

Ziekteverzuim en de rol van de OR

mr. Laura Gringhuis





mr. Laura Gringhuis

| Advocaat

Arbeid en Medezeggenschap

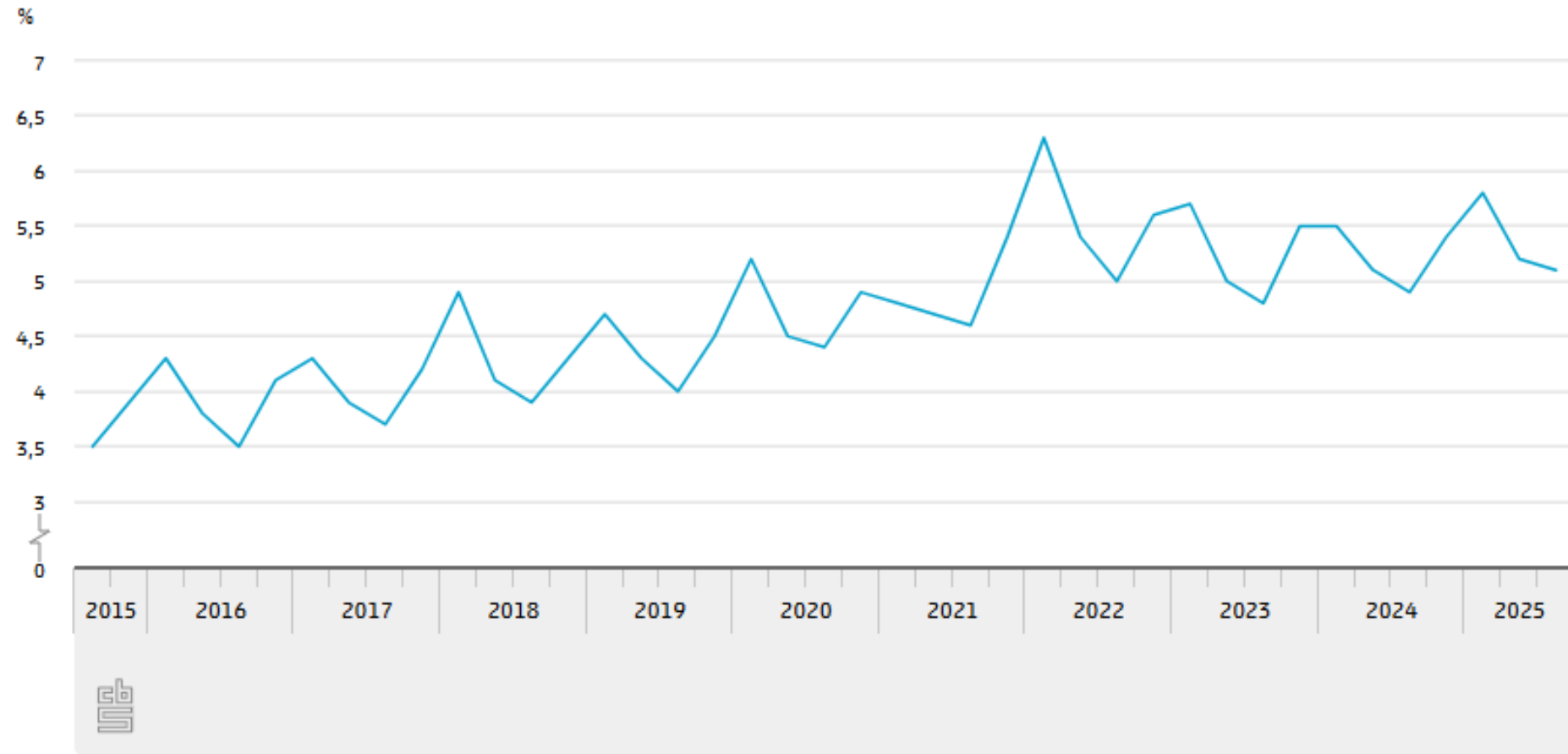
De Clercq Advocaten Notariaat, Leiden

- Arbeidsongeschiktheid
- Re-integratie
- Sociaal zekerheidsrecht
- Medezeggenschap

