

Nieuwsbrief: de zieke werknemer

In deze nieuwsbrief behandelen we weer een aantal arbeidsrechtelijke onderwerpen. Ditmaal rondom het thema 'de zieke werknemer'. In deze nieuwsbrief geven wij u tips, zodat u weet waar u op moet letten wanneer u met een zieke werknemer van doen heeft. Voorkomen is immers beter dan genezen! En dat is precies het credo van SPEE advocaten.

Daarom komen in deze nieuwsbrief de volgende onderwerpen aan bod:

1. Ziekmelding via Whatsapp?
2. Re-integratiemaatregelen;
3. Loonsanctie;
4. De privacy van de zieke werknemer;
5. Grensarbeider;
6. Aansprakelijkheid bedrijfsarts;
7. Wijzigingen arbeidsomstandighedenwet per 1 juli 2017

1. Ziekmelding via WhatsApp?

Het komt binnen elk bedrijf voor: een werknemer meldt zich ziek. Als er dan vervolgens een discussie ontstaat, gaat die vaak over de vraag of de werknemer al dan niet ziek is, en of de werknemer recht op loon heeft.

Zo ook in de zaak waarover de rechtbank Zeeland-West-Brabant moest oordelen. In deze zaak had de werknemer in kwestie zich per WhatsApp ziek gemeld bij een collega, en stelt de werkgever vervolgens dat zij niet bekend is met de betreffende ziekmelding.

Het komt er in deze zaak op neer dat de werkgever geen loon meer heeft betaald over de laatste maand van de arbeidsovereenkomst (het betrof een tijdelijk contract) van de werknemer. Dit vanwege het feit dat de werknemer die laatste maand geen werkzaamheden meer heeft verricht. De werknemer stelt dat hij niet heeft gewerkt wegens ziekte. Hij heeft zich per WhatsApp ziek gemeld bij een collega en heeft zijn werkgever een brief van zijn huisarts gestuurd. De werknemer vordert betaling van het loon over deze laatste maand en tevens betaling van het vakantiegeld.

De werkgever stelt geen loon verschuldigd te zijn omdat de werknemer zich niet op de voorgeschreven wijze heeft ziek gemeld en de werkgever niet op de hoogte was van de ziekmelding. De werkgever heeft ook meermaals verzocht

om een overdracht van zijn werkzaamheden, maar hier gaf de werknemer geen gehoor aan.

In de arbeidsovereenkomst die partijen hadden gesloten, was vastgelegd dat een zieke werknemer zich vóór 09.00 uur 's ochtends telefonisch ziek moest melden bij de werkgever. Ook nadien heeft de werkgever nog meerdere keren aan de werknemer duidelijk gemaakt op welke wijze hij zich ziek moest melden, onder meer in het kader van de met de werknemer gevoerde functioneringsgesprekken en ook in separate e-mail en brief, die gericht waren aan de werknemer.

De kantonrechter oordeelt dat een WhatsApp-bericht aan een collega niet kan worden aangemerkt als een (juiste) ziekmelding aan de werkgever. Zeker niet omdat de werkgever de werknemer meermaals duidelijke instructies hierover heeft gegeven. Daarnaast stelt de werkgever dat zij de brief van de huisarts nooit heeft ontvangen van de werknemer. Daarom kan de kantonrechter er niet van uitgaan dat de werkgever door middel van die brief op de hoogte is gebracht van de door werknemer gestelde arbeidsongeschiktheid. Als gevolg van de handelwijze van de werknemer, heeft de bedrijfsarts de gestelde arbeidsongeschiktheid niet kunnen controleren. Dat de werkgever onkundig was van de ziekmelding had de werknemer bovendien uit latere correspondentie van de werkgever kunnen afleiden. De kantonrechter rekent het de werknemer zwaar aan dat hij niet op de brieven van de werkgever gereageerd heeft. Als argument hiervoor voert de werknemer nog aan "dat hij er helemaal doorheen zat", maar die verklaring acht de kantonrechter ontoereikend.

