

EBOOK

**VOORKOMEN EN
BEPERKEN VAN
ZIEKTEVERZUIM**



‘Met onze wetgeving voor doorbetaling bij ziekte is Nederland dan ook koploper in Europa, met als tegenhanger landen waarbij die verplichting na twee weken al eindigt.’

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE: EEN BRON VAN VELE ARBEIDSCONFLICTEN

Zieke werknemers zijn in meerdere opzichten een zorg voor hun werkgever, nog los van de persoonlijke betrokkenheid bij een zieke collega. Vooral het doorbetalen van loon bij ziekte is een flinke aanslag op het personeelsbudget van menig bedrijf. Met onze wetgeving voor doorbetaling bij ziekte is Nederland dan ook koploper in Europa, met als tegenhanger landen waarbij die verplichting na twee weken al eindigt. Arbeidsrechtadvocaat Sander Theunissen ziet jaarlijks een groot aantal rechterlijke uitspraken over het wetsartikel dat over doorbetaling van loon bij arbeidsongeschiktheid gaat. Het staat volgens hem hoog op de lijst van wetsartikelen waarover het meest geprocedeerd wordt. Ook conflicten over re-integratie en het opschorten of stopzetten van loon komen in zijn praktijk veel voor. In dit e-book schetst hij de regel, de uitzonderingen en de veranderingen in de wetgeving rond zieke werknemers.

De Nederlandse norm van 104 weken is voor werkgevers een extra reden om te voorkomen dat hun werknemers ziek worden. En toch weet elke leidinggevende of werkgever dat uitval wegens ziekte soms niet te voorkomen is. Alleen al het aantal burn-outs neemt nog jaarlijks toe. Bijna altijd hebben die meerdere oorzaken, die zowel in de privé- als in de werksituatie gezocht moeten worden. Bedrijfsconselor en stresscoach Jennifer Hanenberg Elders pleit voor het erkennen van burn-out als een lichamelijke aandoening, die kort gezegd wordt veroorzaakt door aanhoudende stress en een gebrek aan herstelmogelijkheden. In haar bijdrage schetst ze manieren hoe met dit groeiende probleem op de werkvloer kan worden omgegaan. Een actieve rol van de werkgever en goede externe hulp kan daarbij een belangrijk verschil maken.

Lexence

Advocaten en notarissen

‘GEEN ARBEID, WEL LOON, TENZIJ, wordt nieuwe regel’

- SANDER THEUNISSEN -

‘Arbeidsongeschiktheid door ziekte is een actueel probleem, en dat blijft het’, vertelt advocaat Sander Theunissen. Hij geeft aan wat er speelt voor werkgevers rondom dit thema en hoe ze met de belangrijkste dilemma’s om kunnen gaan.

Advocaat arbeidsrecht Sander Theunissen schrijft elk jaar een hoofdstuk in een handboek over arbeidsrecht. Zijn hoofdstuk is helemaal gewijd aan het recht op doorbetaling van loon bij ziekte. Hij durft de stelling wel aan dat dit voorlopig nog een actueel probleem blijft: ‘Het wetsartikel dat bepaalt dat loon moet worden doorbetaald bij ziekte staat in de top 5 van artikelen waarover geprocedeerd wordt. Ik lees elk jaar zo’n 100 nieuwe uitspraken en artikelen over dit thema en behandel daarvan de belangrijkste in mijn hoofdstuk.’

‘GEEN ARBEID, GEEN LOON’ VERANDERT

Theunissen wijst erop dat het van belang is een onderscheid te maken in de drie wetsartikelen die een eventueel recht op loon zonder arbeid geven.

‘Hoofregel is dat een werknemer geen loon krijgt als hij niet werkt. Hierop gelden uitzonderingen. Een van de belangrijkste uitzonderingen is arbeidsongeschiktheid.’ De hoofregel van ‘geen arbeid, geen loon’, wordt waarschijnlijk in 2017 omgedraaid met een wijziging van de Wet werk en zekerheid. ‘De regering heeft op miraculeuze wijze bedacht dat het wetsartikel over ‘geen arbeid, geen loon’ moet vervallen, omdat er zo veel uitzonderingen op zijn. Dan wordt het nieuwe uitgangspunt ‘geen arbeid, wel loon, tenzij.’ Hij vertelt dat ook de verplichting voor de werkgever om loon door te betalen nog strenger wordt. Bij situatieve arbeidsongeschiktheid mag het loon alleen nog worden gestopt als de schuld uitsluitend of in hoofdzaak bij de werknemer ligt.