 l.gringhuis@declercq.com

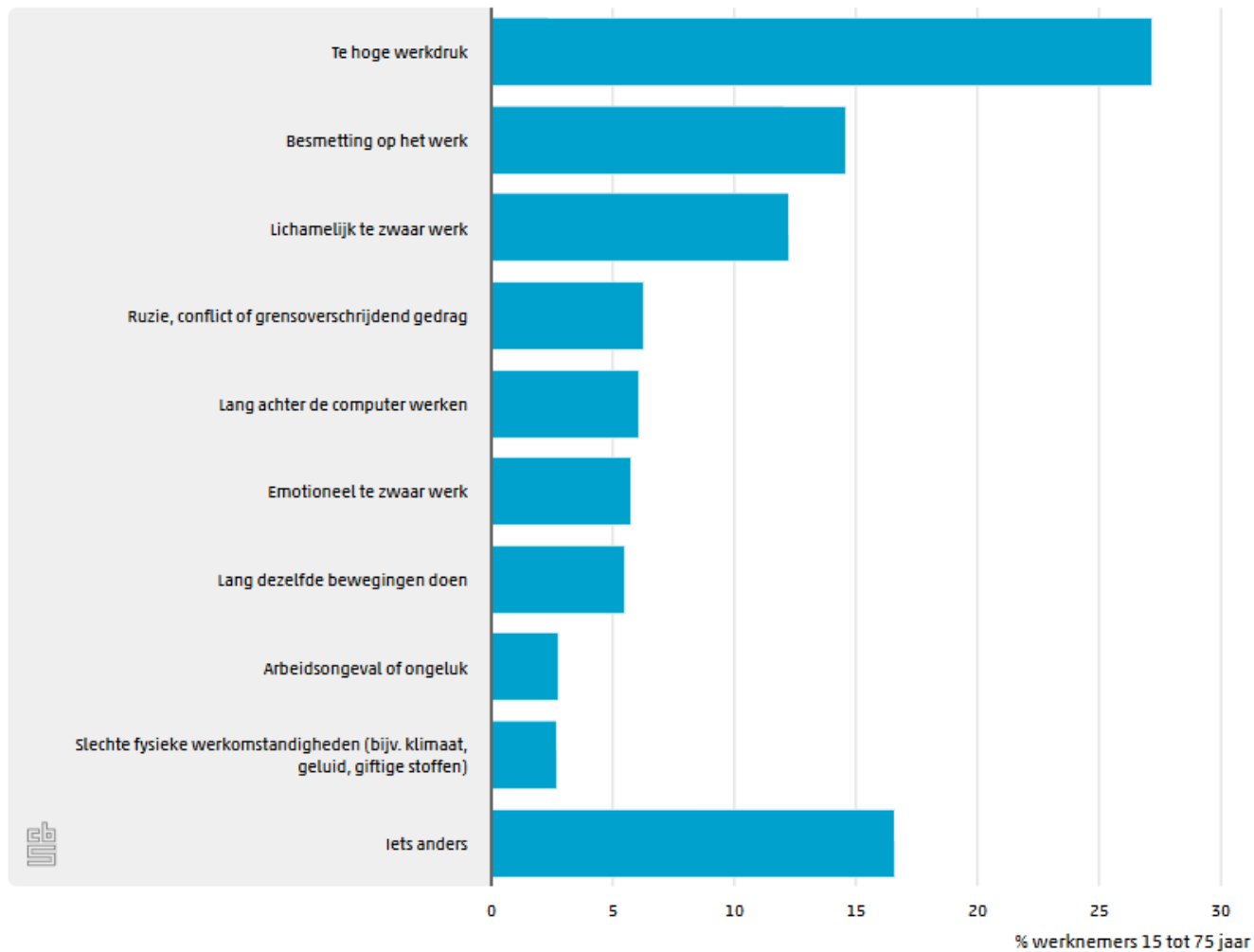
 + 31 6 28 16 71 00

Ziekteverzuim



Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Belangrijkste reden voor werkgerelateerde verzuimklachten bij werknemers, 2024



Bron: CBS, TNO (NEA)

Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>

Stelling:

“Wij als OR zijn volledig op de hoogte van de omvang en aard van het ziekteverzuim binnen onze organisatie”

Juridisch kader: Wet Verbetering Poortwachter

Wettelijk voorgeschreven actiepunten:



Juridisch kader: Arbowet

Artikel 3 Arbowet:

Werkgever moet beleid voeren gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden

Artikel 2.9 Arbeidsomstandighedenbesluit:

“Een arbodienst:

(...)

- b. adviseert inzake het voeren van een gestructureerd, systematisch en adequaat arbeidsomstandigheden en ziekteverzuimbeleid op een wijze die het meest bijdraagt aan de effectuering daarvan, waarbij met name rekening wordt gehouden met bijzondere groepen van werknemers en waarbij tevens binnen het bedrijf of de inrichting plaatsgevonden gebeurtenissen worden betrokken;*

(...)”

Belang ziekteverzuim en/of re-integratiebeleid



Bedrijfsvoering



Voldoen aan wetgeving



Goed werkgeverschap

Stelling:

“Wij als OR hebben inzicht in hoeveel loonsancties het UWV onze organisatie heeft opgelegd”

OR en HR: samen verantwoordelijk

Verzuimbeleid en re-integratiebeleid



Juridisch kader: WOR

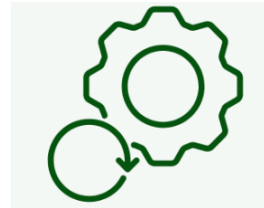
Art. 27 lid 1 d WOR: Instemmingsrecht ten aanzien van regeling die ziet op ziekteverzuim of re-integratiebeleid

(Art. 24 WOR: overlegvergadering)



Ziekteverzuimbeleid

- Ziekmeldingsprocedure
- Controlevoorschriften
- Begeleiding bij ziekte
- Medische keuringen
- Bonus- malusregeling
- Verzuimtraining



Re-integratiebeleid

- Procedure re-integratietrajecten
- Rol, inzet en keuze van de bedrijfsarts
- Aanpassingen en voorzieningen

Rechtspraak: bemiddelingsverzoek Bedrijfscommissie

Is de wijziging van een verzuiminterventieplan instemmingsplichtig?