In dat kader overweegt de kantonrechter als volgt. Als hoofdregel geldt dat de werkgever geen loon verschuldigd is gedurende de tijd dat de werknemer geen arbeid heeft verricht. Dat is anders als de oorzaak van het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werkgever moet komen. Gelet op de omstandigheden van het geval brengt de hoofdregel in deze zaak volgens de kantonrechter met zich mee dat de werknemer géén recht heeft op loon over de laatste maand van zijn arbeidsovereenkomst. De vordering van de werknemer met betrekking tot het loon wordt daarom afgewezen. De vordering van de werknemer met betrekking tot het gevorderde vakantiegeld wordt wel toegewezen.

Kortom, een werknemer moet zich op de voorgeschreven wijze ziek melden. Doet de werknemer dat niet, dan loopt de werknemer het risico dat hij zijn recht op loondoorbetaling verspeelt.

Als werkgever doet u er verstandig aan om uw verzuimreglement nog eens goed onder de loep te nemen, en vooral ook na te kijken of uw werknemers bekend zijn met de wijze waarop zij zich moeten ziekmelden.

2. Re-integratiemaatregelen

Als een werknemer zich ziek meldt, dan heeft de werkgever er in principe belang bij om vast te stellen of de werknemer inderdaad arbeidsongeschikt is. De werkgever dient zich voor de beoordeling hiervan te laten bijstaan door een arbodienst of bedrijfsarts. Met andere woorden: de werkgever kan niet zelf beoordelen of sprake is van arbeidsongeschiktheid, maar moet deze beoordeling overlaten aan een arbodienst of (gecertificeerde) bedrijfsarts. En het is diezelfde arbodienst of bedrijfsarts die moet adviseren over de re-integratie van de werknemer.

Wanneer sprake is van langdurige ziekte is de werkgever wettelijk verplicht om een aantal re-integratiemaatregelen te treffen. De werknemer is wettelijk verplicht om daaraan medewerking te verlenen. Op de website van het UWV vindt u een handige tool, waarmee u in één oogopslag kunt zien wanneer u welke re-integratiemaatregelen moet treffen:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samenwerken-aan-re-integratie/detail/stappenplan-bij-ziekte>

3. Loonsanctie

Wanneer u als werkgever van mening bent dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn/haar re-integratie dan kunt u een loonsanctie treffen.

In de wet wordt onderscheid gemaakt tussen twee verschillende type loonsancties:

1. **De loonopschorting:** Loonopschorting betekent dat de loonbetaling tijdelijk mag worden opgeschort en dat dit loon naderhand met terugwerkende kracht alsnog betaald moet worden, en wel vanaf het moment dat de werknemer zich weer netjes aan zijn re-integratieverplichtingen houdt. Een loonopschorting is van toepassing als de werknemer zich niet

aan de verzuim- en controlevoorschriften houdt, en bijvoorbeeld weigert het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken.

2. **De loonstop:** bij een loonstop daartegen wordt het loon over een bepaalde periode blijvend stopgezet en hoeft er dus ook naderhand over die desbetreffende periode géén loon meer betaald te worden. Dit is bijvoorbeeld van toepassing als de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt; als de werknemer weigert mee te werken aan het opstellen/evalueren/bijstellen van het Plan van Aanpak of bijvoorbeeld als de werknemer weigert mee te werken aan voorschriften/maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen om passende arbeid te verrichten.

Een loonsanctie moet onverwijld worden getroffen wanneer u vermoedt dat u als werkgever reden heeft om zo'n loonsanctie te treffen. Wacht u hier te lang mee, dan is de kans voorbij gegaan en kunt u helaas geen loonsanctie meer treffen.

