

### **Ziek voor de baas, maar niet voor eigen bedrijf**

Als een werknemer ziek is, gelden voor zowel werknemer als werkgever diverse verplichtingen waaraan voldaan moet worden. Een belangrijke verplichting is dat de werkgever de werknemer de kans moet bieden om te re-integreren. Doet een werkgever dit niet, dan loopt hij het risico op een loonsanctie over het derde ziektejaar.

Zo'n loonsanctie is vaak te wijten aan onvoldoende inspanningen vanuit de werkgever, maar niet altijd. Van de werkgever wordt immers ook verwacht dat hij zijn werknemer een sanctie oplegt als zij te weinig meewerkt aan re-integratie, haar herstel belemmert, of bijv. de bedrijfsarts niet wenst te bezoeken.

En wat te doen als je nevenwerkzaamheden vermoed die wel gewoon doorgang vinden, terwijl de werknemer bij jou in kwestie te ziek is om te werken.

Wat zijn je mogelijkheden als een werknemer bij jou uitvalt met fysieke en/of psychische klachten, maar haar werkzaamheden voor haar eigen (schoonheid)salon gewoon voortzet?

Een werknemer in parttime dienstverband mag nevenarbeid verrichten. Maar zorg ervoor dat die nevenarbeid bekend is bij jou als werkgever. Dan kun je hier namelijk naar informeren op het moment dat er sprake is van uitval en kun je ook de bedrijfsarts hierover informeren. Die moet zich immers uitspreken of de werknemer haar eigen herstel belemmert als zij haar nevenarbeid wel gewoon zou blijven uitvoeren.

Wij zullen het verzuimreglement dat binnen Remedium gehanteerd wordt hier ook op aanpassen dat er een informatieplicht komt om nevenarbeid te melden.

Als blijkt dat werkneemster toch gewoon haar nevenarbeid blijft uitvoeren, ondanks het feit dat de bedrijfsarts haar daar geen toestemming voor heeft gegeven omdat dit haar herstel belemmert, dan kunt u daar wel degelijk een sanctie (loonstop) voor opleggen. Eerst schriftelijk waarschuwen natuurlijk en daarna uitvoeren.

In art. 7:629 BW zijn verschillende sanctiemogelijkheden voor werkgevers opgenomen indien de werknemer haar re-integratieverplichtingen schendt. Hij hoeft het loon van de zieke werknemer onder andere niet door te betalen als de werknemer haar ziekte door opzet heeft veroorzaakt, haar genezing belemmert, geen passende arbeid verricht, geen medewerking verleent aan het opstellen c.q. bijstellen van een plan van aanpak en als de werknemer haar WIA-aanvraag te laat indient. Er is overigens nog een andere categorie. Als de werknemer de redelijke controlevoorschriften van de werkgever niet naleeft, bijvoorbeeld niet bereikbaar zijn of niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschijnen, kan de werkgever – na een schriftelijke waarschuwing – de betaling van het loon van de werknemer 'opschorten' totdat de werknemer de controlevoorschriften wel naleeft (artikel 7:629 lid 6 BW).

U begrijpt het belang van een degelijk (en door werknemer ontvangen en ondertekend) verzuimreglement waarin deze redelijke controle- c.q. verzuimvoorschriften op papier staan.

Remedium werkt momenteel aan een actueel verzuimreglement waarin ook de nieuwe arboverplichtingen staan opgenomen, evenals de in deze column genoemde informatieplicht. Wij verwachten dat dit exemplaar deze zomer beschikbaar is.

Nicole Hoetjes  
Algemeen secretaris KNDB  
en bestuurslid stichting Remedium