Het bevatte bepalingen over:

- Arbeidsomstandigheden
- Ziekteverzuim
- Re-integratiebeleid



Rechtspraak: bemiddelingsverzoek Bedrijfscommissie

MII 19.001 van 1 april 2019

- Het VIP is een regeling van algemene strekking. De regeling is van toepassing op alle medewerkers van de organisatie, met uitzondering van de vrijwilligers en stagiaires;
- Het VIP betreft een regeling op het gebied van ziekteverzuim en re-integratiebeleid;
- Het VIP heeft een duurzaam karakter; de doelstellingen van het plan zijn niet tijdelijk van aard, maar gericht op de korte, middellange en lange termijn;
- Het VIP bevat interventies die een wijziging vormen op het bestaande verzuimbeleid.

Conclusie: wijzigingen zijn instemmingsplichtig!

Rechtspraak: Rechtbank Gelderland

ECLI:NL:RBGEL:2019:2729

- Werkgever en COR leggen gezamenlijk een vraag aan de rechter voor (artikel 96 RV):

“Kan een arbeidsongeschikte werkgever verplicht worden zich aanvullend te laten onderzoeken door een andere medische deskundige?”

- Rechtbank:
 - als aanvullend onderzoek volgens de BA noodzakelijk is, is werknemer gehouden zijn medewerking te verlenen, ook als hij al een adequate behandeling ondergaat.
 - Werknemer verlies recht op loon (art. 7:629 lid 3 BW) als hij weigert mee te werken
 - werknemer heeft wel het recht op vrije artskenkeuze en mag derhalve zelf bepalen door welke deskundige hij zich laat behandelen.

Juridisch kader: WOR & Arbowet

WOR:

- Art. 25 lid 1 m WOR - Adviesrecht over eigenrisicodragerschap

Let op!

OR kan in zijn adviezen altijd adviseren over de gevolgen van een voorgenomen besluit voor de arbeidsomstandigheden en de gezondheidsrisico's!

- Art. 28 WOR - Zorgtaak OR ten aanzien van arbeidsomstandigheden
- Art. 23 lid 2 en 3 WOR - Het initiatiefrecht
- Art. 31b WOR - Het recht van de OR op informatie over sociaal beleid

Arbowet:

- Art. 5 lid 6 - RI&E en Plan van Aanpak
- Art. 12 - Zowel werkgever als medewerkers – vertegenwoordigd door de OR – verantwoordelijk voor goede arbeidsomstandigheden
- Art. 13 - Instemmingsrecht preventiemedewerker

Juridisch kader

Artikel 28 WOR: de zorgtaak van de OR

- Naleving van de arbeidsvoorwaarden- en arbeidsomstandigheden;
- Naleving van gezondheids- en veiligheidsvoorschriften, werk- en rusttijden;
- Bevordering van het werkoverleg;
- Het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling;
- Het bevorderen voor de zorg van het milieu.



Juridisch kader

Artikel 23 lid 3 WOR: het initiatiefrecht van de OR

- T.b.v. stimulerende taak in art. 28 WOR
- Buiten overlegvergadering om
- De informatie die de OR nodig heeft kan hij putten uit halfjaarlijks overleg en achterban (maar ook art. 31a, 31b en 31d en 31f)
- Aanvullende informatie opvragen via art. 31 lid 1

Vereisten:

- Schriftelijk, voorzien van toelichting
- Ten minste éénmaal in overlegvergadering besproken
- Bestuurder moet zo spoedig mogelijk, schriftelijk en gemotiveerd laten weten of hij het voorstel overneemt
- Bestuurder verplicht er serieus op in te gaan: anders kan OR naar de bedrijfscommissie of kantonrechter



Stelling:

“Wij als OR hebben onze rechten ingezet om tot een beter verzuimbeleid te komen”

Tips & tricks

- ✓ Bespreek periodiek verzuimcijfers en trends: houdt inzicht in de ziekteverzuimcijfers
- ✓ Krijg inzicht in de verzuimoorzaken: betrek deskundigen (de bedrijfsarts, vertrouwenspersoon en/of maatschappelijk werker)
- ✓ Bepaal de maatregelen op basis van informatie uit de organisatie: maatwerk is nodig!
- ✓ Besteed aandacht aan de wijze van begeleiding in de re-integratie (bv. door leidinggevenden)
- ✓ Inventariseer de preventieve maatregelen & beleid op duurzame inzetbaarheid
- ✓ Wees scherp op wijzigingen in arbeidsomstandigheden door art. 25-besluiten
- ✓ Wordt het ziekteverzuimbeleid in de praktijk ook gevolgd?
- ✓ Evalueer het verzuim- en integratiebeleid
- ✓ Maak gebruik van de rechten uit de Arbowet en WOR!



Meer weten of vragen?
Neem contact op of check onze
WOR-app!

