



# BG-dagen 2022

## De juridische gevolgen van de adviezen van de bedrijfsarts

Mr. J.F.H. Terpstra



(050) 314 0840



info@boutadvocaten.nl



Ossenmarkt 7, 9712 NZ Groningen  
Postbus 7015, 9701 JA Groningen

# Disclosure belangen

(potentiële) belangenverstrengeling	Geen
Voor bijeenkomst mogelijk relevante relaties met bedrijven	Geen
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sponsoring of onderzoeksgeld</li><li>• Honorarium of andere (financiële) vergoeding<ul style="list-style-type: none"><li>• Aandeelhouder</li><li>• Andere relatie, namelijk ...</li></ul></li></ul>	Geen

**Bijna 40 procent van de werknemers die langer dan zes weken ziek is geweest, voelt zich benadeeld door zijn of haar werkgever wegens ziekte (Radar, feb 2018)**

*“Ongezonde strijd rondom ziekbed van de werknemer”, Volkskrant sept 2017*

### **[wikipedia.org/wiki/Bedrijfsarts\\_\(Nederland\)](https://wikipedia.org/wiki/Bedrijfsarts_(Nederland))Kritiek**

De functie van bedrijfsarts staat in Nederland bloot aan kritiek. Zo wordt de bedrijfsarts betaald door de werkgever. Vanuit het idee dat "wie betaalt, bepaalt" wordt de objectiviteit weleens in twijfel getrokken.<sup>[4]</sup> Een ander mogelijk probleem is de combinatie van zorg en keuring in één arts.

# INHOUDSOPGAVE

## Juridische gevolgen van de adviezen

**01** — Recht op loon?  
Afdeling 2  
(627 (oud), 628 + 629)

**02** — Re-integratie  
Afdeling 6 (658a / 660a)

**03** — Einde arbeidsovereenkomst  
Afdeling 9 (677, 669)

**04** — Conclusies

# 01

---

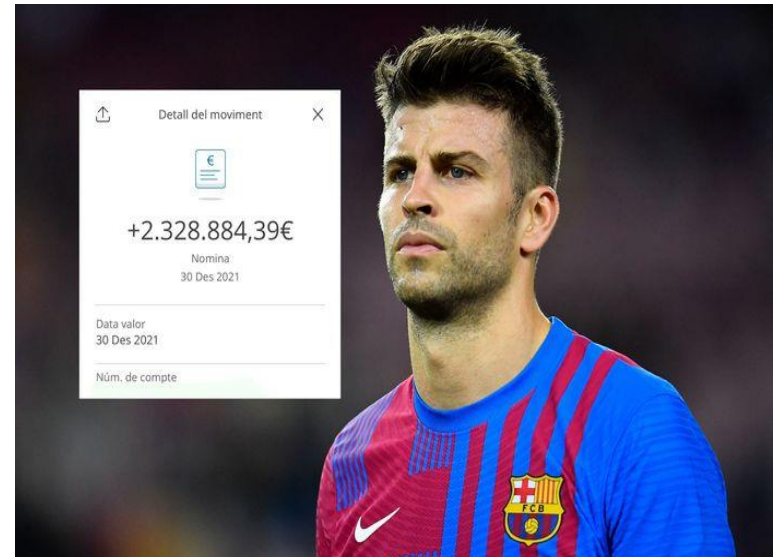
Recht op loon?

