

AANHANGSEL B

AFWESIGHEID VAN DIE WERKPLEK WEENS UITGEBREIDE SIEKVERLOF OF ONVERMOË OM NORMALE WERKSVERPLIGTINGS TE VERVUL

Indien 'n werknemer vier weke of langer afwesig van die werkplek is, moet die prosedure hier onder gevolg word.

Hoe om ongeskiktheid weens swak gesondheid te bepaal

Swak gesondheid of besering kan direk waarneembaar wees (d.w.s. siekverlof word geneem), maar ook indirek, in die vorm van versuim om werksverpligtings volgens die verwagte standaard af te handel of uit te voer.

Versuim om werksverpligtings af te handel of uit te voer mag ook veroorsaak word deur 'n geleidelike verslegting in die mediese toestand waaraan 'n werknemer ly, of deur 'n besering of siekte wat 'n werknemer opgedoen het wat werksprestasie onmiddellik onder druk plaas.

Werknemers sal in die volgende omstandighede erken (beskou) word as persone wat onder swak gesondheid ly of as gevolg daarvan ongeskik geraak het:

- Die werknemer is afwesig van die werkplek (d.w.s. met siekverlof) wat val binne die bestek van die parameters wat in aanhegsel A gestel word.
- Siekverlofbestuursprosesse is al ingestel of uitgeput.
- 'n Mediese of sielkundige toestand (ongeag of dit vooraf bestaan het of nuut gediagnoseer is) belemmer of verlaag die werknemer se produktiwiteit en funksionaliteit.
- Die werknemer is weens siekte of besering tydelik in 'n ander hoedanigheid geakkommodeer en die tydelike maatreël is aangemeld, en die situasie is na meer as 'n maand onveranderd.

Let op!

Onderliggende mediese toestande – hetsy bekend of nie – wat nog nie 'n werknemer se funksionaliteit aangetas het nie (bv. is MIV-positief maar nog nie 'n vigslyer nie, of is met kanker gediagnoseer maar in remissie), sal eers as gevalle van swak gesondheid of ongeskiktheid beskou word wanneer dit die werknemer se funksionaliteit of vermoë om sy of haar werk te verrig, begin aantast of wanneer die werknemer versoek dat die aansoekproses ingestel word om ongeskik weens swak gesondheid verklaar te word.