



## *Ziekte en arbeidsconflict*



**mr. C.J.M. (Connie) de Wit**  
advocaat en MfN mediator

**Kantoor Mr. van Zijl B.V.**  
Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg  
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg  
tel. (013) 463 55 99  
fax (013) 463 22 66

E-mail: [mail@kantoormrvanzijl.nl](mailto:mail@kantoormrvanzijl.nl)  
Internet: [www.kantoormrvanzijl.nl](http://www.kantoormrvanzijl.nl)





## *Casus 1*

- Dirk heeft op maandagmiddag een functioneringsgesprek met mevrouw Mertens gehad en meldt zich dinsdagochtend ziek
- Dutch Fasteners accepteert de ziekmelding niet
- Volgens Dutch Fasteners is Dirk niet ziek, maar slechts boos vanwege de op zijn functioneren geuite kritiek





## *Stelling 1*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners hoeft deze ziekmelding niet te accepteren.”





## *Antwoord casus 1*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 1*

- het oordeel over de vraag of de werknemer ziek is of niet, is voorbehouden aan de bedrijfsarts
- de werkgever is verplicht de ziekmelding aan de arbodienst door te geven (artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet)
- Hof Den Bosch 26 juli 2011, ECLI:NL:GHSHE:2011:BR4211





## *Casus 2*

- Dirk wordt opgeroepen voor een bezoek aan het spreekuur van de bedrijfsarts
- Dirk verschijnt niet op het spreekuur en laat ook niets van zich horen



1 oktober 2014



## *Stelling 2*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners mag de loondoorbetaling staken (stopzetten) nu Dirk geen gehoor heeft gegeven aan de oproep voor het spreekuur.”







## *Antwoord casus 2*

- stelling is: NIET WAAR







## *Toelichting casus 2*

- Dutch Fasteners mag de loondoorbetaling niet staken maar wel *opschorten*
- let op verschil tussen opschorten en staken
- opschorten tot alsnog vaststaat of werknemer ziek is, betaling volgt later (indien werknemer ziek is)
- werknemer onverwijld in kennis stellen van reden van opschorting loon (artikel 7:629 lid 7 B.W.)
- duidelijk maken of het om opschorten of weigeren gaat (Hof Leeuwarden 29-03-2011, ECLI:NL:GHLEE:2011:BQ0686)





## *Casus 3*

- Dirk is bij bedrijfsarts geweest en deze acht Dirk niet arbeidsongeschikt
- Dirk is het daarmee niet eens en gaat niet werken
- Dutch Fasteners stopt de loondoorbetaling
- Dirk vraagt bij het UWV een deskundigenoordeel aan





## *Stelling 3*

- WAAR of NIET WAAR?

“Als het deskundigenoordeel luidt dat Dirk arbeidsongeschikt was, dient Dutch Fasteners alsnog het loon met terugwerkende kracht uit te betalen.”





## *Antwoord casus 3*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 3*

- het deskundigenoordeel van het UWV weegt niet zwaarder dan het oordeel van de bedrijfsarts
- het zijn twee naast elkaar bestaande oordelen van twee verschillende deskundigen, impasse kan dus blijven bestaan
- de werkgever kan voorrang geven aan het oordeel van de bedrijfsarts en om die reden volharden in de stopzetting van de loondoorbetaling
- rechter beslist uiteindelijk





## *Toelichting casus 3*

- wettelijk kader deskundigenoordeel:
  - ongeschiktheid tot werken → artikel 32 lid 1 Wet SUWI jo. artikel 7:629a B.W.
  - passende arbeid → artikel 32 lid 3 onder a wet SUWI
  - re-integratie inspanningen → artikel 32 lid 2 Wet SUWI jo. artikel 7:660a B.W., artikel 32 lid 3 Wet SUWI





## *Casus 4*

- onder verwijzing naar het deskundigenoordeel vordert Dirk (met terugwerkende kracht) betaling van zijn loon
- Dutch Fasteners weigert het loon uit te betalen
- Dirk start een loonvorderingsprocedure
- de kantonrechter zal uitmaken welk oordeel het zwaarst weegt en of Dirk al dan niet ziek is en al dan niet recht heeft op loon







## *Stelling 4*

- WAAR of NIET WAAR?

“Het enige risico dat Dutch Fasteners loopt is dat zij achteraf gezien alsnog het loon van Dirk met terugwerkende kracht moet uitbetalen.”





## *Antwoord casus 4*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 4*

- bijkomend risico voor de werkgever → loonsanctie UWV omdat er te weinig re-integratieactiviteiten zijn verricht
- procedure kan maanden in beslag nemen gedurende welke de re-integratie heeft stil gelegen
- ga niet klakkeloos op advies van bedrijfsarts af: is dat oordeel goed gemotiveerd, heeft bedrijfsarts informatie bij de behandelend arts(en) kunnen opvragen, hoor en wederhoor?
- taak casemanager: stuur bedrijfsarts aan door kritische vragen te stellen





## *Casus 5*

- Dirk is op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen
- bedrijfsarts acht Dirk niet arbeidsongeschikt wegens ziekte maar stelt dat er sprake is van een arbeidsconflict
- er is volgens de bedrijfsarts sprake van “situatieve arbeidsongeschiktheid”
- bedrijfsarts last een “interventieperiode” van twee weken in en adviseert partijen mediation





## *Stelling 5*

- WAAR of NIET WAAR?