DRIE TYPEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

MEDISCHE ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID

- Artikel 7:629 BW: “bedongen arbeid niet verricht in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte”
- Artikel 19 Ziektewet: “ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte”

SITUATIEVE ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID

- Artikel 7:628 BW: “overeengekomen arbeid niet verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor werkgever komt”
- Mak/SGBO-arrest
- STECR Werkwijzen Arbeidsconflicten (versie 6, oktober 2014)

FUNCTIONELE ARBEIDS- ONGESCHIKTHEID

- Artikel 7:628 BW
- Werken tot schade van de gezondheid
- Bijvoorbeeld: kapper lijdt aan kapperseczeem

ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN DRIE VORMEN

Over ziekte kan een advocaat niets zeggen, dat is aan de medici, maar over het recht op loon bij arbeidsongeschiktheid wel. Theunissen licht drie vormen toe: medische, situatieve en functionele arbeidsongeschiktheid.

- Medische arbeidsongeschiktheid: 'Veel mensen zijn op een bepaalde manier ziek, ze hebben bijvoorbeeld astma of slechte ogen, maar niet iedereen is arbeidsongeschikt. Je bent medisch arbeidsongeschikt als je niet kunt werken als rechtstreeks gevolg van die ziekte. De verplichte doorbetaling van loon bij ziekte is in beginsel 104 weken. De hoogte is minimaal 70 procent van het naar tijdruimte vastgestelde salaris, maar vaak wordt in een cao of in een arbeidsovereenkomst een hoger percentage afgesproken.'

- Situatieve arbeidsongeschiktheid: 'Als de arbeidsomstandigheden zodanig zijn dat door psychische of lichamelijke klachten, of de dreiging daarvan, redelijkerwijs geen werkzaamheden kunnen worden verwacht. Er is sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid als die omstandigheden zijn ontstaan door oorzaak en voor rekening van de werkgever en de werknemer zijn best heeft gedaan om terug te komen op de werkvloer. Nu moet de werknemer nog aantonen dat hij situatief arbeidsongeschikt is, maar met de aangekondigde wijziging van de WWZ komt de bewijslast bij de werkgever te liggen.'

- Functionele arbeidsongeschiktheid: 'Hiervan is sprake als werken leidt tot schade in de gezondheid, bijvoorbeeld in het geval van een kapper met kap-perseczeem.'

INGRIJPEN BIJ SITUATIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- In het arrest MAK/SGBO heeft de Hoge Raad zich uitgesproken over de vraag wanneer er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid.

