

Ziek, zwak en misselijk?

TEKST MARION UITSLAG

Recent was ik na een trap van een paard noodgedwongen een aantal weken uit de running en werkte ik daarna nog een paar weken op halve kracht. Hierdoor moest ik denken aan een situatie, waarin een vriendin van mij ooit terecht kwam.

Die vriendin herstelde langzaam na haar zwangerschap en kampte helaas met fysieke klachten. De praktijk waar zij werkte, dacht gelukkig goed met haar mee. Ze hoefde geen nachtdiensten te draaien en ze was voor vijftig procent ziek gemeld. Deze vriendin was zo blij met de medewerking van haar werkgever, dat zij al snel de draad weer wist op te pakken. Nachtdiensten daargelaten werkte zij binnen anderhalve maand weer fulltime! Er werd haar echter iets pijnlijk duidelijk. Terwijl zij allang weer volledig aan de slag was, stond ze nog steeds voor vijftig procent ziek te boek. Haar werkgever ontving nog steeds een gedeeltelijke Ziek-tewetuitkering voor haar. Ineens vond zij haar werkgever helemaal niet meer zo aardig en meedenkend. Sterker nog, zij had het gevoel dat hij de boel zwaar belazerde. Mijn vriendin deed echter niets met deze situatie. Zij voelde zich gevangen tussen haar verontwaardiging enerzijds en haar afhankelijkheid anderzijds. Ik begreep heel goed dat zij de strijd niet aan durfde te gaan met haar baas. Die heeft immers de macht: wie betaalt, bepaalt. De vraag is of er een weg bestaat tussen de strijd aangaan en niets doen?

Mijn vriendin had alle recht van spreken. Zij had haar baas kunnen vertellen dat haar ter oren was gekomen, dat zij nog steeds voor vijftig procent ziek was gemeld, terwijl ze al weer

honderd procent werkte. Ze had hem tekst en uitleg kunnen vragen. Of, als zij dit te moeilijk vond in haar eentje, een dergelijk gesprek met een derde erbij aan kunnen gaan. Het benoemen van de feiten verzwakt haar positie niet. Integendeel, kennis is ook macht. Doordat zij deze kennis voor zichzelf hield, vertaalde dat zich in onmacht en ballast en zat het haar alleen maar in de weg. De eigenaar van de praktijk heeft tot op de dag van vandaag geen weet van het feit, dat zijn werknemer zich belazerd voelde door hem. Zij bleef gewoon werken en stelde de kwestie die haar zo hoog zat nooit aan de orde. Wel is zij zich steeds afstandelijker en formeler gaan opstellen jegens haar baas. Daardoor verslechterde hun verhouding en is de situatie geëindigd in een conflict. Uiteindelijk kwam het zelfs tot de beëindiging van hun arbeidsrelatie. Het is jammer dat de eerdere kans om een dergelijke afloop te voorkomen niet is opgepakt. Waarom niet? Kennelijk uit angst voor de effecten van een mogelijk conflict. Uit angst voor datgene wat zich uiteindelijk toch heeft voltrokken, te weten het ontslag van mijn vriendin. ●

In de praktijk komt het regelmatig voor dat een werkgever een werknemer voor 1 of enkele procenten arbeidsongeschikt houdt. Reden: voorkomen dat een pas herstelde werknemer na een periode van vier weken wederom uitvalt voor zijn of haar werkzaamheden. Op dat moment gaat namelijk de teller van de twee jaar ziekte termijn weer opnieuw lopen. Door de werknemer 1 of enkele procenten arbeidsongeschikt te houden, wordt deze termijn niet doorbroken. Soms weet de werknemer hier van, maar vaak ook niet.

Wat zijn de gevolgen als een werkgever een werknemer voor een klein percentage arbeidsongeschikt houdt? Hoe moeten werkgevers en werknemers hiermee omgaan?

Kijk voor het antwoord en een uitgebreidere toelichting op de website van BPL of BPW; bpl-dierenartsen.nl en bpw.dierenarts.nl.

Deze column over arbeidsrecht is geschreven op initiatief van de BPL in samenwerking met de BPW.