

OR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen zoals achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken zoals Vraag & Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- een wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/orblad

ONDER DE LOEP

Het belang van een goed doordacht ziekteverzuimbeleid

Uitval van werknemers vanwege arbeidsongeschiktheid is een actueel onderwerp. Niet alleen vanwege COVID-19-gerelateerde klachten, maar ook vanwege stressgerelateerde klachten die veel werknemers tegenwoordig ervaren, is (het managen van) ziekteverzuim bij veel organisaties aan de orde van de dag.

Gelet op de hoge kosten die gemoeid zijn met ziekteverzuim, is het belangrijk om een goed ziekteverzuimbeleid te hebben. Maar hoe ziet een goed ingericht ziekteverzuimbeleid eruit? En wat is de rol van uw OR hierbij?

Uw bestuurder moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. In dat kader moet hij ook zorgen voor een goed ziekteverzuimbeleid. Dat beleid moet het ziekteverzuim zo veel mogelijk beperken en moet leiden tot de juiste begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers. Doorgaans zal uw bestuurder een ziekteverzuimreglement opstellen, om dit te realiseren.

Verplichtingen

Een goed ziekteverzuimreglement bepaalt allereerst de voorschriften rond een ziekmelding, zoals op welk moment een werknemer zich moet ziek melden en bij wie. Daarnaast gaat het om de controlevoorschriften die gelden op het moment dat een werknemer zich ziek heeft gemeld. Daarbij kunt u denken aan het bereikbaar moeten zijn en blijven tijdens ziekte, het gehoor geven aan oproepen van de bedrijfsarts en het doorgeven van een verpleegadres als de werknemer niet thuis verblijft tijdens ziekte. Ook zal in het ziekte-

verzuimreglement aandacht moeten zijn voor de overige verplichtingen in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Dan gaat het bijvoorbeeld om het meewerken aan het opstellen van een plan van aanpak en het meewerken aan redelijke voorschriften in het kader van re-integratie.

Opschorting

Het is van belang dat in het ziekteverzuimreglement helder is omschreven welke verplichtingen werknemers hebben, en welke sancties er gelden als werknemers niet aan die verplichtingen voldoen. Verhindert een werknemer het vaststellen óf er sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of gebrek, dan mag uw bestuurder een loonopschorting doorvoeren tot het moment waarop de werknemer alsnog gaat meewerken aan de controlevoorschriften. Zodra dat het geval is en vast komt te staan dat de werknemer inderdaad ziek was, moet uw bestuurder de salarisbetaling (met terugwerkende kracht) herstellen. Uiteraard moet uw bestuurder de eventuele loonopschorting wel tijdig kenbaar maken aan de werknemer.

Stop

Staat vast dat een werknemer ziek is, maar werkt hij niet mee aan de maatregelen die zijn gericht op zijn herstel (bijvoorbeeld het opstellen van een plan van aanpak of het meewerken aan re-integratieactiviteiten), dan kan uw bestuurder een loonstop doorvoeren.

Die loonstop hoeft uw bestuurder pas weer op te heffen op het moment dat de werknemer gaat meewerken. De werkgever hoeft dan niet achteraf alsnog het loon over de

tussenliggende periode te betalen aan de werknemer.

Salaris

Ook is het van belang om te weten dat uw bestuurder ervoor kan kiezen om af te wijken van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting bij ziekte. Op grond van artikel 7:629 BW heeft een zieke werknemer gedurende 104 weken recht op 70% van zijn salaris. Vaak kennen werkgevers gedurende een bepaalde periode, bijvoorbeeld het eerste halfjaar of jaar, een garantie voor 100% doorbetaling van het salaris toe. Pas bij het bereiken van bijvoorbeeld de zes- of twaalfmaandengrens, brengen ze het salaris dan terug naar 70%.

Zo creëert de werkgever een stimulans voor werknemers om goed mee te werken aan de re-integratieverplichtingen. Bij een niet geslaagde re-integratie binnen die periode, zal immers sprake zijn van een terugval in salaris. Hierbij kan de werkgever ook weer een koppeling maken met de vraag óf re-integratie mogelijk is. Zo kan hij bijvoorbeeld kiezen voor 70% doorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid, maar bij re-integratie voor 80%.

Instemming

Uw OR heeft op grond van artikel 27, lid 1d WOR instemmingsrecht bij voorgenomen besluiten tot vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen rond arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.