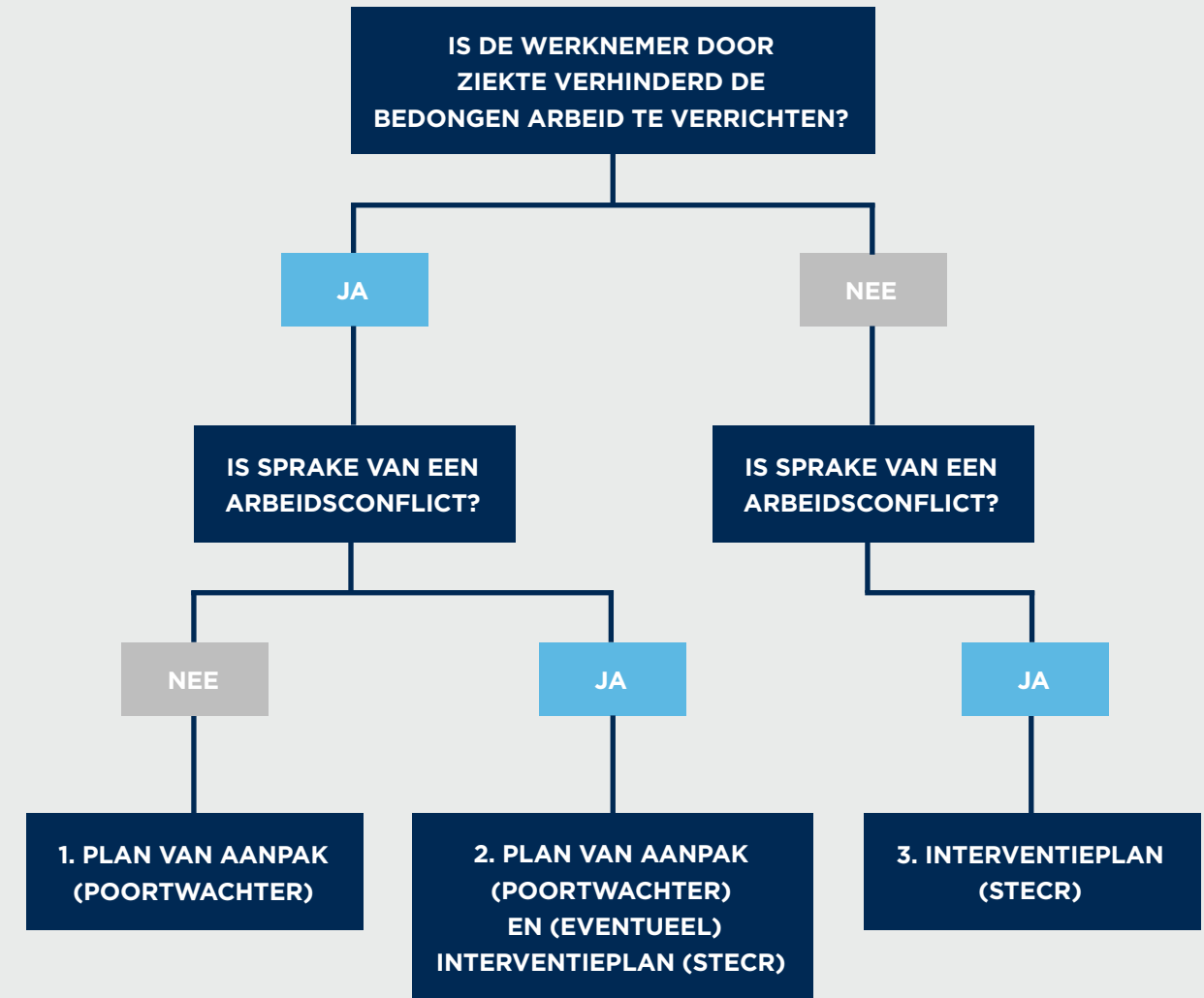
 <http://bit.ly/MAKSGBO>

- De STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten is een veel gehanteerd hulpmiddel voor het ingrijpen bij situatieve arbeidsongeschiktheid.

STECR WERKWIJZER ARBEIDSCONFLICTEN

BEOORDELINGSROUTE MET DRIE VARIANTEN:

1. Ziek en geen arbeidsconflict
2. Ziek en wel arbeidsconflict
3. Niet ziek en arbeidsconflict



ZIEKTEVERZUIM BEPERKEN

‘Ziekte begint met een eenzijdige mededeling: “ik ben ziek”. Als werkgever mag je niet vragen wat de zieke werknemer heeft, maar je mag wel vragen hoe lang hij denkt uit de running te zijn. Dan is het zaak snel een bedrijfsarts in te schakelen. Er ontstaat in die situatie regelmatig discussie over loondoorbetaling. Omdat dit te vaak gebeurde, moet de werknemer tegenwoordig wel een medische verklaring overleggen bij een loonvordering. Als er discussie overblijft, beslist uiteindelijk de rechter of iemand recht heeft op loon. De rechter neemt daarbij het oordeel van de bedrijfsarts mee.’

Volgens Theunissen zijn er weinig goed onderzochte methoden om ziekteverzuim te beperken. ‘Een drempel voor ziekmelding is er wel, namelijk het feit dat een werknemer zich persoonlijk ziek moet melden bij zijn leidinggevende. Het betalen van minder loon bij ziekte leidt niet tot een groot verschil, het invoeren van één of twee wachtdagen bij ziekte werkt iets beter.’

RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

‘De werkgever wordt geacht veel energie te steken in de re-integratie van een zieke werknemer. Maar het is soms best lastig om passend werk te vinden waarmee iemand kan re-integreren. Passend is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend. Als dat niet lukt, moet je voor re-integratie tweede spoor gaan, dat hoeft niet pas na een jaar, maar het kan direct als je ziet dat inschakeling in het eigen bedrijf niet kan. Regelmatig ontstaat discussie over het antwoord op de vraag of het werk waarin de zieke werknemer gedurende een zekere periode heeft gewerkt nog steeds als pas-

send werk moet worden gekwalificeerd, dan wel of sprake is van nieuw bedongen arbeid. De werkgever kan erbij gebaat zijn als een werknemer langer in passende arbeid blijft werken. Dat valt namelijk onder dezelfde ziekteperiode, dus als iemand dan in toenemende mate arbeidsongeschikt raakt, begint diens recht op loondoorbetaling bij ziekte niet opnieuw.’

