



Q&A n.a.v. blok 3 Vragen rond Ziekte en re-integratie

Een werknemer heeft een ziek familielid en moet nu in quarantaine blijven. De werknemer is niet ziek. Zijn dit vrije dagen voor de werknemer? Of zijn dit ziektedagen? Of wordt dit door de werkgever betaald?

De overheid heeft bepaald dat indien een werknemer niet op het werk kan verschijnen vanwege een ziek gezinslid vanwege corona, dat dit voor rekening en risico van de werkgever komt. De werknemer die dus thuis moet blijven, omdat een gezinslid ziek is in verband met coronaklachten, heeft dus recht op doorbetaling van zijn loon.

Een werkgever is geconfronteerd met een werknemer die is gaan skiën in Noord Italië. Deze werknemer is ziek geworden, maar is toch naar het werk gegaan. Consequentie een aantal andere werknemers zijn besmet. Is hier wat aan te doen? Aansprakelijk stellen? Ontslaan?

Een werknemer kan niet worden ontslagen of aansprakelijk worden gesteld, omdat hij corona tijdens vakantie heeft opgelopen en andere medewerkers daarmee heeft besmet. Tenzij er sprake is van met opzet of bewust roekeloos handelen of nalaten van de werknemer. Tijdens ziekte geldt een ontslagverbod en draagt de werkgever de verplichting om de werknemer te laten re-integreren volgens de adviezen van de bedrijfsarts. Ook moet een werkgever het loon doorbetalen van de zieke werknemer als hij zich correct aan de re-integratieverplichting houdt.

Indien een werknemer geen klachten heeft maar een van de gezinsleden wel geïnfecteerd is, dan is dit toch geen ziekmelding?

Indien de werknemer niet in staat is om de eigen afgesproken arbeid te verrichten, dan is hij volgens de wet ziek. Nu de werknemer niet op het werk kan verschijnen vanwege een zieke huisgenoot wordt hij niet als ziek aangemerkt. Wel blijft hij aanspraak maken op loon en kan hij bijvoorbeeld thuiswerken. Het gaat daarbij niet om 'ziek zijn', maar het niet in staat zijn om de afgesproken arbeid te verrichten.

Verandert de regeling "ziek uit dienst" door de huidige situatie?

Nee, deze is ongewijzigd. Ook blijft het opzegverbod gelden en kan niet tussentijds een arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer worden beëindigd.

Mag je nu met een zieke werknemer praten over het ziek zijn i.p.v. alleen de arbodienst?

In principe mag ook in dit geval de werkgever nog steeds niet naar de aard en oorzaak van een ziekte vragen. Hiervoor is de bedrijfsarts in het leven geroepen. Wel mag een werkgever uit preventief oogpunt besluiten bij een gegronde vrees voor besmetting een werknemer thuis te laten werken.

Ik heb een zieke werknemer die naar 100% werken gaat. Moet ik deze nu beter melden?

Indien de werknemer weer volledig in staat is om de eigen afgesproken arbeid te verrichten, zal de werknemer direct volledig beter gemeld moeten worden.

Een werknemer heeft het coronavirus gehad en komt na drie weken weer werken, maar heeft nog wel hoestklachten. Wat zijn dan de rechten van de werkgever?

Als werkgever mag je de werknemer verplichten thuis te werken indien er sprake is van een gegronde vrees. Dit uit preventief oogpunt. Probeer in gesprek te blijven met de werknemer en een contact op afstand met de rest van de personeelsleden te bewerkstelligen.

Indien een medewerker een verkoudheid heeft en er is geen mogelijkheid voor thuiswerken. Kan ik deze medewerker dan wel ziekmelden?

Een werknemer ziek melden kan pas als de werknemer zijn eigen afgesproken arbeid niet kan verrichten. Als de verkouden medewerker niet thuis kan werken, dan mag hij wel thuisblijven vanwege de gegronde vrees voor besmetting onder doorbetaling van zijn loon.



Hoe moet ik als werkgever omgaan met re-integratieverplichtingen in het eerste of tweede spoor, als de werknemer niet meer op de gebruikelijke wijze kan werken. Wat gebeurt er met de termijn van twee jaar?

Binnen de Wet Poortwachter heeft de bedrijfsarts de sleutelrol in het adviseren rondom re-integratie in het eerste en tweede spoor. De termijn van 104 weken wachttijd voor ziekte blijft ongewijzigd. Re-integratie gaat in overleg en op advies van de bedrijfsarts.

Hoe moet ik omgaan met mensen die niet willen werken om persoonlijke redenen? (bijv. angst voor besmetting)?

Als er geen sprake is van gegronde vrees voor besmetting op het werk dient de werknemer op verzoek van de werkgever de werkzaamheden op het werk voort te zetten. De werkgever dient wel een veilige werkomgeving aan te bieden. Alleen in het geval van ziekte, kan de werknemer zich ziekmelden. In overleg met de werkgever kan een werknemer thuisblijven met doorbetaling van het loon als een huisgenoot besmet is of als werknemer (gezondheid)klachten heeft waarvan uit preventief oogpunt van werknemer verlangd kan worden dat deze niet op het werk verschijnt.