Bij ziekteverzuim en re-integratiebeleid gaat het om de hiervoor bedoelde regels die uw bestuurder opstelt om ziekteverzuim terug te dringen en de voorschriften

Basiscontract versus maatwerkregeling

In Nederland maken de meeste werkgevers gebruik van de zogenoemde vangnetregeling voor het basiscontract met een arbodienst. Bij gebruik van de vangnetregeling is uw bestuurder verplicht om een contract af te sluiten met een gecertificeerde arbodienst. Die arbodienst kan dan op basis van het basiscontract verschillende kerndeskundigen inzetten om uw bestuurder te ondersteunen. Uw bestuurder kan met instemming van uw OR echter ook kiezen voor een zogenoemde maatwerkregeling in plaats van de vangnetregeling. In de maatwerkre-

geling kan uw bestuurder zelf regelen wie de zieke werknemers begeleidt en hoe. Bij de maatwerkregeling is de hulp van in ieder geval één bedrijfsarts verplicht.

Verplicht

Bij de maatwerkregeling is het van belang dat de afspraken die zijn vastgelegd in het basiscontract, daadwerkelijk zijn toegesneden op de situatie binnen uw organisatie. Stemt uw OR niet in met de toepassing van de maatwerkregeling, dan is uw bestuurder verplicht om de vangnetregeling toe te passen.

die gelden voor re-integratie. Een specifiek voor een bepaalde werknemer ingericht re-integratieplan valt hier niet onder.

Arbodienst

Ook de keuze voor de arbodienst valt onder uw instemmingsrecht. Bij die keuze kan uw OR een belangrijke rol spelen. Uw bestuurder is wettelijk verplicht om zich bij de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid te laten bijstaan door deskundigen. Daarvoor moet hij een basiscontract afsluiten met een arbodienst of bedrijfsarts. Ook de inhoud van het basiscontract valt onder uw instemmingsrecht. Uw OR kan toetsen of de gemaakte afspraken voldoen aan de wettelijke vereisten, onder meer bij het toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), de begeleiding bij ziekte, het aanbieden van een (periodiek) arbeidsgezondheidskundig onderzoek en bij aanstellingskeuringen.

Basiscontract

Het is van belang dat in het basiscontract afspraken zijn opgenomen over advisering door de bedrijfsarts op het gebied van

preventie, de overlegmogelijkheden van de kerndeskundigen met uw OR, de vrije mogelijkheid van de bedrijfsarts om de werkplekken te kunnen bezoeken, het recht van werknemers op een second opinion, dat er

een klachtenprocedure is opgenomen en het feit dat de bedrijfsarts zich bezig moet kunnen houden met het opsporen van beroepsziektes.

De rol van uw OR kan bijvoorbeeld bestaan uit het beoordelen of de arbodienst voldoende kennis en ervaring heeft in de sector waarin uw organisatie zich begeeft en hoe de kwaliteit van de verzuimbegeleiding in individuele gevallen is. Ook is het van belang om kritisch te kijken naar de manier waarop de arbodienst de privacy van werknemers waarborgt. Als het contract met de arbodienst bijna afloopt, zou uw OR gebruik kunnen maken van het initiatiefrecht (artikel 23 WOR) om een eventuele wissel van arbodienst op de agenda voor de overlegvergadering met uw bestuurder te plaatsen.

Juultje van der Zanden, advocaat bij Taylor Wessing, tel.: (088) 024 30 40, e-mail: j.vanderzanden@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com

Adviesrecht OR eigen risico dragen

Werkgevers kunnen twee keer per jaar kiezen of zij eigenrisicodrager willen zijn voor de Ziekwet (ZW) of Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA), of dat zij zich hiervoor willen verzekeren via UWV. Als eigenrisicodrager betaalt de organisatie minder premies werknemersverzekeringen, maar moet dan bij ziekte of arbeidsongeschiktheid het loon van de werknemer doorbetalen. Bovendien is de werkgever dan vanaf de start van de WGA-uitkering nog tien jaar verantwoordelijk voor de re-integratie van een werknemer. Kiest de werkgever niet voor publieke verzekering via UWV, dan kan hij dit risico onderbrengen bij een particuliere verzekeraar. Het eigenrisico-

dragerschap kan ingaan op 1 januari of 1 juli van elk kalenderjaar. De aanvraag moet altijd dertien weken van tevoren bij de Belastingdienst binnen zijn, dus uiterlijk 31 maart of 1 oktober. Vóór die tijd moet uw bestuurder over die keuze OR-advies inwinnen (artikel 25, lid 1m WOR).

Agendapunt

Noteer de optie om eigenrisicodrager te worden als vast agendapunt voor de halfjaarlijkse overlegvergadering. Dan komt het minimaal twee keer per jaar ter sprake. Uw OR heeft dan de gelegenheid om een goede afweging te maken tussen de verschillende opties en om invloed uit te oefenen op de besluitvorming.