De werkgever die niet voldoende inspanning steekt in re-integratie, kan van UWV een loonsanctie van maximaal 52 weken opgelegd krijgen, bovenop de wettelijke 104 weken. Volgens Theunissen gebeurt dat niet snel als de werkgever alle adviezen van de bedrijfsarts opvolgt en echt werk maakt van de re-integratie. Hij adviseert: ‘Een loonsanctie kan ook worden voorkomen door tussentijds aan UWV te vragen of je voldoende re-integratie inspanningen verricht. Als je dat na een half jaar ziekte vraagt en het is niet genoeg, heb je nog voldoende tijd om het te herstellen. Als UWV over dat half jaar oordeelt dat voldoende re-integratie inspanningen zijn verricht, kan niet achteraf alsnog door UWV een loonsanctie worden opgelegd wegens onvoldoende inspanningen over die periode.’

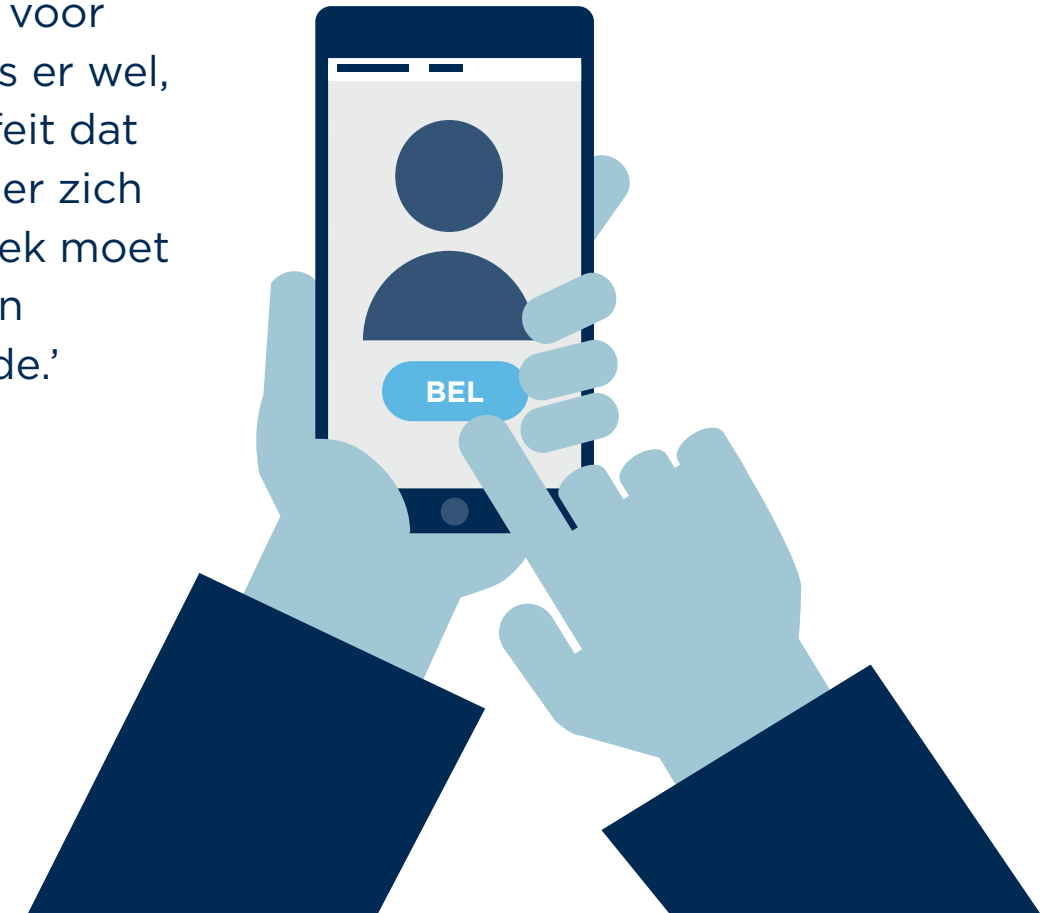
‘De werkgever die niet voldoende inspanning steekt in re-integratie, kan van UWV een loonsanctie van maximaal 52 weken opgelegd krijgen, bovenop de wettelijke 104 weken.’

