

Wie bepaalt of een werknemer ziek is?

Ziekmelding

Een werknemer behoort zijn werkgever op de hoogte te stellen als hij door ziekte of gebreken niet in staat is om te werken. Een werkgever kan een ziekmelding niet weigeren. De ziekmelding gebeurt eenzijdig. De werkgever bepaalt wel hoe en wanneer deze mededeling moet geschieden.

Ziek of niet?

Wanneer de ziekte verder gaat dan een griepje, zal vaak een bedrijfsarts worden ingeschakeld. Het is de bedrijfsarts die in eerste instantie bepaalt of een werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte.

Indien de werknemer of werkgever het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, kan bij het UWV een second opinion worden aangevraagd. Let op: hier zijn wel kosten aan verbonden. Sinds 1 juli 2017 heeft de werknemer hiernaast recht op een second opinion bij een andere bedrijfsarts op kosten van de werkgever.

Wanneer partijen van mening verschillen over de vraag of de werknemer inderdaad ziek is en/of hij in voldoende mate meewerkt aan de re-integratieverplichting en de werkgever de loondoorbetaling staakt, moet de werknemer in beginsel zelfs een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen, voordat hij een loonvorderingsprocedure kan beginnen. Dit deskundigenoordeel dient hij vervolgens in de procedure te overleggen.

Voldoet de werknemer hier niet aan, dan zal hij niet-

ontvankelijk worden verklaard in zijn vordering. Het komt dan niet tot een inhoudelijke behandeling van de zaak.

Een deskundigenoordeel is echter niet bindend; niet voor partijen en ook niet voor de rechter. De rechter volgt wel vaak het deskundigenoordeel maar kan ook een andere deskundige benoemen (third opinion). Het uiteindelijke oordeel of sprake is van ziekte is voorbehouden aan de rechter.

Uitspraak kantonrechter Roermond 3 augustus 2017 (kort geding)

In het kader van de re-integratie bood de werkgever in deze zaak, in overleg met de bedrijfsarts, haar zieke werknemer werkzaamheden aan. De werknemer verrichtte de hem aangeboden werkzaamheden echter niet, waarna de werkgever de loondoorbetaling stopzette. Hierna vroeg de werknemer een deskundigenoordeel aan. De deskundige oordeelde dat de aangeboden werkzaamheden niet passend waren, waarna de werknemer doorbetaling van het loon vorderde.

De werkgever stelde zich op het standpunt dat haar niks te verwijten viel nu zij de adviezen van haar bedrijfsarts nauwkeurig had opgevolgd. De kantonrechter overwoog echter dat dit niet wegneemt dat de bedrijfsarts mogelijk een verkeerd advies had gegeven. Immers is het doel van een (onafhankelijke) deskundigenprocedure juist om antwoord te krijgen op de vraag of de werknemer inderdaad ziek is en/of hij in voldoende mate meewerkt aan de re-integratieverplichting.

De kantonrechter overwoog vervolgens vooralsnog geen reden te zien om te twijfelen aan de juistheid van het deskundigenoordeel en de wijze waarop dit tot stand is gekomen. De kantonrechter wees de vordering van de werknemer tot doorbetaling van het loon dan ook toe.