

**In dit nummer:**

Ziekteverzuim en bedrijfsarts	1
Arboarts is geen bedrijfsarts	1
Ongelijke behandeling op het werk	2
7 Tips bij afloop tijdelijk contract	3
Herziene Richtlijn zwangerschap en werk	4
Werk en zorg combineren	4

InterPayroll
salarisadministraties**Samenwerkings-
partners:**

- InterPayroll
- InterCount

Ziekteverzuim en bedrijfsarts

Ziekteverzuim valt onder de regels van de Wet verbetering Poortwachter. De wet heeft als doel dat u weer aan het werk gaat en dat alle mogelijkheden tot re-integratie worden benut. Bent u langere tijd ziek, dan maakt de bedrijfsarts uiterlijk na zes weken een probleemanalyse. De analyse vermeldt onder meer waarom u niet (volledig) in staat bent het eigen werk te kunnen doen en hoe lang het verzuim waarschijnlijk zal gaan duren. De bedrijfsarts kan adviseren hoe u weer kan hervatten en of er aanpassingen nodig zijn op de werkplek.

Ziekmelding weigeren

Twijfelt uw werkgever of uw ziekmelding terecht is, dan mag hij de ziekmelding niet zomaar weigeren. Hij zal de bedrijfsarts moeten inschakelen om te beoordelen of u daadwerkelijk ziek bent. Een werkgever mag niet zelfstandig beoordelen of een ziekmelding terecht of onterecht is.

Second opinion

Bent u het niet eens met het oordeel van de bedrijfsarts, dan heeft u het recht om een second opinion te vragen van een andere bedrijfsarts. De bedrijfsarts moet een verzoek om een second opinion in principe altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om dat niet te doen. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Of u de tweede bedrijfsarts zelf mag kiezen, is afhankelijk van de afspraken hierover met uw werkgever. Informeer bij uw bedrijfsarts naar de mogelijkheden.

Preventief consult

De bedrijfsarts richt zich niet uitsluitend op begeleiding bij ziekte. Los van de verzuimbegeleiding bestaat de mogelijkheid van een preventief consult. Werknemers hebben op grond van de Arbowet het recht om de bedrijfsarts te spreken over gezondheidsvragen in relatie tot het werk, ook als er (nog) geen sprake is van ziekteverzuim. Een preventief consult kan voorkomen dat klachten leiden tot verzuim.

Arboarts is geen bedrijfsarts

Arboartsen worden soms ingezet om te adviseren over gezond en veilig werken. Een arboarts is echter geen bedrijfsarts. Een aantal taken op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers, mag alleen door een bedrijfsarts worden uitgevoerd.

Bedrijfsarts is een wettelijk beschermde titel voor sociaal geneeskundige specialisten die na hun artsexamen een vierjarige medische specialisatie hebben gevolgd. Bedrijfsartsen zijn in het BIG-register opgenomen als 'arts' met specialisme 'arbeid en gezondheid - bedrijfsgeneeskunde'. Een arboarts is geen specialist, maar een basisarts zonder verdere opleiding. Een arboarts is dus geen bedrijfsarts.

Ongelijke behandeling op het werk

Het komt regelmatig voor dat werknemers benadeeld worden wegens een chronische ziekte, beperking of zwangerschap. Ongelijke behandeling van werknemers is wettelijk verboden, tenzij daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat. Een werkgever mag wel toetsen op geschiktheid voor een functie, maar een werknemer die aan de functie-eisen voldoet mag niet benadeeld worden vanwege een chronische ziekte of beperking.

Proeftijd

In een zaak van een werknemer met hartklachten oordeelde de rechter dat de werkgever verboden onderscheid had gemaakt, omdat de werknemer nog voor aanvang van de proeftijd wegens ziekte was ontslagen. Proeftijdontslag tijdens ziekte is mogelijk, maar ontslag *wegens* een chronische ziekte of handicap valt onder het discriminatieverbod. Dit geldt ook tijdens de proeftijd.