Afdeling 2 : 627 (oud), 628 +  
629 BW

# Simpel gezegd

- 627 (oud BW) : geen arbeid = geen loon
- 628 : geen arbeid = wel loon
- 629 : ziek = wel en geen recht op loon

*Boze Gerard Piqué plaatst screenshot van salaris om ongelijk journalist te bewijzen, 7 januari '22*



# 628 BW

- Bij invoering WWZ aangepast: geen arbeid, in sommige gevallen wel loon
- Redenen voor rekening van wg:
  - Normale bedrijfsrisico's : onvoldoende orders, weersomstandigheden
  - Schorsing, non actiefstelling (tenzij CAO, arb oek)
- Voorwaarde : bereidheid tot bedongen arbeid

# 629 BW (lid 3)

- Drie wetten: wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte (Wulbz, 1996), WVP (2001) en Wet verlenging loondoorbetalingverplichting bij ziekte (2003)
    - => beschermingsgedachte
    - => risicoverdeling 629 = arbeidsongeschiktheid
- => Loondoorbetalingsplicht 104 weken (70% salaris, max dagloon)
- => grotere & langdurigere rol ba in arbeidsrecht



# Welke gevolgen concreet (629 lid 3)

- **sub a:** gebrek waarover *gelogen* in aanstellingskeuring

- **sub b:** genezing belemmeren/vertragen

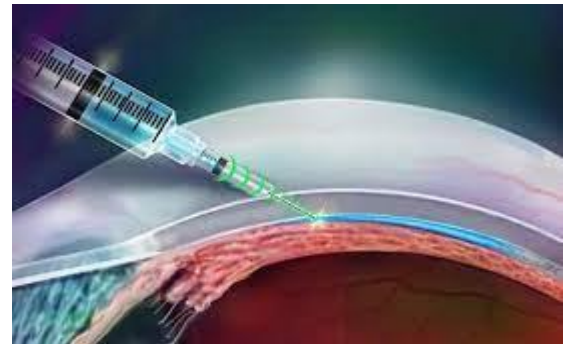
=> alternatieve behandeling?

Rb Breda LJN BK2321

=> kan wn verplicht worden medische behandeling ondergaan ivm recht op loon?

Ktr A'dam 9 aug 2012, LJN BX 5906

(meevoelende injectienaald...)



# Ktr A'dam 9 augustus 2012 (BX5906)

- *“Vast staat dat ieder recht heeft op eerbiediging van de lichamelijke integriteit en recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven (artikel 11 Gw, artikel 8 EVRM). Deze grondrechten moeten door middel van een belangenafweging een rol spelen in de verhouding tussen de werkgever en de werknemer. Zo lang het uitoefenen van dit recht van de werknemer niet leidt tot vertraging of belemmering van het genezingsproces, kan van de werkgever worden verlangd dat hij het loon tijdens ziekte doorbetaalt”*

=> recht op loon....



=>wn verplicht meewerken aan nader medisch onderzoek ook al staat hij onder behandeling?

**Rb Gelderland 2019:2729**

*“De bedrijfsarts dient dan ook gemotiveerd uiteen te zetten waarom hij in een specifiek geval een nader onderzoek door een andere specialist/deskundige bij het expertise centrum noodzakelijk acht. Daarbij dient te worden betrokken het advies van de eerdere/huidige behandelaar(s), het resultaat van die behandeling(en) en de tijd die de behandeling(en) heeft gevergd. De bedrijfsarts dient te motiveren waarom hij van mening is dat aanvullend onderzoek door een andere deskundige (andere discipline) onontbeerlijk is.”*

# Vervolg lid 3 (629)

- **sub c** : weigeren passende arbeid -> obv advies ba inkleuren: wat is passend (+658a)  
=> voor loonvordering moet wn deskundigenoordeel UWV overleggen  
Rb Rotterdam 22 februari 2021 (2021:1401)
- stel deel passende arbeid weigeren, deel nog ao
  - ⇒ Recht op loon over ao deel?
  - ⇒ HR 6 juni 2014 (2014:1341)



# Vervolg lid 3 (629)

- **sub d** : redelijke voorschriften tav verrichten passende arbeid
- ⇒ Kan wn verplicht worden machtiging te ondertekenen voor overdracht medisch dossier aan opvolgende ba? Op straffe van verlies recht op loon?  
Ktr A'dam: RBAMS:2021:3733



