat het om?

Zieke werknemers hebben plichten. Een daarvan is dat de werknemer verplicht is om passende arbeid te verrichten tijdens de arbeidsongeschiktheid. Passende arbeid betreft werk dat in redelijkheid aan de zieke werknemer kan worden opgedragen.

De wet bepaalt dat zieke werknemers maximaal 104 weken recht hebben op doorbetaling van (een deel van hun) loon. Maar nu komt het: dat recht hebben ze niet voor de tijd gedurende welke ze zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verrichten.

In de rechtspraak en in de juridische literatuur is langere tijd een hevige discussie gevoerd over de vraag wat onder "voor de tijd" moest worden verstaan. Als een werknemer bijvoorbeeld twee uur per week kon werken en hij die arbeid weigerde, mocht de werkgever dan alleen het loon over die twee uur inhouden of het hele salaris over alle uren waarvoor het dienstverband was aangegaan? Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden vindt dat in zo'n geval het volledige loon niet hoeft te worden betaald. Het college leidt dit af uit de z.g. wetsgeschiedenis. In de parlementaire stukken die aan de wet vooraf gingen is namelijk overwogen dat een loonstop een afschrikwekkende sanctie is om te waarborgen dat de werknemer zijn re-integratie serieus oppakt.

Er is uiteraard wel weer een uitzondering: als de werknemer maar een lichte overtreding heeft begaan dan zou het niet redelijk en billijk zijn om het hele loon te stoppen. Het is echter volgens het Ge-



Bob Heeren

rechtshof niet zo, dat een werknemer dan recht heeft op een deel van het loon conform de omvang van de (on)redelijkheid.

Het is dus alles of niets.

Het Gerechtshof vond het ook belangrijk dat de werkgever meermalen duidelijkheid aan de werknemer had gegeven over het moeten verrichten van passende arbeid. Communicatie loont dus ook in deze gevallen.

Wat niet in de uitspraak voorkwam maar wat wel een goede tip is om aan het UWV een second opinion te vragen of de arbeid die tijdens ziekte aan de werknemer wordt opgedragen ook werkelijk passend is. Ik hoor bijvoorbeeld werkgevers wel eens roepen dat ze hun "lastige" zieke werknemers een lesje zullen leren door ze in de kantine te laten werken terwijl hun eigen werk inkoper is. Maar dat is een actie die een vervelend boemerang effect zou kunnen sorteren.

De werknemer zou in dat geval immers kunnen zeggen dat er geen sprake is van passende arbeid en dat hij dus gewoon zijn hele loon moet krijgen. En dat de werkgever onterechte druk op hem uitoefent. Dat alles is anders als het UWV vindt dat het wel om passende arbeid gaat. Een goede arbodienst maakt u op de mogelijkheid van zo'n onderzoek door het UWV trouwens attent (en de naam van de wettelijke regeling waarop zo'n onderzoek is gebaseerd mag u weer vergeten: artikel 32.3,a Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen).

Kortom: als een werknemer die re-integreert passende arbeid moet gaan verrichten valt er natuurlijk altijd wel iets te discussiëren. Maar het "zomaar" weigeren te werken tijdens re-integratie kan een werknemer duur komen te staan.

Toch leuk om te onthouden als het straks niet alleen regent, maar ook stormt.

Letterlijk en figuurlijk.

Mr Drs Bob Heeren

Juridische zaken

RUBRIEK

OPRECHT BETROKKEN

RWV ADVOCATEN