Contractverlenging

Ongelijke behandeling kan ook aan de orde zijn als een arbeidscontract niet wordt verlengd. Dat overkwam een werknemer met een nieraandoening die op basis van een tijdelijk contract werkzaam was. De man stelde dat hij niet in aanmerking kwam voor verlenging vanwege een te groot risico op uitval. De werkgever kon dit niet ontkennen en gaf ook geen andere reden om het contract niet te verlengen. Daardoor ontstond het vermoeden van discriminatie. Het bedrijf heeft vervolgens het tegendeel niet kunnen bewijzen. Het College voor de Rechten van de Mens oordeelde daarom dat sprake is van discriminatie op grond van chronische ziekte.

Ziekteverzuim valt onder het normale bedrijfsrisico en is geen geldige reden voor ongelijke behandeling van werknemers. Heeft u ook te maken met ongelijke behandeling en lukt het niet om tot een oplossing te komen met uw werkgever? U kunt een oordeel vragen aan het College voor de Rechten van de Mens en/ of uw zaak aan de rechter voorleggen.

**“Wettelijk
recht op
gelijke
behandeling
geldt ook
tijdens
proeftijd ”**

Een lastig gesprek met uw werkgever

Gesprekken met uw werkgever over uw functioneren, ziekteverzuim of re-integratie hebben vaak een juridische context en kunnen aanleiding geven tot complexe geschillen. Een goede voorbereiding is verstandig om misverstanden of juridische problemen te voorkomen en zorgt voor meer rust in uw hoofd.

Verwacht u een lastig gesprek of ziet u op tegen een overleg met uw werkgever? Aarzel niet om contact met ons op te nemen. Wij kunnen u helpen bij de voorbereiding van het gesprek of advies geven over uw situatie.

Arbeidsjuridisch advies:

T: 06-19969355

E: info@drwjuridischdiensten.nl

7 Tips bij afloop tijdelijk contract

Een arbeidscontract voor bepaalde tijd eindigt normaal gesproken van rechtswege wanneer de afgesproken tijd is verstreken. Opzegging is niet nodig, tenzij dat schriftelijk is overeengekomen. Wat veel mensen niet weten, is dat een tijdelijk contract soms toch doorloopt. De wettelijke regels zijn ingewikkeld en er zijn veel uitzonderingen mogelijk. Die kunnen ook in het voordeel van de werknemer zijn. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van stilzwijgende verlenging of er kan ongemerkt een contract voor onbepaalde tijd zijn ontstaan. Het loont dus de moeite om alert te zijn bij de afloop van een tijdelijk contract. Deze tips kunnen u daarbij helpen.

1. Check uw arbeidscontract.

Vermeldt het contract een duidelijke einddatum of slechts de duur van een project of de vervanging van een zieke werknemer? Vervangt u een zieke werknemer die niet meer herstelt, dan is mogelijk een contract voor onbepaalde tijd ontstaan.

2. Check de cao.

In de cao kunnen regels staan over voortzetting van het dienstverband waaraan uw werkgever zich moet houden.

3. Is de ketenregeling van toepassing?

De ketenregeling is van toepassing als u 24 maanden op tijdelijke basis heeft gewerkt of als u meer dan drie tijdelijke contracten heeft gehad met tussenpozen van maximaal zes maanden. De laatste arbeidsovereenkomst geldt dan als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uitzonderingen op de ketenregeling zijn mogelijk, o.a. voor seizoensarbeiders en uitzendkrachten.

4. Is sprake van ongelijke behandeling (zie pagina 2)?

5. Is sprake van stilzwijgende verlenging?

Blijft u na afloop van de overeengekomen tijd gewoon doorwerken zonder informatie van uw werkgever over contractverlenging (de aanzegverplichting), dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, te zijn voortgezet.

6. De aanzegverplichting

Bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer moet de werkgever uiterlijk een maand voor afloop van het contract schriftelijk laten weten of het contract wordt voortgezet en zo ja onder welke voorwaarden. Anders is de werkgever een vergoeding van een maandsalaris verschuldigd aan de werknemer. Is de aanzegging te laat, dan is een vergoeding naar evenredigheid verschuldigd.