OPSCHORTEN EN STOPZETTEN VAN LOON

Een werkgever kan de betaling van loon opschorten als een zieke werknemer weigert zich te laten onderzoeken door de bedrijfsarts. Een loonstop kan onder andere worden ingesteld bij het opzettelijk veroorzaken van ziekte, bij belemmeren of vertraging van de genezing of het weigeren van passende arbeid. ‘Het weigeren van een bepaalde behandeling is ook een reden voor stopzetting van het loon. Natuurlijk ben je als werknemer meester over je eigen lichaam, dus

je mag het weigeren, maar dat kan wel consequenties hebben voor je loon, dat mag worden stopgezet.’ Theunissen adviseert werkgevers om zorgvuldig te zijn in hun woordkeuze. ‘Als je zegt dat je de loonbetaling opschort, terwijl je eigenlijk het loon wilde stoppen, moet je na het herstel van de zieke werknemer alsnog loon uitbetalen. De werknemer moet direct op de hoogte worden gesteld van het stoppen of opschorten van loon, als hij niet aan zijn verplichtingen voldoet.’

‘Een drempel voor ziekmelding is er wel, namelijk het feit dat een werknemer zich persoonlijk ziek moet melden bij zijn leidinggevende.’



‘BURN-OUT is een LICHAMELIJKE AANDOENING’

- JENNIFER HANENBERG ELDERS -

‘Je weet bij mensen aan de buitenkant niet hoe het er aan de binnenkant uitziet en voelt’, zegt register bedrijfs counselor en CSR-stresscoach Jennifer Hanenberg Elders. Na haar eigen burn-out tijdens haar HRM-loopbaan specialiseerde ze zich in het helpen van mensen die vastlopen met psychische klachten. ‘Ook als iemand niet voor je neus instort, kan hij er toch doorheen zitten.’

‘Ik heb vijftien jaar als HRM-adviseur gewerkt en in die tijd heb ik gezien en ervaren hoe moeilijk het is om zieke werknemers te begeleiden en tegelijk de relatie goed te houden. Toen ik zelf vijf jaar geleden in een burn-out belandde, ging dat voor mij en mijn werkgever ook op. Mijn burn-out was zwaar, maar het werd nog zwaarder omdat mijn werkgever er geen begrip voor had. Dat heeft ervoor gezorgd dat de re-integratie langer duurde en meer stress veroorzaakte, zowel bij mij persoonlijk als in mijn gezin. Ik heb zelf dus ook onnodig verzuimd.’ Een leidinggevende durft problemen vaak niet bespreekbaar te maken, terwijl vaak wel duidelijk is dat het niet goed gaat. Haar advies: ‘Ga in gesprek, want als je het negeert wordt de kans dat iemand langere tijd uitvalt, alleen maar groter. Vaak staart de werkgever zich blind op lichamelijke en psychische klachten. Het inschakelen van externe hulp is een mooi, maar noodzakelijk cadeau dat je aan een werknemer met een burn-out kunt geven.’

LANGDURIGE STRESS

Stress wordt vaak aangewezen als veroorzaker van burn-outs. Toch is stress volgens Hanenberg Elders lang niet altijd verkeerd, omdat het mensen ook beschermt. Stress zorgt onder andere dat extra energie beschikbaar komt. Die hebben we nodig om prestaties te kunnen leveren en beter te focussen. Maar bij langdurige stress gaan de stresshormonen (met name de cortisol en adrenaline) zich juist tegen ons keren. Ze putten ons uit en lichaamssystemen kunnen ontregeld raken. Dat is een lang proces en vaak merken we het niet goed op, maar als de roofofbouw niet gekeerd wordt, komt er uiteindelijk een breakdown. Dan gaat het niet meer.