- **Sub e** : weigeren meewerken Plan van Aanpak

Basis is probleemanalyse : medische + andere factoren die verzuim beïnvloeden  
(persoonlijke eigenschappen, opleiding, vaardigheden, privé en sociale omstandigheden)  
+ incl. beoordeling eigen werk



# 629 lid 6

Niet houden aan redelijke voorschriften nodig voor vaststellen recht op loon  
= opschorten recht op loon

- Niet verschijnen bij ba
- Niet reageren op uitnodiging gesprek
- Niet meewerken aan mediation (Hof Arnhem-Leeuwarden, 9 november 2021 (2021:10406))

Alsnog meewerken (vaststellen wel/niet ziek): met terugwerkende kracht loon  
⇒ Verschil met 629 lid 3 sub d en e

# Gevolgen opzegverbod

Opzegverbod wegens ziekte nvt als

- werknemer de re-integratieverplichtingen niet nakomt zonder deugdelijke grond,
- de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van de re-integratieverplichtingen
- of om die reden de loonbetaling heeft gestaakt (art. 7:670a lid 1 BW),  
=> bijv. Rb Noord-Holland, 16 december 2021 (2021:12178).





# 629 lid 10

- Nieuwe loondoorbetalingsplicht bij hernieuwde uitval na 104 weken:
  - > bedongen arbeid
  - > in volle omvang
  - > gedurende min 4 weken

Hof Arnhem-Leeuwarden 3 mei 2022 (2022:3538) : ba had vastgesteld dat wn in staat was bedongen arbeid in volle omvang te verrichten, ook na 104 weken + 4 weken, hernieuwde uitval, nieuw recht op loon (70%)

# Situatief arbeidsongeschikt

- Situatieve arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsconflict zonder medische gronden

=> Wat is basis voor recht op loon?

- Mak/SGBO (HR 27 juni 2008)
- Zie ook Rb Den Haag 2020:10206



# Mak/SGBO

Vuistregels :

- Wn moet aannemelijk kunnen maken dat er sprake is van onwerkbaar arbeidsomstandigheden
- oorzaak van deze onwerkbaar arbeidsomstandigheden moet duidelijk in redelijkheid voor rekening van de werkgever komen
- er moet sprake zijn van (dreigende) lichamelijke of psychische klachten waardoor in redelijkheid van de werknemer niet gevergd kan worden het werk te hervatten
- de werknemer moet zich maximaal inspannen om de belemmeringen waardoor hij het werk niet kan hervatten, weg te nemen

=> Recht op loon op grond van 628

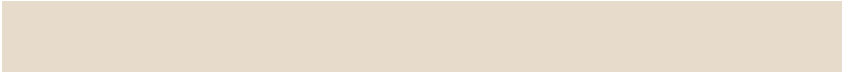
02

Afdeling 6  
(Re-integratie)

# 658a / 660a BW

- Re-integratie verplichtingen wg (658a) = wn (660a)
- Gecodificeerd : jurisprudentie ex 7:611 BW
- Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter (2006)
- Basis : adviezen ba (probleemanalyse)



- 
- De verplichting voor de werkgever tot het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de inrichting van het bedrijf in verband met het realiseren van resterend arbeidsvermogen en diens verplichting om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken alsmede het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten (artikel 3a en 4 Arbeidsomstandighedenwet 1998);

# Hoe het (liever) niet moet...

*“De aangegeven beperkingen maken de werknemer ongeschikt voor het eigen werk in volle omvang en alle deeltaken. Ik acht de werknemer nu wel in staat tot passende taken van het eigen werk dan wel tijdelijk ander werk, rekening houdend met de aangegeven beperkingen. Binnen eigen werk zouden geen passende werkzaamheden zijn, derhalve is spoor 2 reeds ingezet.”*

⇒ Juridische zin: spoor 1 of spoor 2?

# Passende arbeid/bedongen arbeid?

- Oordeel geschikt voor bedongen arbeid : geheel of gedeeltelijk, met of zonder aanpassingen  
zoja, geen discussie wat is passende arbeid of spoor 2
- Stel passende arbeid -> wat is rechtsgevolg als dit bedongen arbeid wordt?





