

De zieke werknemer: ziek of schoolziek?

Iedere ondernemer met personeel wordt er mee geconfronteerd. De zieke of schoolzieke werknemer. De situatie is bevreesd en berucht, met name voor de kleine niet verzekerde werkgever. Naast het ontslagverbod wegens ziekte bepaalt het burgerlijk wetboek dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van loon indien door ziekte de bedongen arbeid niet kan worden verricht. De werkgever heeft een financieel belang om te beoordelen of er sprake is van een echte ziekte. Het is in eerste instantie de werknemer zelf die bepaalt of hij ziek is. Hij meldt zich immers ziek. De werkgever gaat na of loondoorbetaling legitiem is. Theoretisch gezien kan de werkgever deze controletaak zelf uitvoeren. Slecht voor de verzuimbegeleiding heeft hij de bedrijfsarts nodig. Het is wel verstandig iedere medische beoordeling aan de bedrijfsarts over te laten. Een nadere omschrijving van de taken van de bedrijfsarts vindt men in de Wet Poortwachter, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter. Vaststellen van medische beperkingen staat bij uitsluiting ter beoordeling van de bedrijfsarts en de ver-



Mr Iris van Rooij

Van Rappard / Van Rooij BV
Ondernemingsrecht Advocatuur
T: (010) 411 42 64
F: (010) 225 10 61
E: vanrooij@vanrappard.com

zekeringsarts. Ten onrechte bestaat bij werkgevers en werknemers het idee dat de bedrijfsarts per definitie niet afhankelijk is. Deze indruk is wellicht ontstaan door een uitspraak van het Gerechtshof Den Haag (Gerechtshof 's-Gravenhage 16 februari 2007, JIN 2007, 315) waarin werd geoordeeld dat de deskundige van het UWV, die krachtens de wet een second opinion kan afgeven, anders dan de bedrijfsarts, onafhankelijk is. Deze uitspraak heeft veel kritiek gehad en wordt ook in de lagere jurisprudentie niet gevolgd. Er zijn uitspraken bekend waarin het UWV in niet mis te verstane bewoordingen te kennen is gegeven niet objectief te zijn door werkgever en de bedrijfsarts

buiten te sluiten. Uiteindelijk is het de rechter die bij verschil van mening aan de hand van de verschillende deskundigen rapporten beslist of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is. Wellicht enigszins merkwaardig, de rechter is immers geen medicus. De vraag rijst of de werknemer mee moet werken aan het door zijn werkgever gewenste onderzoek. Het is in zijn belang om dat te doen. Indien medewerking geweigerd wordt, kan niet beoordeeld worden of loondoorbetaling plaats dient te vinden. Wel dient het onderzoek redelijk te zijn en met waarborgen te zijn omkleed. Iedere werkgever dient het goed werkgeverschap voorop te stellen. Niet te snel mag worden uitgegaan van een eigen door werkgever gedane schoolziek diagnose. Zelfs als een werknemer zich niet ziek meldt, wordt van een werkgever verwacht dat hij signalen die duiden op een lichamelijk dan wel psychische beperking oppikt. Maar ook op de werknemer rusten verplichtingen. Zodra hij school verlaten heeft, wordt een schoolziekmelding niet meer geaccepteerd en zullen hier consequenties aan verbonden kunnen worden.