7. Kom op tijd in actie!

Voor werkenden met een tijdelijk contract is het niet altijd eenvoudig om zelf vast te stellen waar men recht op heeft. Het arbeidsrecht is voortdurend in beweging en de regels voor flexwerkers worden regelmatig bijgesteld. Ook voor werkgevers is de situatie soms onduidelijk.

Een adviesgesprek kan u helpen om meer zicht te krijgen op uw rechtspositie. Belangstelling? Bel of mail ons voor een afspraak. T: **06-19969355**.



**“Tijdelijk
arbeids-
contract
soms langer
geldig dan
gedacht”**

DRW*Juridische
Diensten*

Postbus 30321
1303 AH Almere
Telefoon: 06-1996 9355
info@drwjuridischdiensten.nl

*“Niet eens met
een beslissing
van werkgever
of overheid?
Met juridische
hulp is vaak
meer mogelijk
dan u denkt.”*

Herziene Richtlijn voor zwangerschap en werk

De Richtlijn voor zwangerschap en werk is herzien. De vernieuwde richtlijn gaat in op de preventieve rol van de bedrijfsarts en de aanpak van arborisico's op de werkvloer voor zwangeren. Dit is in lijn met de gewijzigde Arbowet.

Een preventief consult bij de bedrijfsarts kan voor een zwangere werkneemster extra belangrijk zijn. Preventie kan helpen om de gezondheid van zwangere werkneemsters en hun ongeboren kind te verbeteren en ziekteverzuim te voorkomen. Soms zijn tijdelijke aanpassingen in werk en arbeidstijden nodig. Ook na de zwangerschap moeten risicovolle werksituaties worden vermeden. De bedrijfsarts kan hierover advies geven.

Werk en zorg combineren

Er zijn verschillende wettelijke mogelijkheden om werk en zorg te combineren.

- **Wet arbeid en zorg (WAZO)**

U kunt een beroep doen op de verlofregelingen van de Wet arbeid en zorg. De WAZO kent 7 soorten verlof: zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, ouderschapsverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof. Afwijking van de wettelijke bepalingen over zorgverlof is alleen mogelijk bij cao of regeling met de OR of personeelsvertegenwoordiging. Kijk dus ook in uw cao of personeelsreglement of er afspraken staan over verlofregelingen.

- **Wet flexibel werken (Wfw)**

De Wet flexibel werken biedt 3 mogelijkheden om werk en zorg te combineren: aanpassing van de arbeidsduur (wijziging van het aantal arbeidsuren), aanpassing van de werktijden en aanpassing van de arbeidsplaats.

Wilt u zorgverlof opnemen of flexibeler werken, overleg dan met uw werkgever. De voorwaarden voor het inwilligen van een verzoek verschillen per regeling, maar de werkgever heeft doorgaans maar een beperkte vrijheid om een verzoek op grond van de WAZO of Wfw af te wijzen.

Heeft u nog vragen of wilt u advies op maat? Neem gerust contact met ons op.

Arbeidsjuridisch advies: info@drwjuridischdiensten.nl.

Salarisadministraties: info@interpayroll.nl

Fiscale aspecten: info@intercount.org

InterPayroll
salarisadministraties



Bij de vervaardiging van deze nieuwsbrief is gebruik gemaakt van bronnen uit de fiscale literatuur en de Rijksoverheid, waaronder het Ministerie van Financiën en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inhoud van deze Nieuwsbrief is van algemene en informatieve aard en niet bedoeld voor toepassing in concrete situaties. Voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie uit deze nieuwsbrief wordt geen enkele aansprakelijkheid aanvaard. Tevens is het niet toegestaan op welke wijze dan ook, gegevens uit deze nieuwsbrief te kopiëren of openbaar te maken, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van InterPayroll en of DRW Juridische Diensten.