

Het Tips & Advies Ondernemershandboek



2.19.2. Arbodienst

Bij de arbeidsongeschiktheid speelt, naast de partijen bij de arbeidsovereenkomst, de arbodienst een belangrijke rol. De controle op de zieke werknemer is namelijk in handen van de arbodienst. Na een ziekmelding van een werknemer controleert de arbodienst de werknemer. Dit gebeurt hetzij bij de werknemer thuis, hetzij bij de arbodienst. De werkgever is verplicht een arbodienst in te schakelen voor de controle en de begeleiding van de zieke werknemer.

Controlevoorschriften

De werkgever kan regels vaststellen voor de zieke werknemers waaraan deze zich te houden heeft. Deze regels zien toe op de wijze van **ziekmelding**, het tijdstip van ziekmelding, maar ook op de wijze waarop de werknemer zich moet gedragen gedurende zijn ziekte en het meewerken aan zijn genezing.

Zo moet de werknemer gehoor geven aan een oproep van de arbodienst om op controle te komen en moet hij voldoen aan de op hem rustende re-integratieverplichtingen. Hierop wordt hierna nog uitgebreid ingegaan.

De controlevoorschriften mogen alleen verplichtingen voor de werknemer oproepen die van belang zijn voor de werkgever om te kunnen beoordelen of de werknemer inderdaad ziek is. De werknemer moet dus melden over de voortgang van zijn herstel. De werknemer kan echter niet worden verplicht om aan te geven wat de reden is van zijn ziekmelding. Dit is **medisch geheim** en valt onder de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

In zijn algemeenheid kan het zo worden omschreven dat de werkgever voor de werknemer voorschriften kan vaststellen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen of hij verplicht is om het loon van de werknemer door te betalen. En daarvoor is slechts van belang dat de werknemer ziek is en niet wat de aard is van zijn ziekte.

Daarnaast moeten de voorschriften voor de werknemer **kenbaar** zijn. Dat wil zeggen dat hij precies weet waaraan hij moet voldoen. Het is dan ook verstandig om deze controlevoorschriften in een **reglement** op te nemen, of zelfs als bijlage bij de arbeidsovereenkomst te voegen. Op deze manier kan een werknemer nooit stellen dat hij niet bekend was met de voorschriften.

De werkgever kan de controlevoorschriften eenzijdig opstellen, dat wil zeggen: zonder instemming van de werknemer. Wel is het zo dat de ondernemingsraad, voor zover die verplicht is in de onderneming, instemmingsrecht heeft bij de totstandkoming van de voorschriften.

Opschorting van loon

Indien de werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften biedt de wet een sanctiemogelijkheid. Op grond van de wet is de werkgever namelijk bevoegd de loonbetaling op te schorten gedurende de tijd dat de werknemer zich niet houdt aan redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Dit betekent dat de werkgever niet hoeft door te betalen, zolang de werknemer niet aan zijn verplichtingen voldoet.

Op het moment dat een werknemer zich niet houdt aan redelijke voorschriften en de werkgever wil het loon opschorten, is de werkgever op grond van de wet verplicht om de werknemer onverwijld te informeren over de loonopschorting. Licht de werkgever de werknemer namelijk niet onverwijld in, dan mag hij het loon niet meer opschorten.

De werkgever mag met de mededeling over de loonopschorting niet wachten tot de loonbetaling. De achterliggende gedachte bij het onverwijld melden van de loonopschorting is dat de werknemer daarmee alsnog de gelegenheid krijgt om te voldoen aan de redelijke voorschriften.

Voldoet de werknemer alsnog aan de controlevoorschriften dan is loonopschorting van de baan en zal het loon alsnog betaald moeten worden. De sanctie van loonopschorting heeft vooral een waarschuwend karakter.

Indien het loon terecht is opgeschort omdat de werknemer in eerste instantie niet aan de controlevoorschriften heeft voldaan, maar daar alsnog aan voldoet, dan is de werkgever achteraf geen wettelijke verhoging verschuldigd over het (te laat) betaalde loon.

Controle door de arbodienst

De arbodienst controleert de werknemer als deze zich ziek meldt. Wanneer dat gebeurt, hangt af van de afspraken die de werkgever maakt met zijn werknemer. De werkgever koopt namelijk een bepaald pakket bij de arbodienst, waarbij onder meer wordt bepaald wanneer de arbodienst gaat controleren. Hoe duurder het pakket, hoe eerder de arbodienst controleert.

Wel is het bijna altijd mogelijk om de arbodienst een zogenaamde '**spoedcontrole**' te laten uitvoeren als de werkgever twijfelt aan de ziekte van de werknemer. Hieraan zijn wel extra kosten verbonden.

De arbodienst controleert of een werknemer ziek is. Hiervan wordt verslag gedaan aan de werkgever. In dit verslag wordt niet aangegeven wat de werknemer mankeert, maar uitsluitend of de werknemer inderdaad ziek is. Ook dit hangt samen met het medisch geheim en de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

Na de controle door de arbodienst zijn er logischerwijs twee opties. De werknemer is arbeidsongeschikt of de werknemer is arbeidsgeschikt.