Het is verstandig om, als de zieke werknemer bijvoorbeeld weigert om het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, eerst aan te kondigen dat u een loonsanctie zult treffen wanneer de zieke werknemer het spreekuur van de bedrijfsarts niet zal bezoeken. Wanneer dan blijkt dat de werknemer inderdaad niet is verschenen op het spreekuur van de bedrijfsarts, dan pas de loonsanctie ook daadwerkelijk te treffen, en de werknemer hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen. Dit blijkt wel weer uit een recente uitspraak van de rechtbank Overijssel van 13 april 2017, waarin de rechter geoordeeld heeft dat loonopschorting wegens niet nakoming van onder meer controle- of verzuimvoorschriften een tijdelijk drukmiddel betreft dat pas kan worden toegepast als de loonopschorting aan de zieke werknemer is aangezegd, c.q. aangekondigd, en waaraan een eind komt op het moment dat de zieke werknemer alsnog aan de controle- en verzuimvoorschriften voldoet. De kantonrechter overwoog verder dat een looninhouding achteraf, dat wil zeggen het treffen van een loonsanctie zonder dat deze vooraf is aangekondigd, niet mag plaatsvinden. Reden waarom de kantonrechter de werkgever veroordeeld heeft om (toch) het loon aan de werknemer te betalen.

Naast het vooraf aankondigen van de loonsanctie is ook het volgende belangrijk. Wanneer u de werknemer schriftelijk op de hoogte stelt van de loonsanctie dan is het belangrijk dat u duidelijk maakt of het ófwel een loonopschorting betreft, ófwel een loonstop. Kiest u in uw brief voor de verkeerde benaming dan zal de werknemer aanvoeren dat u niet de juiste

loonsanctie getroffen heeft en kan de werknemer bij de rechter de loonsanctie heel eenvoudig vanwege deze 'vormfout' ongedaan maken.

Wees daarom zorgvuldig bij het treffen van een loonsanctie, en raadpleeg zo nodig tijd een arbeidsrechtadvocaat.

4. De privacy van de zieke werknemer

Bij langdurige arbeidsongeschiktheid, maar meestal ook bij een korte afwezigheid wegens bijvoorbeeld de griep, worden er vaak medische gegevens van de werknemer geregistreerd. Gegevens over de gezondheid van werknemers zijn echter bijzondere persoonsgegevens en kunnen, als deze niet goed worden verwerkt, behoorlijke consequenties hebben voor zowel de betreffende werknemer (schending van zijn privacy) als de werkgever (aan wie een forse boete kan worden opgelegd).

De Wet bescherming persoonsgegevens bevat normen die onze persoonlijke levenssfeer beschermen, en daarmee ook die van (zieke) werknemers. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving daarvan.

De Autoriteit Persoonsgegevens hanteert in dat kader beleidsregels die betrekking hebben op de zieke werknemer. Deze beleidsregels zijn gebaseerd op de wet, rechtspraak en algemeen geldende normen. De beleidsregels bevatten informatie voor werknemers, werkgevers én andere partijen (zoals bijvoorbeeld de bedrijfsarts en het re-integratiebureau) die gegevens over de gezondheid van (zieke) werknemers verwerken. Deze beleidsregels kunnen dan ook voor hen als houvast dienen. De beleidsregels gaan in op de verschillende fases in de arbeidsrelatie: de sollicitatieprocedure, de ziekmelding en ook de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. In de beleidsregels wordt per onderwerp aangegeven welke gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer mogen worden verwerkt. Dit luistert nauw.

Belangrijk om te weten is dat in principe géén andere gegevens (dan vermeld in de beleidsregels) mogen worden verwerkt. Dus ook niet als de werknemer hiervoor toestemming geeft. De - vaak gehoorde - redenering dat als de werknemer ermee instemt, de werkgever dus correct gehandeld heeft, gaat dus niet op. Vanwege de gezagsverhouding van de werkgever wordt namelijk niet snel aangenomen dat sprake is van een daadwerkelijk 'vrije' wilsuiting van de werknemer. De werknemer kan zich namelijk verplicht voelen om de

toestemming te moeten verlenen. Bovendien kan de werknemer de verleende toestemming naderhand altijd weer intrekken.

Alleen als de werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan zijn dat directe collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld in verband met epilepsie of suikerziekte) mag de werkgever de door de werknemer vrijwillig verstrekte gegevens over zijn ziekte registreren.

