

Programma de nieuwe richtlijn Arbeidsconflicten, zorgplicht en preventie

Bedrijfsartsen worden vaak betrokken bij een arbeidsconflict wanneer de medewerker zich heeft ziek gemeld. Van de bedrijfsarts verwachten werkgever en werknemer dan een oordeel en advies. Het blijkt nogal eens een wespennest en een klacht kan op de loer liggen. Diverse tuchtzaken tegen bedrijfsartsen hebben een arbeidsconflict als aanleiding.

Wettelijke aspecten rond ziekteverzuim en arbeidsconflict

Arbeidsconflicten kunnen samenvallen met een situatie van arbeidsongeschiktheid door ziekte. In dat geval heeft de werknemer recht op ziekteverlof en tegelijkertijd de plicht om het arbeidsconflict op positieve wijze aan te pakken. Uitgangspunt is immers dat een werknemer die niet werkt, ook geen recht heeft op loon (artikel 7:627 BW). In een dergelijk geval kan de werknemer, die niet werkt als gevolg van een arbeidsconflict, toch aanspraak maken op loon op grond van artikel 7:628 BW als hij aannemelijk kan maken dat de werkomstandigheden zodanig waren dat met het oog op het ontstaan van klachten het in redelijkheid niet kon worden gevergd dat hij zijn werkzaamheden verrichtte. De werknemer heeft in dat opzicht dus de bewijslast. Indien een werknemer dit niet kan aantonen, dan heeft hij in beginsel geen recht op loon.

18:45 ontvangst

19:00 start nascholing 1^e deel interactieve presentatie (90 minuten)

20:30-20:45 pauze

20:45-22:15 2^e deel interactieve presentatie

21:45 borrel

Leerdoelen:

Bedrijfsarts weet dat hij/zij een zorgplicht heeft voor de individuele werknemer

Bedrijfsarts weet het verschil tussen de NVAB richtlijn en de STECR werkwijzer arbeidsconflicten

Bedrijfsarts kan een preventieadvies geven hoe om te gaan met arbeidsconflicten