

MEDIESE SERTIFIKAAT VIR KORT AFWESIGHEID

Vraag: Kan 'n werkgewer op 'n mediese sertifikaat aandring indien 'n werknemer vir 'n kort tydperk (nie meer as 2 dae nie) na bewering as gevolg van siekte afwesig is?

Antwoord: Ja, onder die volgende omstandighede:

- (a) waar omstandighede van so 'n aard is dat dit redelikerwys nodig is om die misbruik van siekteverlof te voorkom; en
- (b) waar sodanige reël of beleid in werking en duidelik gekommunikeer is.

Kort verduideliking: Ingevolge die gemenereg sal 'n werknemer, wat weens siekte of besering nie kan werk nie, nie op betaalde siekteverlof geregtig wees nie (aangesien die werknemer nie sy/haar diens lewer nie). Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) troef egter die gemenereg deur aan werknemers die reg op betaalde siekteverlof te bied. Die WBDV (Artikel 23) bepaal egter dat 'n werkgewer nie verplig is om 'n werknemer te betaal nie, indien die werknemer vir langer as 2 opeenvolgende dae, of op meer as twee geleenthede binne 'n periode van agt weke, weens siekte of besering afwesig is, tensy dat die werknemer 'n mediese sertifikaat indien. Hierdie bepaling is tot die voordeel van beide die werknemer en die werkgewer – die werknemer baat deurdat hy/sy niks meer as 'n geldige mediese sertifikaat as bewys van siekte hoef in te dien nie; die werkgewer baat deurdat hy/sy die misbruik van siekteverlof kan voorkom. Die werkgewer het die reg om op nie minder nie as 'n mediese sertifikaat aan te dring, voordat die verpligting om te bepaal ontstaan; d.w.s. die werkgewer hoef geen ander vorm van bewys te aanvaar nie.

Die WBDV sê niks oor die vereiste bewyse van siekte waar die duur van die siekte 2 dae of minder is nie. Die onus berus dus op die werknemer om die werkgewer van redelike bewyse dat hy/sy te siek was om te werk, te voorsien. Daar is verskeie maniere waarop die werknemer kan bewys dat hy/sy te siek is om te werk, maar 'n geldige mediese sertifikaat is waarskynlik een van die beste bewyse (en soms die enigste bewys). Na ons mening behoort 'n werkgewer, ten minste in sommige gevalle, daarop geregtig te wees om op 'n mediese sertifikaat as bewys van siekte aan te dring, selfs waar 'n werknemer vir 2 dae of minder weens beweerde siekte afwesig was. Redelikheidshalwe moet dit egter in die vorm van 'n bepaalde reël of beleid aan werknemers (of 'n spesifieke werknemer) duidelik gemaak word.

Voorbeeld: Waar daar 'n duidelike patroon bestaan vir werknemers om op sekere dae (bv. voor of na 'n openbare vakansiedag, of op 'n Vrydag of Maandag) weens beweerde siekte afwesig te wees, sou dit redelik van die werkgewer wees om 'n reël of beleid in te stel dat die werkgewer op 'n bewys van afwesigheid weens siekte (in die vorm van 'n mediese sertifikaat ingesluit) deur werknemers mag aandrang. Indien 'n werknemer nie 'n redelike bewys van siekte kan lewer nie, het daardie werknemer nie gedemonstreer dat hy/sy siek was nie en is hy/sy dus nie daarop geregtig om vir 'siekteverlof' betaal te word nie.

Die WBDV weerhou nie die werkgewer daarvan om redelike maatreëls vir die voorkoming en bestuur van die misbruik van siekteverlof in werking te stel nie.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingediens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkinge van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by info@labourwise.co.za gekontak word.