De beleidsregels zijn verder handig omdat zij ook aandacht besteden aan de bewaartermijnen die in acht moeten worden genomen. De Wet bescherming persoonsgegevens bepaalt namelijk dat gegevens niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is voor verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt. De wet laat het echter in principe aan de verantwoordelijke zelf om te bepalen wat een passende bewaartermijn is. De beleidsregels bieden in dat kader houvast.

Wanneer de Autoriteit Persoonsgegevens onderzoekt of een organisatie in overeenstemming met de wet gezondheidsgegevens van werknemers verwerkt, dan hanteert zij deze beleidsregels als uitgangspunt. Op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens kan de Autoriteit Persoonsgegevens hoge boetes opleggen als zij een overtreding van de wet constateert. In dat kader doen werkgevers er verstandig aan om het ziekteverzuimbeleid in het kader van privacy van werknemers binnen de wettelijke kaders te houden om zo geen boetes te riskeren.

Het is daarom verstandig om de beleidsregels een keer aandachtig door te nemen, en zo nodig uw beleid hierop aan te passen. U kunt de beleidsregels vinden op de volgende website: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/beleidsregels/de-zieke-werknemer-2016>

5. Grensarbeider

De re-integratie van een zieke werknemer bezorgt menig werkgever al hoofdpijn. De re-integratie van een zieke grensarbeider is zelfs nóg ingewikkelder! Want bij de re-integratie van een zieke grensarbeider heeft u niet alleen te maken met de Nederlandse wet- en regelgeving, maar ook met Europese verordeningen die van toepassing zijn.

Vaak wordt de zieke werknemer opgeroepen om te verschijnen op het spreekuur van de arbodienst of bedrijfsarts. Hier in onze grensregio waar veel grensarbeiders wonen en werken, ligt dat soms wat gecompliceerder dan de meeste mensen denken. Wat namelijk niet iedereen zich realiseert, is dat een zieke werknemer die in Nederland werkt, maar in het buitenland woont, in principe in zijn woonland gecontroleerd dient te worden door een arts. Verplicht een werkgever een zieke grensarbeider om in Nederland het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken, dan kan dat in strijd zijn met het vereiste respect voor de gezondheidstoestand van de werknemer. Met andere woorden: een werknemer die in Nederland werkt, maar in België of Duitsland woont, moet in principe in zijn woonland (dus in België of Duitsland) gecontroleerd worden door een bedrijfsarts en hoeft dus niet naar Nederland af te reizen om in Nederland het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. Dit hangt bijvoorbeeld samen met het antwoord op de vraag of de gezondheidssituatie van de werknemer zich ertegen verzet om naar Nederland te reizen, en of de werkgever bereid is de reis- en verblijfkosten van de werknemer te vergoeden.

Daar komt nog bij dat we weliswaar in één Europa leven, maar dat de werkwijze in bijvoorbeeld Duitsland heel anders is dan wij in Nederland gewend zijn. Zo lijkt de Duitse Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung totaal niet op de gangbare oordelen die we in Nederland gewend zijn van de bedrijfsarts en het UWV: de Duitse Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bevat slechts summierlijk informatie.

Hoe kunt u het beste omgaan met de Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen die uw werknemer u toestuurt? En wat te doen als de grensarbeider weigert om het spreekuur van de bedrijfsarts in Nederland te bezoeken? En hoe krijgt u bijvoorbeeld de Duitse Krankenkasse zover om een medisch oordeel te vellen? We zien steeds vaker dat grensarbeiders zich gesterkt voelen door de Europese regelgeving die hen beschermt, en met een beroep daarop vaak minder medewerking aan de re-integratie verlenen dan u als werkgever lief is. En ook een Duitse Krankenkasse staat niet altijd te springen om een medische beoordeling uit te voeren. Een deskundig arbeidsrechtadvocaat die ervaring heeft met grensarbeiderszaken kan u hierbij adviseren en u helpen om de re-integratie van de grensarbeider snel en adequaat op te pakken en vlot te trekken.

