

Wie bepaalt of een werknemer ziek is?

Op verzoek van de vereniging Rozon heeft Kop Advocaten recent een presentatie gegeven voor ongeveer 40 rechtenstudenten, allen werkzaam bij een rechtswinkel. Rozon is de overkoepelende vereniging van rechtswinkels in de regio Zuid-Oost Nederland, die rechtswinkels de mogelijkheid biedt tot kennisverbreding van hun medewerkers. De presentatie betrof de onderwerpen ziekte en re-integratie. In navolging op de presentatie, die door Maida en Roel werd gegeven, zal in deze nieuwsbrief worden ingegaan op de (voor)vraag wie nou eigenlijk bepaalt of een werknemer ziek is. In dit kader zal een voorbeeld in de vorm van een recente uitspraak worden besproken.



De presentatie betrof de onderwerpen ziekte en re-integratie. In navolging op de presentatie, die door Maida en Roel werd gegeven, zal in deze bijdrage worden ingegaan op de (voor)vraag wie nou eigenlijk 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.