‘DE HELFT VAN HET VERZUIM IS NIET MEDISCH’

‘De helft van de zieke werknemers is niet medisch ziek, kopte Trouw laatst. Zit dat dan allemaal tussen de oren? Dat is de vraag. Je bent even niet opgewassen tegen het werk en daar zijn heel veel oorzaken voor, zowel privé als in het werk. Denk aan problemen als privé-schulden, een huilbaby, onzekerheid over eigen competenties, spanning op de werkvloer, pesten en roddelen op het werk, relatieproblemen, werkdruk, werkstress, demotie, ziekte in het gezin, mantelzorg, chronische ziekte, overgangsklachten, psychische gevolgen van ouder worden, verbouwing of verhuizing, rouw en verlies.’

WERKSTRESS EN WERKDruk

Ruim twintig procent van het verzuim komt door werkstress en werkdruk. ‘Druk ontstaat door te weinig rust, te weinig invloed of door het onderdrukken van emoties. *What the mind represses, the body expresses.*’ Als we rust nemen, kan ons lichaam weer herstellen. Je hebt voldoende hersteltijd nodig. Biologische herstelprocessen gaan niet meer vanzelf, je slaapt slechter en korter, je rust niet goed uit, er ontstaat een herstelachterstand en dit kan dan weer leiden tot chronische uitputting,’ beschrijft Hanenberg Elders het proces dat leidt tot uitval van werknemers. Haar boodschap: een burn-out wordt nog veel te vaak gezien als psychisch probleem, terwijl het een lichamelijke aandoening is, die ontstaat door

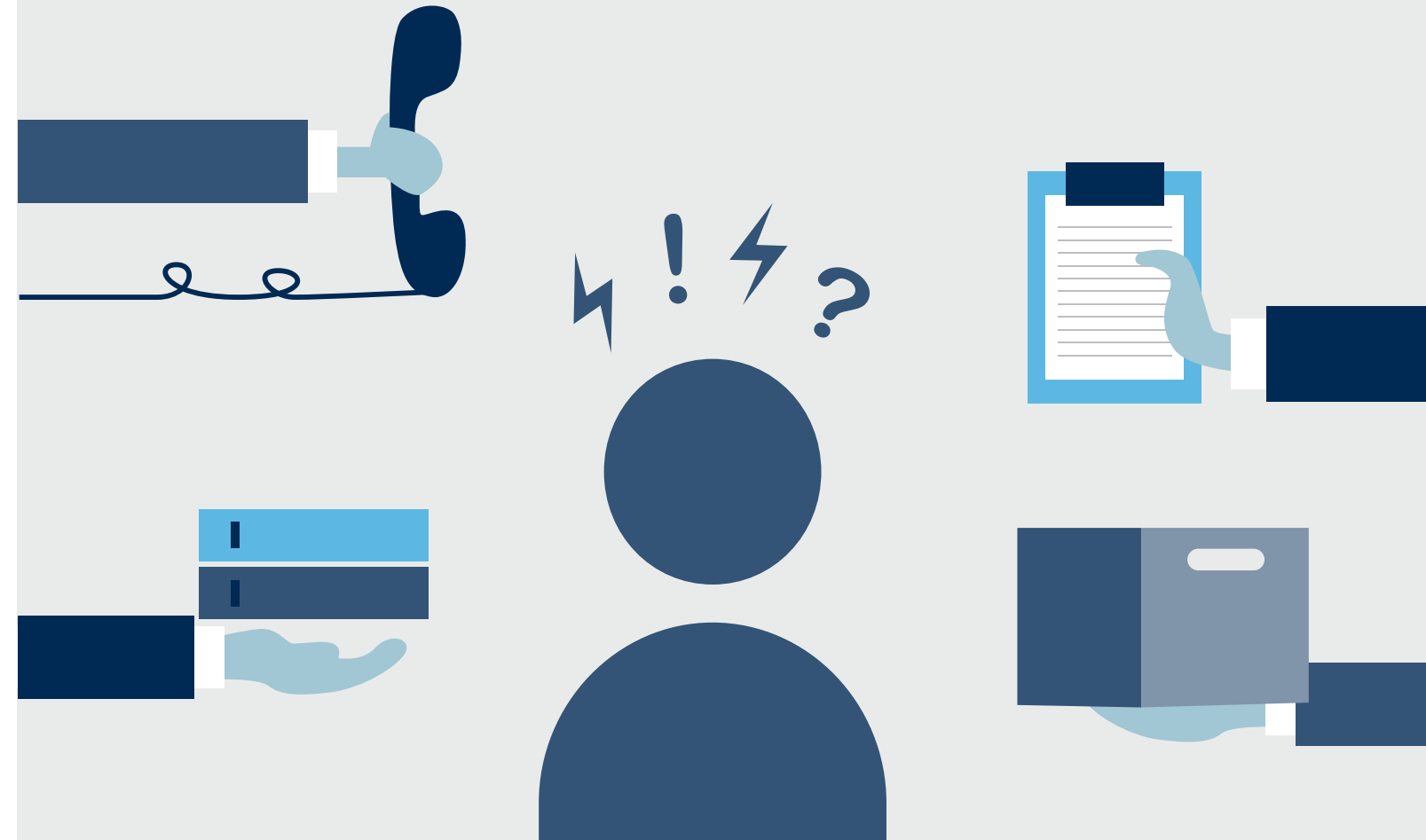
ontregeling van het lichaam. 'Als je dat lichamelijke aspect goed behandelt, kun je van daaruit gedragstherapie doen. Door op tijd hulp aan te bieden kun je veel voorkomen.'