De rechtbank Overijssel heeft op 7 oktober 2016 een vonnis gewezen, waarin de rechter geoordeeld heeft dat de werkgever de grensarbeider niet mocht

verplichten om het spreekuur van de bedrijfsarts in Nederland te bezoeken. Vanwege de weigering van de werknemer, een grensarbeider, om het spreekuur van de bedrijfsarts in Nederland te bezoeken, had de werkgever de loonbetaling gestaakt. Ten onrechte, aldus de kantonrechter. De werkgever werd daarom veroordeeld om het loon alsnog te betalen aan de werknemer.

Bent u een werkgever en heeft u één of meerdere werknemers in dienst die in het buitenland wonen, dan is het van belang dat u hier op anticipeert. Dit kunt u doen door dergelijke zaken (bij voorkeur vooraf!) goed vast te leggen. Het spreekt voor zich dat dergelijke afspraken aan het begin van het dienstverband beter te maken zijn, dan wanneer de werknemer zich eenmaal ziek gemeld heeft. Hoe doet u dat? U kunt dit doen door bijvoorbeeld uw verzuimprotocol hierop aan te passen. U kunt in uw verzuimprotocol duidelijke eisen stellen aan de verklaringen van buitenlandse artsen (bijvoorbeeld het type arts, en de informatie die de deskundigenverklaring minimaal moet bevatten). Let er daarbij dan wel op dat de voorschriften niet onredelijk belastend voor de werknemer zijn.

Regelt een werkgever dit niet adequaat dan kan hij zijn werknemer achteraf niet tegenwerpen dat in het woonland een ander soort verklaring wordt verstrekt dan in het werkland gebruikelijk is (en de werkgever wellicht gewend is). Als werkgever doet u er dus verstandig aan om uw verzuimprotocol nog eens goed tegen het licht te houden!

Op 28 maart 2017 heeft de rechtbank Overijssel opnieuw een vonnis gewezen in een grensarbeiderszaak. Ook in deze zaak ging het om een grensarbeider (woonachtig in Duitsland en werkzaam in Nederland) die ziek was uitgevallen. De kantonrechter overweegt dat een grensarbeider mag volstaan met het tonen van een Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Zo'n Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wijkt af van de gangbare oordelen die we in Nederland gewend zijn van de bedrijfsarts en het UWV, en bevat slechts summierlijk informatie. Maar dat in Duitsland andere type verklaringen worden verstrekt dan wij in Nederland gewend zijn, mag de werknemer niet worden aangerekend. De grensarbeider is bovendien - in tegenstelling tot een gewone Nederlandse werknemer - niet verplicht om een deskundigenoordeel van het UWV aan te vragen. Een zieke grensarbeider wordt namelijk beschermd door Europese regelgeving. Maar de Nederlandse werkgever kan de grensarbeider desalniettemin oproepen om deel te nemen aan re-integratieactiviteiten. De werknemer moet in principe daaraan meewerken en

mag dat niet zonder deugdelijke grond weigeren, aldus heeft de kantonrechter geoordeeld.

In deze zaak had de bedrijfsarts geoordeeld dat de werknemer in staat was om 4 uur per dag arbeid te verrichten, en dat dit na twee weken zou kunnen worden uitgebreid naar 6 uur per dag. De werknemer voert op haar beurt aan dat zij arbeidsongeschikt is en verwijst daartoe naar de Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. De kantonrechter oordeelt dat 'arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk' er niet aan in de weg hoeft te staan dat de werkneemster met in achtneming van haar beperkingen aangepaste werkzaamheden kan verrichten, zoals de bedrijfsarts heeft geadviseerd. Nu de werknemer dat passend werk geweigerd heeft, heeft de werkgever terecht een loonsanctie toegepast. Dit betekent dat op dit punt de loonvordering van de werkneemster wordt afgewezen.

Kortom, in een grensarbeiderszaak is het verstandig om advies in te winnen bij een deskundig arbeidsrechtadvocaat voor wat betreft de rechten en verplichtingen van werkgever en werknemer voor wat betreft de re-integratie en het recht op loonbetaling. De arbeidsrechtadvocaat kan u dan adviseren hoe om te gaan met de Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, hoe om te gaan met het spreekuur van de bedrijfsarts en eventueel de medische beoordeling in het buitenland.