Wat als de huisarts adviseert om thuis te blijven, en de werkgever wil dat ik kom werken?

Als de werkgever twijfelt over de ziekmelding van de werknemer, dan is het advies aan de werkgever om een bedrijfsarts te raadplegen. Het advies van de bedrijfsarts is immers leidend. Werkgever mag niet zelf vragen stellen aan werknemer over de aard of oorzaak van de ziekte. De bedrijfsarts blijft ook in de huidige situatie de aangewezen specialist om de relatie tussen de (medische) klachten van de werknemer en de bedongen arbeid te beoordelen.

Hoe moet ik omgaan als ik anderhalve meter niet kan waarborgen op de werkvloer? Mag de werknemer thuisblijven?

Werknemers moeten in principe naar het werk komen. Alleen als sprake is van een gegronde vrees voor besmetting kan of moet de werknemer thuisblijven. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer in een risicogebied is geweest en ziekteverschijnselen heeft of in contact is geweest met een patiënt met het coronavirus. Dan is het van belang om de werknemer veertien dagen niet naar het werk te laten komen. Als de functie het toelaat kan van de werknemer worden verlangd thuis te werken. Een werkgever is verplicht om de werkomgeving, en bijvoorbeeld de gebruikte materialen waarmee gewerkt wordt, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden om te voorkomen dat de werknemer geen schade lijdt. Of er sprake is van een schending dient altijd te worden getoetst door een juridisch specialist.

Hoe lang mag een werknemer thuisblijven met mogelijke coronaklachten?

Werknemers moeten in principe naar het werk komen. Alleen als sprake is van een gegronde vrees voor besmetting kan of moet de werknemer thuisblijven. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer in een risicogebied is geweest en ziekteverschijnselen heeft of in contact is geweest met een patiënt met het coronavirus. Dan is het van belang om de werknemer veertien dagen niet naar het werk te laten komen. Als de functie het toelaat kan van de werknemer worden verlangd thuis te werken. Een werkgever mag bepalen om uit preventief oogpunt het advies van RIVM te volgen en iedereen thuis te laten werken. Bij twijfel of gegronde vrees voor besmetting is het advies een werknemer thuis te laten werken. Zeker omdat de werkgever ook de verplichting heeft een veilige werkomgeving te bieden voor al haar personeel. Liever langer thuis laten werken dan een besmetting op de werkvloer. Gebruik bij het maken van beslissingen het gezonde verstand.

Is zorgverlof in iedere cao opgenomen? En ben je als werkgever verplicht dit te geven?

Als iemand in de omgeving van werknemer ziek is geworden, kan de werknemer kortdurend zorgverlof opnemen. Langdurend zorgverlof is om iemand in de omgeving van werknemer te verzorgen die langere tijd hulpbehoevend of ziek is. Dit verlof is niet in iedere cao geregeld. In de cao of regeling van de personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over zorgverlof. Als dit zo is, gelden die afspraken. Ook als deze nadelig voor werknemer zijn.



Mag de werkgever werknemers die niet ziek zijn en een eigen kamer/kantoor hebben verzoeken om op kantoor te komen werken, ondanks de richtlijnen van het RIVM?

Werknemers moeten in principe naar het werk komen. Alleen als sprake is van een gegronde vrees voor besmetting kan of moet de werknemer thuisblijven. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer in een risicogebied is geweest en ziekteverschijnselen heeft of in contact is geweest met een patiënt met het coronavirus. Dan is het van belang om de werknemer veertien dagen niet naar het werk te laten komen. Als de functie het toelaat kan van de werknemer worden verlangd thuis te werken.

Wat als de werkgever onvoldoende maatregelen treft voor bescherming van medewerkers. Wat kan je hier als medewerker aan doen?

Werknemers moeten in principe naar het werk komen. Alleen als sprake is van een gegronde vrees voor besmetting kan of moet de werknemer thuisblijven. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer in een risicogebied is geweest en ziekteverschijnselen heeft of in contact is geweest met een patiënt met het coronavirus. Dan is het van belang om de werknemer veertien dagen niet naar het werk te laten komen. Als de functie het toelaat kan van de werknemer worden verlangd thuis te werken. Een werkgever is verplicht om de werkomgeving en bijvoorbeeld de gebruikte materialen waarmee gewerkt wordt, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden om te voorkomen dat de werknemer geen schade lijdt of risico op besmetting heeft. Of er sprake is van een schending van deze zorgplicht dient altijd te worden getoetst door een rechtskundige.

Medewerker is zwanger en heeft een chronische ziekte en wil om deze redenen niet werken omdat ze bang is om besmet te raken. Hoe moet ik hier mee omgaan?

Als er geen sprake is van gegronde vrees voor besmetting op het werk dient de werknemer op verzoek van de werkgever de werkzaamheden op het werk voort te zetten. De werkgever moet wel een veilige werkomgeving aanbieden en waar nodig maatregelen treffen. Alleen in het geval van ziekte, kan de werknemer zich ziekmelden. In overleg met de werkgever kan een werknemer thuisblijven met doorbetaling van het loon als een huisgenoot besmet is of als werknemer (gezondheid)klachten heeft waarvan uit preventief oogpunt van werknemer verlangd kan worden dat deze niet op het werk verschijnt.