



Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Geschil over uitblijven herstelmelding

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00169	
Datum uitspraak	19-9-2024	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	☐ Een beoordeling over uw functioneren ☐ Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. ☐ Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. ☐ Een straf die uw werkgever u wil opleggen. ☐ Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid ☐ Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. ☐ Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. ☐ Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). ☒ Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	H8	
Uitkomst zaak	☒ (Deels) gegrond ☐ (Deels) ongegrond ☐ Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer is ziek geweest, maar sinds januari 2024 werkt hij weer zijn volledige contracturen en denkt hij dat hij volledig hersteld is. Hij vraagt daarom om een herstelmelding. Als deze melding niet komt, kan hij financieel nadeel ondervinden bij een eventueel nieuwe ziekte. De werknemer ontdekt echter dat hij nog voor 1% arbeidsongeschikt staat geregistreerd, wat betekent dat zijn arbeidsongeschiktheidsperiode niet is beëindigd. In april 2024 vraagt hij tweemaal aan de werkgever dit recht te zetten.

De werknemer maakt duidelijk dat het uitblijven van de herstelmelding financiële gevolgen voor hem kan hebben. Hij ontvangt zijn volledige salaris, maar als hij opnieuw ziek wordt, kan zijn salaris tot 70% worden verlaagd. Hij zou dan ook in september 2024 een WIA-aanvraag moeten indienen. In mei 2024 vraagt de werknemer zijn teamleider om de ziekteregistratie te corrigeren, maar de werkgever weigert dit. De werknemer legt de zaak voor aan de geschillencommissie en vraagt om een herstelmelding.

De werkgever stelt dat de werknemer in een zelforganiserend Agile-team werkt en dat hij niet bij alle overleggen aanwezig hoeft te zijn. Hoewel de werknemer zijn werkzaamheden opbouwt, zijn er volgens de functionele mogelijkhedenlijst (FML) nog beperkingen. De bedrijfsarts adviseert aanpassingen aan zijn werk. De teamleider is van mening dat de werknemer zijn functie nog niet volledig uitvoert en stelt voor een arbeidsdeskundig onderzoek uit te voeren, wat de werknemer afwijst. De werkgever concludeert dat de werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is en vraagt de commissie om het verzoek af te wijzen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

In zijn verzoek richt de werknemer zich op twee punten: de manier waarop de arbeidsongeschiktheid is verwerkt (1% ziekmelding) en of hij arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie. De commissie zal deze punten afzonderlijk bespreken.

De commissie merkt op dat het aan de werkgever is om te bepalen hoe arbeidsongeschiktheid administratief wordt verwerkt, en deze verwerking moet overeenkomen met de feitelijke situatie. De werkgever mag een werknemer niet als 1% arbeidsongeschikt registreren om de duurzaamheid van werkhervatting te toetsen. De verzuimregistratie toont aan dat de werknemer zijn volledige arbeidsduur werkt, maar in passend werk. Er staat niet dat hij 1% arbeidsongeschikt is gemeld. De commissie concludeert dat er geen sprake is van een 1% ziekmelding.

Een medewerker is arbeidsongeschikt als hij wegens ziekte, bevalling of zwangerschap niet in staat is om het afgesproken werk uit te voeren. De wet kent geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid; een medewerker is ziek zolang hij de werkzaamheden niet volledig verricht. Gedurende de ziekteperiode gelden specifieke regels, waaronder regelmatig contact met de bedrijfsarts en het opstellen van een plan van aanpak.

De werknemer werkt vanaf januari 2024 zijn contracturen, maar na deze datum is er geen gesprek geweest over zijn beperkingen, en er is geen arbeidsdeskundig onderzoek gedaan. De werknemer heeft meermaals zijn herstel gemeld, maar de verzoeken zijn afgewezen omdat hij nog aangepaste werkzaamheden verricht. Het is aan de werkgever om een actueel medisch oordeel te verkrijgen, wat niet is gebeurd.

De commissie stelt vast dat het besluit van de werkgever op om de werknemer arbeidsongeschikt te houden niet goed onderbouwd is. Het is niet duidelijk of de werknemer nog beperkingen heeft. De commissie kan geen medisch oordeel vormen en vraagt de werkgever om snel een actueel medisch oordeel te verkrijgen en de herstelmelding te bespreken.

Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie.

Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.