6. Aansprakelijkheid van de bedrijfsarts

Werkgevers zijn wettelijke verplicht zich te laten bijstaan door een deskundige partij voor wat betreft o.a. de verzuimbegeleiding van een zieke werknemer. Werkgevers vertrouwen dan ook op de deskundigheid van de door hen ingeschakelde bedrijfsarts of arbodienst. Meestal is dat terecht. Toch oordeelt het UWV bij het verstrijken van het tweede ziektejaar regelmatig dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht; en legt daarom de werkgever een loonsanctie op, bestaande uit het doorbetalen van het loon gedurende het derde ziektejaar. Dit tot grote schrik van de werkgever, die hier vaak totaal niet op bedacht was.

In dat soort gevallen kan de bedrijfsarts of arbodienst onder omstandigheden aansprakelijk zijn voor de schade die de werkgever lijdt. Het is in dat geval wel raadzaam dat de werkgever zijn pijlen niet alleen op zijn bedrijfsarts richt, maar daarnaast ook tijdig bezwaar (en zo nodig

beroep) instelt tegen de beslissing van het UWV waarbij de loonsanctie is opgelegd.

Voorkomen is natuurlijk beter dan genezen. Als werkgever doet u er daarom verstandig aan om de oordelen en adviezen van de bedrijfsarts niet klakkeloos op te volgen, maar deze kritisch te volgen. Dit geldt al helemaal wanneer u als werkgever over contra-indicaties beschikt ten aanzien van de juistheid van het advies van de bedrijfsarts. Kortom, als werkgever dient u zich (pro)actief op te stellen.

Verder doet u als werkgever er verstandig aan om met uw bedrijfsarts bij (en het liefst nog vóór) de start van de dienstverlening, althans het re-integratieproces, duidelijke afspraken te maken over de wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden. De aanpak in de eerste 2 tot 6 maanden van het verzuim is, zo leert de praktijk, vaak bepalend voor het verdere verloop. Vaak gebeurt er (te) lang niets of te weinig. Reden om dus goed rechtstreeks contact met uw bedrijfsarts te (blijven) houden.

Twijfelt u of u op het goede (re-integratie)spoor zit? Vraag in dat geval een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Bij voorkeur met een concrete vraagstelling aan het UWV.

7. Wijzigingen Arbeidsomstandighedenwet per 1 juli 2017

De Arbeidsomstandighedenwet, ook wel beter bekend als "de Arbowet", wijzigt per 1 juli 2017 op een aantal belangrijke punten. Lopende arbodienstverlenings-contracten zullen nog een jaar na inwerkingtreding van de wet ongewijzigd van kracht (mogen) blijven. Maar let wel: met nieuwe Arbeidsomstandighedenwet wordt de werkgever verplicht om een overeenkomst met de arbodienstverlener op te stellen, waarin de manier van ondersteuning is vastgelegd. Dit wordt een "basiscontract arbodienstverlening" genoemd. In deze schriftelijke overeenkomst staat in ieder geval:

1. dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek;
2. op welke manier de arbodienstverlener of bedrijfsarts zijn wettelijke taken kan uitvoeren;
3. hoe de toegang tot de bedrijfsarts en het overleg met de preventiemedewerker en OR zijn geregeld;
4. hoe medewerkers gebruik kunnen maken van het recht op second opinion;
5. hoe de klachtenprocedures werken;
6. hoe de bedrijfsarts omgaat met de meldingsplicht voor beroepsziekten.

Het is dus belangrijk om uw huidige arbodienstverleningscontract nog eens goed onder de loep te nemen. Wanneer loopt uw huidige contract af? En in hoeverre voldoet dit contract al aan de nieuwe wetgeving, en op welke punten moet uw contract aangevuld of aangepast worden?