ONVOLDOENDE ERKENNING VAN KLACHTEN

Als een bedrijfsarts de burn-outklachten gaat beoordelen en er wordt gewerkt aan re-integratie, is een belangrijke valkuil het 'tijdcontingent werken'. Het vaststellen van een vaste frequentie en planning waarbinnen herstel moet plaatsvinden werkt eerder stressverhogend. 'Iemand voelt zich vaak wel depressief, maar dat kan binnen zes weken weg zijn als je goede begeleiding krijgt. Door iemands klacht af te doen als psychisch, is het risico op niet geslaagde re-integratie groter. Situatieve arbeidsongeschiktheid ligt nog te vaak op het bordje van de werknemer. Dit leidt tot meer stress en een hoger risico op een arbeidsconflict. Onvoldoende erkenning van klachten wordt ook ervaren als bedreigend, waardoor mensen in de vecht-, vlucht-, of bevroersstand schieten.' Dat is niet bevorderlijk voor het herstel. Iemand proberen in beweging te krijgen met een loonstop of loonopschorting zal meestal ook niet het gewenste effect hebben. 'Overigens is dat geen reden om het niet te doen, want juridisch gezien moet het soms gewoon gebeuren. Maar de mens die achter het verzuim (door conflict) schuilgaat heeft er vooral behoefte aan dat de stressbron wordt erkend en weggenomen.'

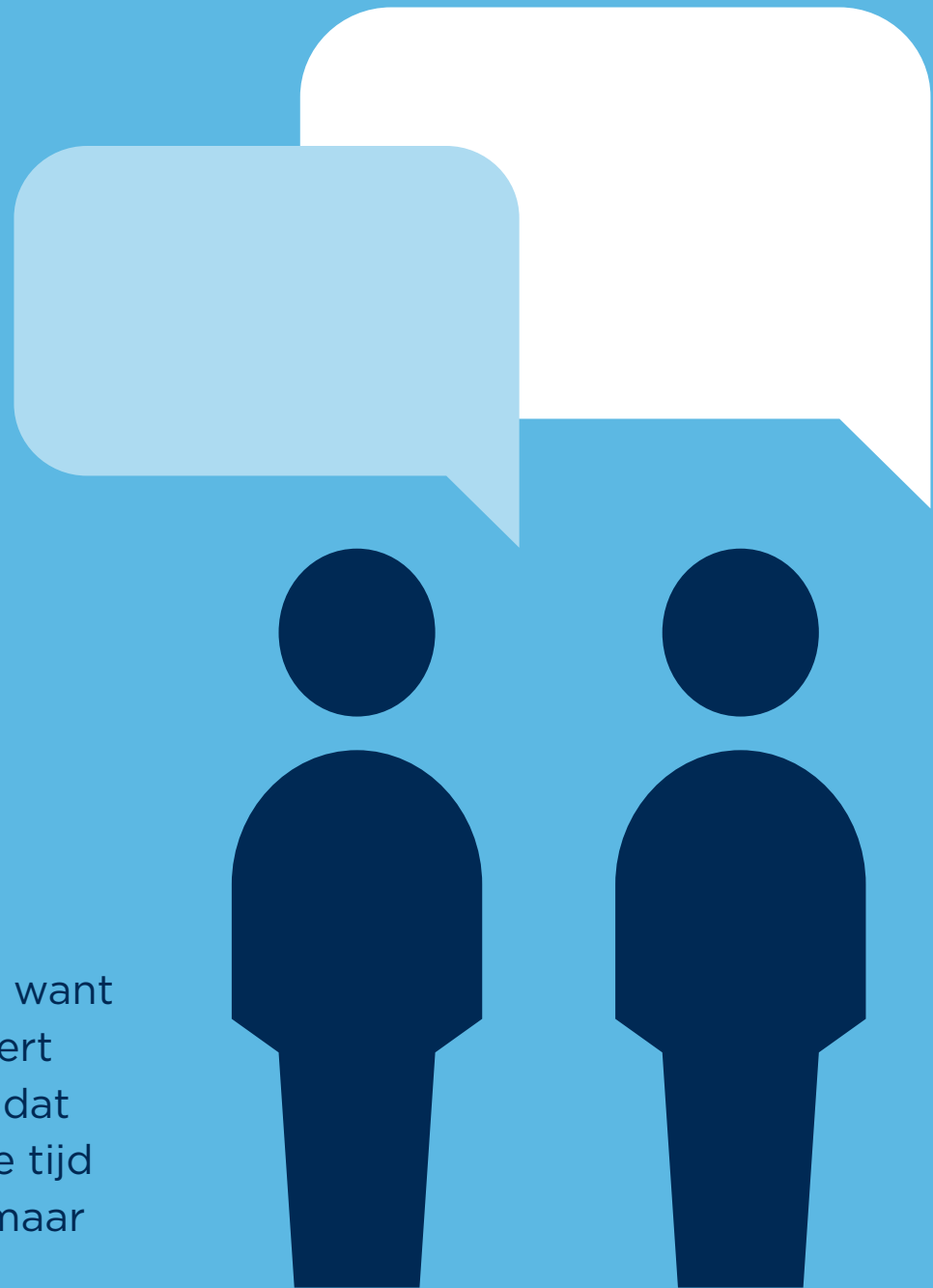
WERKNEMER MET BURN-OUT? WAT KAN DE WERKGEVER MORGEN ANDERS DOEN?