# 10% regel?

- 10% ao houden?  
Hof Arnhem-Leeuwarden 2 maart 2021 (2021:1985)
- *“dat voor een dergelijke administratieve ziekmelding, gebaseerd op een inschatting – zonder duidelijke medische gronden – waarmee de werkgever zelf kan bepalen of sprake is van een periode van meer dan vier weken van herstel in de zin van artikel 7:629 lid 10 BW en het ontstaan van een nieuwe verplichting tot loondoorbetaling van 104 weken kan verhinderen, arbeidsrechtelijk niet door de beugel kan”.*

# Verschillend oordeel ba & va?

- Verschillend oordeel ba en va?
  - Ministerie SZW
    - “De *second opinion* is bedoeld om de kwaliteit van de bedrijfsgezondheidszorg te verhogen en de werknemer meer zekerheid te geven over de juistheid van een advies. Het *deskundigenoordeel* van UWV is bedoeld om het re-integratieproces vlot te trekken wanneer deze vastloopt tijdens de eerste twee ziektejaren”
- => praktijk en juridisch geen onderscheid voor wn (behalve kosten)

# Wat gaat voor?

- Als een deskundigenoordeel van het UWV zorgvuldig tot stand gekomen is en het oordeel van de bedrijfsarts niet, moet de eerste gevolgd worden. Andersom moet het oordeel van de bedrijfsarts gevolgd worden. Als beide oordelen zorgvuldig tot stand zijn gekomen, prevaleert het deskundigenoordeel.

=> Hof Arnhem-Leeuwarden 30-03-2021 (2021:3017)

(+ Arbo(basis) arts ipv ba + geen medische info opvragen itt va)



03

---

Einde arboek  
(oa osv &  
ontbinding)

- Osv wegens werkweigering  
wg volgt advies ba over mediation niet op



# 669 (ontbinding arb oek)

- Advies ba & beoordeling ontbindingsverzoek
  - 669 lid 3 sub a t/m i
- ⇒ Inzoomen op
- e- grond (ernstig verwijtbaar handelen)
  - g- grond (verstoorde arbeidsverhouding)

# e-grond

## Ernstig verwijtbaar handelen & arbeidsongeschiktheid

- Alleen toegewezen als eerdere sancties (loonstop, opschorting) zijn aangekondigd en niet hebben geholpen (*Kamerstukken I 2001/02, 27678*)
- Eis deskundigheidverklaring UWV voor ontbindingsverzoek wg (629a)

⇒ Opzegverbod tijdens ziekte vervalt  
Rb Rotterdam 4 maart 2022 (2022:1609)



# g-grond (verstoorde arb verh)

- Mediation : Rechtbank Den Haag 2020:10206,  
Hof Amsterdam 23 juli 2019, (2019:2694), Hof Arnhem  
-Leeuwarden 31 mei 2016 (2016:4214)



- Thuiswerkplek aanpassen : Rechtbank Limburg 10 juni 2021 (2021:5203)



# Ernstig verwijtbaar handelen wg

- Rb R'dam 21 april 2022 (2022:3129)  
wg heeft re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd + kan zich niet verschuilen achter adviezen ba (die wegens onzorgvuldig onderzoek tuchtrechtelijk is veroordeeld) => billijke vergoeding €50.000

# Eindconclusie

- Kort en goed:

Adviezen ba hebben verschillende juridische gevolgen voor werkgever en werknemer voor wat betreft: recht op loon, welke arbeid passend is, re-integratie eigen werk/spoor 2, mogelijkheden beëindiging dienstverband...



# Vragen?

Bij vragen:

- Bel : 050-3140840
- Mail : [terpstra@boutadvocaten.nl](mailto:terpstra@boutadvocaten.nl)
- LinkedIn verzoekje
- [www.boutadvocaten.nl](http://www.boutadvocaten.nl)