“Bij situatieve arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer die niet werkt geen recht op loon.”





## *Antwoord casus 5*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 5*

- situatieve arbeidsongeschiktheid = arbeidsongeschiktheid die samenhangt met problemen op het werk en die niet zou (hoeven) bestaan in een andere werkkring
- situatieve arbeidsongeschiktheid kan gepaard gaan met medische beperking(en), maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn
- HR 27-06-2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7699 Mak/SGBO
- HR 03-09-2010:ECLI:NL:HR:2010:BM6079







## *Toelichting casus 5*

- geen medische beperkingen, dan geen recht op loon op grond van artikel 7:629 B.W. (ziekte)
- maar onder omstandigheden wel recht op loon op grond van artikel 7:628 B.W. → recht op loon indien oorzaak van niet werken in redelijkheid voor rekening werkgever behoort te komen
- let op verschil:
  - bij 7:629 B.W. recht op 70% loon
  - bij 7:628 B.W. recht op 100% loon





## *Toelichting casus 5*

- Stecr Werkwijzer Arbeidsconflicten, versie 5, 2010
  - N.B.: versie 6 verschijnt op 15-10-2014
- richtlijnen voor bedrijfsartsen: hoe te handelen bij ziekmeldingen die verband houden met arbeidsconflict
- partijen moeten tijdens de interventieperiode actie ondernemen om het arbeidsconflict op te lossen
- eerst wanneer werknemer hieraan zonder deugdelijke reden niet meewerkt, kan loondoorbetaling gestaakt worden



# FOKKE & SUKKE

HEBBEN HET NOG NIET HELEMAAL BEGREPEN

IK SLEEP  
JOU VOOR DE  
MEDIATOR,  
MANNETJE!!!



ARBEIDSRECHT

...

WERKNEMERS-  
VERZEKERINGEN

...

LOONHEFFING

...





## *Toelichting casus 5*

- mediation = een vorm van conflictbemiddeling waarbij twee partijen onder leiding van een onafhankelijke en onpartijdige derde, de mediator, samen in gesprek gaan met als doel een oplossing te vinden voor hun probleem
- basis: vrijwillig, vertrouwelijk, gelijkwaardig
- geen standaardoplossing voor alle geschillen op de werkvloer
- mediation niet verplicht (mag geen hindernis worden),  
Kantonrechter Hilversum 10-07-2006, JAR 2006/232





## *Toelichting casus 5*

voordelen mediation

- onder leiding van onafhankelijke derde sneller duidelijkheid en mogelijk oplossing van het conflict
- oplossing wordt door beide partijen samen bedacht en daardoor beter gedragen
- betere rechtspositie bij eventueel nog volgende juridische procedure (maar uiteraard geen reden om alleen daarom mediation in te zetten!)





## *Casus 6*

- Dirk is op het spreekuur geweest en de bedrijfsarts acht Dirk arbeidsongeschikt
- Dutch Fasteners is het oneens met het oordeel van de bedrijfsarts







## *Stelling 6*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners heeft geen andere keuze dan het oordeel van zijn bedrijfsarts te accepteren en dus het loon uit te betalen.”







## *Antwoord casus 6*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 6*

- ook de werkgever kan bij UWV een deskundigenoordeel aanvragen
- werkgever heeft geen inzage in medische gegevens van werknemer en kan dus geen extra informatie aanleveren
- werkgever kan werknemer niet verplichten zich door een (andere) arts te laten onderzoeken
- rechtspositie werkgever weinig kansrijk





## *Casus 7*

- Dirk is op controle geweest en de bedrijfsarts acht Dirk arbeidsgeschikt
- Dirk vraagt deskundigenoordeel aan en ook de verzekeringsarts van het UWV acht Dirk arbeidsgeschikt
- Dirk weigert het werk te hervatten
- Dutch Fasteners staakt de loondoorbetaling
- Dirk vordert in rechte doorbetaling van loon





## *Stelling 7*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dirk maakt absoluut geen kans van slagen nu twee artsen hem arbeidsgeschikt hebben verklaard.”





## *Antwoord casus 7*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 7*

- de kantonrechter is niet gebonden aan de oordelen van de artsen (Rechtbank Amsterdam 10-07-2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:4194)





## *Toelichting casus 7*

- wijze van tot stand komen van oordelen van artsen is doorslaggevend:
  - was er sprake van zorgvuldig onderzoek?
  - hoor en wederhoor toegepast?
  - waar is onderzoek precies op gebaseerd, telefonisch consult of onderzoek door arts tijdens spreekuur?
  - medische info behandelend sector aanwezig?
- noodzaak van deskundige en onafhankelijke casemanager die kritische vragen aan bedrijfsarts kan stellen







## *Casus 8*

- Dirk weigert ieder contact met Dutch Fasteners
- hierdoor komt de re-integratie niet op gang
- Dutch Fasteners stopt de loondoorbetaling





## *Stelling 8*

- WAAR of NIET WAAR?