In de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet is opgenomen dat de bedrijfsarts adviseert bij de ziekteverzuimbegeleiding (en dus niet dat de bedrijfsarts bijstand verleent). Hiermee wordt duidelijker dat de werkgever verantwoordelijk is voor de verzuimbegeleiding. Werkgever en werknemer zijn samen zelf verantwoordelijk voor de implementatie van de adviezen van de bedrijfsarts.

Preventie krijgt een prominentere plek in de wet. Zo heeft iedere werknemer straks direct toegang tot de bedrijfsarts via een "open spreekuur", waarbij werknemers het recht krijgen een bedrijfsarts te kunnen raadplegen nog voordat ze ziek worden. Ook moet de bedrijfsarts iedere werkplek vrijelijk kunnen bezoeken.

Ook nieuw is het recht van werknemers op een second opinion van een andere bedrijfsarts. Anders dan bij het deskundigenoordeel van het UWV kan het verzoek om een second opinion alleen van de werknemer komen. Bedrijfsartsen moeten zo'n verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen. De second opinion is vooral bedoeld om onduidelijkheden weg te nemen over klachten, arbeidsgeneeskundige vragen en oorzaken van gezondheidsproblemen die samenhangen met het werk. Alleen een andere, onafhankelijke bedrijfsarts kan het verzoek om een second opinion uitvoeren. Arbodiensten en zelfstandige bedrijfsartsen sluiten hiervoor contracten met andere arbodienstverleners.

De wet voorziet bovendien in een grotere betrokkenheid van de werknemers bij de arbeidsomstandigheden: het medezeggenschapsorgaan krijgt namelijk een instemmingsrecht bij de keuze van de preventiemedewerker en zijn positie binnen de organisatie. De preventiemedewerker moet bovendien een duidelijkere rol binnen de organisatie krijgen.

Wat de handhaving en het toezicht betreft, krijgt Inspectie SZW ruimere sanctioneringsmogelijkheden ten opzichte van werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen. In sommige gevallen wordt de bedrijfsarts gelijkgesteld aan de werkgever. Verder kan de Inspectie SZW werkgevers zonder basiscontract arbodienstverlening beboeten.

Het is dus belangrijk dat u als werkgever de aankomende wijzigingen en eventuele actiepunten met uw arbodienstverlener bespreekt en dat u zorgt dat het (basis)contract met uw arbodienstverlener tijdig voldoet aan de nieuwe wettelijke eisen. Vergeet ook niet om uw ondernemingsraad of medezeggenschapsorgaan tijdig te informeren over de aanstaande wijzigingen.

U ziet het: het doorvoeren van deze wijzigingen zal waarschijnlijk bij menig organisatie leiden tot administratieve en processuele rompslomp. Mocht u hierbij hulp wensen, dan zijn wij u daarbij graag van dienst.

Tot slot

SPEE advocaten hoopt u hiermee opnieuw een aantal praktische handvaten te hebben gegeven en u verduidelijkt te hebben waar een aantal veelvoorkomende knelpunten in het arbeidsrecht zitten ten aanzien van de zieke werknemer.

Overigens informeren wij onze cliënten en relaties niet alleen via het versturen van deze nieuwsbrief, maar wij publiceren ook wekelijks (korte) artikelen op onze website en op de facebookpagina en LinkedIn-pagina van SPEE advocaten. Wij nodigen u dan ook graag uit om ons te volgen op Facebook en LinkedIn!

Ons jaarlijkse seminar: save the date!

Uiteraard spelen er rondom het thema 'de zieke werknemer' veel meer vraagstukken dan hierboven in de nieuwsbrief aan de orde zijn gekomen. Daarom komt dit jaar tijdens ons jaarlijkse seminar het thema 'de zieke werknemer' nader aan bod.

Dit jaar zullen wij ons jaarlijkse seminar op **donderdag 5 oktober 2017** houden.

Aanmelden voor het seminar kan alvast via: info@spee-advocaten.nl.

Heeft u vragen of opmerkingen? Neem dan gerust contact op met een van onze arbeidsrechtadvocaten of met onze MfN-registermediator. SPEE advocaten is u graag van dienst.