

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT EEN ZIEKE WERKNEMER?

De griep doet weer volop de ronde. Misschien heb jij een werknemer die zo ziek is dat hij niet kan komen werken. Welke verplichtingen moet hij naleven om recht te hebben op gewaarborgd loon?

SOCIALE ZAKEN

Tom Dirix, Acerta

Waarschuwen

Eerst en vooral moet jouw werknemer je onmiddellijk ervan op de hoogte brengen dat hij arbeidsongeschikt is. Deze algemene verplichting geldt ook bij een eventuele verlenging van de arbeidsongeschiktheid. 'Onmiddellijk' betekent dat de werknemer je moet informeren zodra hij dat kan, in principe vooraleer zijn arbeidsdag begint. Er wordt hierbij wel rekening gehouden met de omstandigheden. Een alleenstaande werknemer die in coma is, kan dat bijvoorbeeld niet onmiddellijk doen. In het geval dat een werknemer zijn werkgever informeert op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, mag er in beginsel geen probleem zijn.

De werknemer kan zijn werkgever op allerlei manieren op de hoogte brengen, zolang de boodschap maar duidelijk is: per e-mail, telefonisch, via sms of bij monde van een derde persoon (familie lid of vriend). Bij discussie, moet je werknemer bewijzen dat hij zijn informatieplicht nagekomen is.

Een werknemer die niet (tijdig) waarschuwt, riskeert een sanctie. Je kunt immers weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die zijn melding voorafgingen.

Medisch attest overmaken

Als dat voorgeschreven is in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst, of wanneer jij erom vraagt, moet je werknemer je vervolgens een medisch attest voorleggen. Hij moet dat aan jou bezorgen binnen de twee werkdagen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid of de dag van ontvangst van jouw verzoek. De cao of het arbeidsreglement kan een andere termijn bepalen dan twee werkdagen, maar deze termijn mag niet korter zijn.

Wanneer je werknemer het medisch attest laattijdig of niet overhandigt, mag je weigeren om het gewaarborgd loon te betalen voor de dagen die voorafgaan aan de overhandiging van het attest. Dat is wel niet het geval wanneer er sprake is van overmacht.

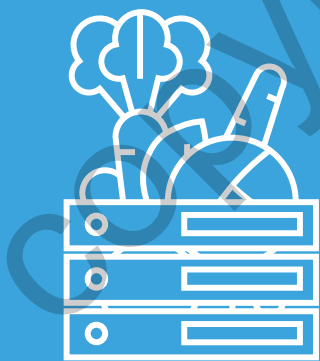
Wordt het niet vermeld in het arbeidsreglement of de cao van de onderneming, dan is de werknemer alleen wettelijk verplicht om je een medisch attest te overhandigen indien jij hier expliciet om verzoekt. In de praktijk betekent dit dat je bij elke ziekte van elk van je werknemers het medisch attest moet opvragen via een aangetekende brief.

Controle

Gedurende de hele periode van de arbeidsongeschiktheid kan jij een controle-arts sturen om de zieke te controleren. Je werknemer moet er alles aan doen om deze controle mogelijk te maken. ■



Wat u zeker niet mag vergeten in 2018 als werkgever!



Op het programma

- ▶ Sectoraal akkoord 2017-2018
- ▶ Taxshift 3de fase
- ▶ Dimona
- ▶ Plan Eerlijke Concurrentie
- ▶ Woning ter beschikking stellen
- ▶ Cashbetaling seizoenarbeid
- ▶ Verblijfsreglementering

Meer info en inschrijven: Acerta.be/groensessie

Acerta en Boerenbond nodigen u graag uit voor een gratis infosessie. Enkel actuele thema's, nieuwigheden en aandachtspunten in de groensector komen aan bod.

Wie zijn de sprekers?

Chris Botterman van Boerenbond geeft u een toelichting over de politieke achtergrond en het resultaat ervan in de wetgeving. **Olaf Deweerdt en Tom Dirix** geven u als juristen van Acerta een antwoord op al uw vragen en bruikbare tips hoe u als werkgever hier in de praktijk mee moet omgaan.

Laat deze kans niet liggen en schrijf u snel in voor een van onze **gratis infosessies**. Wij ontvangen u graag vanaf 19.30 uur. De infosessie zelf start om 20.00 uur.

Wanneer?

- ▶ 20 februari 2018: St-Katelijne-Waver, Proefstation
- ▶ 12 maart 2018: Hoogstraten, Coöperatie Hoogstraten
- ▶ 14 maart 2018: Roeselare, REO Veiling
- ▶ 19 maart 2018: Lochristi, Feestzaal Breughel
- ▶ 26 maart 2018: Sint-Truiden, Het Veilinghuis
- ▶ 29 maart 2018: Glabbeek, Belgische Fruitveiling