“Als de werknemer niet bereid is om contact met de werkgever te onderhouden, vervalt het recht op loon.”





## *Antwoord casus 8*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 8*

- medische redenen kunnen contact met de werkgever verhinderen → werknemer valt dan geen verwijt te maken
- wordt niet snel aangenomen
- laat de bedrijfsarts hier een uitspraak over doen
- vraag ter bevestiging deskundigenoordeel UWV (ter voorkoming loonsanctie)
- indien geen medische redenen → loondoorbetaling stopzetten





## Casus 9

- Dirk is ziek en werkte tot de ziekmelding fulltime
- Dutch Fasteners biedt Dirk in kader van re-integratie voor 20 uur per week aangepaste werkzaamheden aan
- Dirk weigert deze werkzaamheden te verrichten omdat deze volgens hem niet passend zouden zijn
- Dirk geeft hiervoor geen deugdelijke motivatie
- Dutch Fasteners sanctioneert dit door de loondoorbetaling te staken





## *Stelling 9*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners mag de loondoorbetaling volledig , dus voor alle uren staken, ook al betreft de werkweigering slechts 20 uur per week.”





## *Antwoord casus 9*

- stelling is: WAAR







## *Toelichting casus 9*

- deskundigenoordeel: werkzaamheden passend?
- artikel 7:629 lid 3 c B.W.: volgens de Hoge Raad komt de gehele loonaanspraak te vervallen indien een werknemer weigert passende werkzaamheden te verrichten, derhalve ook voor het deel van de werktijd waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is (Hoge Raad 06-06-2014, ECLI:NL:HR:2014:1341)
- uitzondering artikel 6:248 lid 2 B.W.: beperkende werking redelijkheid en billijkheid (niet snel aangenomen)
- strekking loonsanctie: bevorderen herstel en re-integratie





## *Casus 10*

- Dirk is inmiddels al ruim een jaar ziek
- Dirk verschijnt ondanks sommaties regelmatig niet op spreekuur van bedrijfsarts, komt afspraken met Dutch Fasteners niet na en is vaak niet bereikbaar voor Dutch Fasteners
- Dutch Fasteners wil daarom het dienstverband beëindigen





## *Stelling 10*

- WAAR of NIET WAAR?



“Dutch Fasteners kan het dienstverband van Dirk, gelet op het opzegverbod tijdens ziekte, niet opzeggen nu Dirk nog niet 104 weken ziek is.”





## *Antwoord casus 10*

- Stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 10*

- artikel 7:670 lid 1 B.W.: opzegverbod wegens ziekte
- artikel 7:670b lid 3 B.W.: uitzondering op opzegverbod:
  - opzegging mogelijk indien werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan zijn re-integratie
- N.B.: ontslag ultimum remedium, eerst loondoorbetaling staken om werknemer tot re-integratie te bewegen
- ontslag op staande voet eerst mogelijk indien sprake van bijkomende omstandigheden (HR 08-10-2004, JAR 2004/259)





## *Casus 11*

- conflict over passende arbeid nog niet opgelost, maar tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt niet verlengd
- Dutch Fasteners heeft Dirk bij uitdiensttreding niet ziek gemeld
- Dirk vraagt bij UWV geen WW-uitkering maar een Ziektewetuitkering aan
- Dutch Fasteners is middelgrote onderneming en geen eigenrisicodrager Ziektewet





## *Stelling 11*

- WAAR of NIET WAAR?

“Het maakt voor Dutch Fasteners niet uit wat voor uitkering Dirk na het einde van het dienstverband ontvangt.”







## *Antwoord casus 11*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 11*

- Ziektewetuitkering die de ex-werknemer ontvangt heeft invloed op de door de werkgever te betalen gedifferentieerde premie, premiecomponent ZW-lasten
- 117b lid 1 onder b van de Wet op de financiering sociale verzekeringen jo. artikel 2.6 leden 3-5 van het Besluit Wfsv
- mocht werknemer uiteindelijk WGA-uitkering ontvangen, dan wordt ook deze aan ex-werkgever toegerekend





## *Toelichting casus 11*

- bij toekenning Ziektewetuitkering raadzaam om tegen toekenning bezwaar te maken
- door bezwaarprocedure kan advocaat en/of arts gemachtigde van werkgever inzage in medisch dossier ex-werknemer krijgen en (laten) toetsen of Ziektewetuitkering terecht is toegekend
- bij gegrondverklaring bezwaar geen toerekening ZW en dus geen hogere gedifferentieerde premie
- bij toekenning WGA-uitkering om dezelfde reden ook bezwaar maken

