

“Meldt uw medewerker zich ziek of vraagt hij verzuimverlof aan?”

Met deze vraag raak je de kern van een groot aandachtspunt in Nederland. Met de ziekmelding weten we als managers ons vaak geen raad en gooien we het probleem maar wat graag over de schutting. Maar met een aanvraag voor verzuimverlof is er ineens een hoop ruimte voor een gesprek met de verzuimer.

Al vele jaren ontvangen we “ziekengeld”, “lopen we in de ziekwet” en “meld je je ziek”. Een terechte benadering toen de Ziekte wet nog voor iedere werknemer in Nederland gold. Maar die wet is vanaf 1994 alleen toegankelijk voor uitzendkrachten (fase A) en voor een aantal kleinere groepen. Toch horen we deze kreten nog dagelijks en ook ik betrap me er op die termen nog wel eens te gebruiken.

Maar voor de “gewone” werknemer geldt de Ziekwet niet meer en gelden de regels uit het Burgerlijk Wetboek. Hierin is de hoofdregel: “wie werkt, krijgt loon; wie niet werkt, krijgt geen loon” (art 7:627 BW). Daar staat nogal wat, toch?

Uiteraard zijn er uitzonderingen op deze regel; als er een kind ziek wordt, geldt het calamiteitenverlof; als de ziekte langer duurt, kan er zorgverlof worden gevraagd. Als er problemen thuis of op het werk zijn, is er bijzonder verlof naast vrije dagen. En zo gaat het door in art. 7:628 BW.

Een verbijzondering is die in art. 7:629 BW: als een werknemers als gevolg van een ziekte niet kan werken, wordt het loon ook doorbetaald. Hier staat niet “als een werknemer zich ziek meldt”. Niet de ziekte staat (alleen) centraal; het gaat om het niet kunnen werken als gevolg van die ziekte. De werkgever gaat niet over of er sprake is van een ziekte: dat accepteert hij als reden of niet. Maar de werkgever mag wel vragen stellen over beschikbaarheid voor werk: wat kun je nog wel en wat kun je niet.

Uiteraard moet je als manager wel eerlijk en oprecht omgaan met je vragen en echt aandacht geven aan de verzuimverlof aanvrager, maar de vragen mogen zich echt richten op wat iemand nog wel kan met zijn (medische) beperking: het gaat om het kunnen aanbieden van passend werk. Dus het kneuzen van een enkel leidt niet automatisch tot een verzuimverlof, het hebben van hoofdpijn ook niet zomaar.

Natuurlijk zijn er veel aandoeningen die een verblijf thuis rechtvaardigen: echte griep is er zo één of een operatie met nazorg. Maar het bekende “griepje” is vaak een verkoudheid die niet tot “arbeidsongeschiktheid” leidt en daar gaat het de wetgever om: die personen die door een ziekte niet kunnen werken krijgen loon doorbetaald en zij die met een medische aandoening wel (wat) kunnen doen moeten gewoon de verplichting van de arbeidsovereenkomst nakomen: en dat is werken.

Is dit nu hard? Nee, dit is duidelijk voor beide partijen; een werknemer weet dat hij echt geholpen wordt als het nodig is en een werkgever weet dat iemand niet zo maar thuis kan blijven.

Een mooie discussie waard in deze tijd, is het niet? Ik sta er graag voor open.

Paul ter Wal (paul@paulterwal.nl)