



Ziekmelden of niet?

Er worden nogal wat werknemers onterecht ziek gemeld. Een werknemer kan alleen ziek gemeld worden als hij de bedongen arbeid niet kan uitvoeren door arbeidsongeschiktheid. De beoordeling of een werknemer arbeidsongeschikt is, is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Verschillende arbodiensten hebben handige stroomschema's gemaakt die duidelijk maken wanneer een werknemer wel en niet ziek gemeld dient te worden.

Bij een ziekmelding vanwege een (mogelijke) besmetting met het coronavirus zal dus, net als bij andere ziekmeldingen, de bedrijfsarts ingeschakeld moeten worden. De praktische gang van zaken verschilt bij de meeste arbodiensten/bedrijfsartsen wel van de normale procedure. In plaats van een oproep voor een (telefonisch) spreekuur, verloopt de diagnose bij verdenking van besmetting met het coronavirus via de huisarts en GGD.

Wanneer meld je de werknemer ziek?

1. Als hij niet in staat is te werken vanwege gezondheidsklachten, al dan niet door het coronavirus.
2. Als hij zijn eigen werk niet kan uitvoeren wegens ziekte of gebrek maar nog wel andere mogelijkheden tot werken heeft. Overleg in deze situatie met de bedrijfsarts over de mogelijkheden voor passend werk. Alleen de bedrijfsarts mag de mogelijkheden voor werk duiden.

In deze situatie is artikel 7:629 BW van toepassing en heeft de werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte.

Wanneer meld je de werknemer niet ziek?

1. Als hij wel in staat is om te werken, maar niet naar het werk mag komen vanwege overheidsmaatregelen. Faciliteer in deze situatie waar mogelijk thuiswerken.
2. Als hij wel in staat is om te werken, maar in quarantaine is gezet door de GGD. Faciliteer in deze situatie waar mogelijk thuiswerken.
3. Als hij wel in staat is om te werken, maar niet wil komen uit angst voor besmetting. In dat geval kan gebruikt gemaakt worden van normale verlofregelingen zoals vakantiedagen.
4. Als hij wel in staat is om te werken, maar voor een zieke moet zorgen. In dat geval kan gebruikt gemaakt worden van normale verlofregelingen zoals kortdurend zorgverlof.

Is het voor de werkgever niet mogelijk om thuiswerken te faciliteren, bijvoorbeeld bij fabriekswerkzaamheden, dan dient de werkgever wel het loon door te betalen. Dit is gebaseerd op artikel 7 : 628 BW.

Met andere woorden: de werknemer heeft alleen recht op loondoorbetaling als de bedrijfsarts heeft vastgesteld dat hij arbeidsongeschikt. Als er niets over loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid is afgesproken of geregeld, geldt de wettelijke regeling: de werknemer heeft dan 104 weken recht op 70 procent van het loon, waarvan de eerste 52 weken ten minste het minimumloon.





Let op: voor de eerste of eerste twee ziektedagen kunnen zogeheten 'wachtdagen' van toepassing zijn. Dit moet dan in de arbeidsovereenkomst of toepasselijke cao staan. Het houdt in dat de werknemer over de eerste dag of eerste twee dagen géén recht heeft op loon.

NB. Soms is het mogelijk een ZW-uitkering aan te vragen bij het UWV. De werknemer moet dan wel onder de no-riskpolis vallen. Lees meer hierover op de UWV-site bij mijn werknemer is ziek: Ziektewet-uitkering. UWV accepteert de aanvraag alleen als de werknemer zijn werk niet thuis of op afstand kan doen.

Preventieve arbeidsongeschiktheid: discussie over wel of niet ziek

Er is een grote discussie ontstaan of er wel of niet sprake kan zijn van preventieve arbeidsongeschiktheid. Er zal nog overleg komen vanuit de OVAL in samenwerking met het Verbond van verzekeraars hoe om te gaan met de situatie dat een werknemer nu uit veiligheid in quarantaine moet zijn ondanks dat nog niet duidelijk is of er sprake is van ziekte.

Andere verlofvormen

Als de werknemer zelf niet ziek is, heeft hij geen recht op loondoorbetaling bij ziekte. Wel kan de werknemer mogelijk calamiteiten- of kortdurend zorgverlof opnemen. Beide verlofvormen zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg (WAZO).

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene of zeer persoonlijke bijzondere omstandigheden. Daaronder valt (onder andere) de 'noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag' van de partner of een kind. Bij calamiteitenverlof bestaat (in principe) recht op 100 procent doorbetaling van het loon.

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte van een partner of kind. Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur. Bij een fulltime dienstverband van 36 uur kan dus 72 uur aan kortdurend zorgverlof per jaar worden opgenomen. Bij kortdurend zorgverlof bestaat (in principe) recht op 70 procent doorbetaling van het loon.

Bron: Register RSC 9 april 2020

