

Tekst: mr. Mike Timmer

De wet bepaalt dat werkgevers bij ziekte van werknemers onverwijld maatregelen moeten treffen/voorschriften moeten geven, opdat de werknemer de eigen of passende arbeid kan gaan verrichten. Meestal zal de werkgever voor de ziektebegeleiding een arbodienst inschakelen. Naast die re-integratieverplichting staat de verplichting van de werknemer zijn medewerking te verlenen aan de re-integratie.

Mogelijke maatregelen bij de onwillige zieke werknemer



■ Mr. Mike Timmer

Doelstelling van re-integratie is dat de werknemer zo spoedig mogelijk weer aan het arbeidsproces deelneemt. Daarbij wordt eerst bekeken of de werknemer aan de slag kan in zijn eigen functie. Als dat onmogelijk is, heeft de werkgever de verplichting na te gaan (in overleg met de bedrijfsarts) of er binnen de onderneming een passende functie aanwezig is. Is die er niet dan moet de werkgever buiten de organisatie op zoek naar passende arbeid. Als passende arbeid wordt aangemerkt "alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd". De werkgever dient bij de re-integratie een actieve rol te spelen. Als er passende arbeid is dan moet de werkgever maatregelen nemen en voorschriften geven zodat de werknemer die passende arbeid gaat verrichten.

Wat als de werknemer de genezing belemmert of weigert passende arbeid te verrichten? Als een werknemer zich tijdens ziekte bijvoorbeeld bezighoudt met belastende activiteiten (sporten, bijklussen) waardoor de genezing wordt belemmerd of vertraagd of als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te aanvaarden, wordt van een werkgever een actieve rol verwacht. De werknemer moet dan worden uitgenodigd en verteld worden dat hij wordt geacht dergelijke activiteiten achterwege te laten of de passende arbeid te aanvaarden, bij gebreke

waarvan het loon wordt stopgezet. In het geval van het niet aanvaarden van passende arbeid dient overigens uitsluitend het loon te worden stopgezet voor het deel van de bedongen arbeid dat de werknemer, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijk grond niet heeft verricht.

Als de werknemer weigert om redelijke voorschriften (bijvoorbeeld: ga naar de bedrijfsarts) op te volgen, dan kan het loon worden opgeschort. Het loon wordt dan niet betaald tot het moment dat de werknemer wel bereid is de voorschriften op te volgen. De werkgever die het loon wil stopzetten of opschorten, heeft een waarschuwingsplicht. Hij moet de werknemer schriftelijk waarschuwen dat hij de sanctie wil uitoefenen. Waarschuwt hij niet/niet tijdig, dan verliest die werkgever het recht het loon in een later stadium alsnog op te schorten/stop te zetten. Bovendien loopt de werkgever de kans dat zijn nalaten wordt gesanctioneerd met een loonsanctie van het UWV (52 weken) of een actie van de werknemer inhoudende een ontbindingsverzoek waarin een vergoeding wordt gevraagd. Kantonrechters hebben onjuiste keuzes van werkgevers al afgestraft met de kantonrechtersformule met correctiefactor 3.

Uit het voorgaande blijkt dat een mislukte re-integratie de werkgever financieel hard kan raken. Doet zich een concreet probleem voor bij de re-integratie, of heeft u een andere arbeidsrechtelijke vraag, aarzel dan niet contact op te nemen.

*Bax Advocaten Belastingkundigen
Edisonstraat 84
7006 RE Doetinchem
Telefoon 0314 - 37 55 00
www.baxadvies.nl*