- De vraag achter de vraag stellen, doorvragen
- Stel je oordeel oprecht uit
- Voer een dialoog in plaats van een debat
- Haal de stressbron weg
- Scheid de persoon van het probleem
- Ga uit de procedure en in gesprek
- Zorg dat de moeilijke thema's worden besproken
- Begrijp de oorzaak van het conflict
- Help de belastbaarheid te vergroten
- Bied professionele hulp



'Ruim twintig procent van het verzuim komt door werkstress en werkdruk. Druk ontstaat door te weinig rust, te weinig invloed of door het onderdrukken van emoties.'

‘Ga in gesprek, want als je het negeert wordt de kans dat iemand langere tijd uitvalt, alleen maar groter.’



ARBEIDSRECHTPARTNERS



ANNEJET BALM
Advocaat, partner
T: +31 20 5736 829
M: +31 61 8098 312



FLOOR DAMEN
Advocaat, partner
T: +31 20 5736 858
M: +31 65 2615 600



FRANK TER HUURNE
Advocaat, partner
T: +31 20 5736 839
M: +31 61 0960 633



MARK KEUSS
Advocaat, partner
T: +31 20 5736 856
M: +31 65 3128 550



JUDITH SCHULP
Advocaat, partner
T: +31 20 5736 822
M: +31 65 1083 133

SPREKERS



JENNIFER HANENBERG ELDERS
Register bedrijfsadvocaat en
CSR-stresscoach
www.voorkommondigverzuim.nl



SANDER THEUNISSEN
Advocaat
T: +31 20 5736 846
M: +31 61 1499 465

COLOFON

Dit e-book is een uitgave van Lexence.

Lexence
Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
T: +31 20 5736 736
F: +31 20 5736 737
E: info@lexence.com

Redactie
Erik Jan Bolsius - Jurist in communicatie
Monique Bergers - Lexence

Vormgeving
Bruna & Bruna

© Lexence, Amsterdam lexence.com

Disclaimer
De informatie in dit e-book is uitsluitend bedoeld voor algemeen gebruik. Ondanks het feit dat Lexence de grootste zorgvuldigheid betracht bij de vervaardiging van deze publicatie is het niet uitgesloten dat de verschaft informatie op enig moment, als gevolg van ontwikkelingen of gewijzigde inzichten, onjuistheden bevatten. Lexence kan voor eventuele onjuistheden niet aansprakelijk worden gesteld.