

Zachte heelmeesters

Een werkgever die een (gecertificeerde) arbodienst of een bedrijfsarts heeft ingeschakeld om hem bij te staan bij de verzuimbegeleiding, mag er vanuit gaan dat het met de kwaliteit wel goed zit. Kan de werkgever de arbodienst of bedrijfsarts aansprakelijk stellen als hij vindt dat die zijn werk niet goed heeft gedaan?

tekst Pascal Willems

Als het UWV een loonsanctie oplegt, kan er discussie ontstaan over wie verantwoordelijk is voor de loonsanctie. Volgens vaste jurisprudentie is de werkgever altijd verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemers, hij kan zich niet verschuilen achter de arbodienst en/of bedrijfsarts. Wel kan de werkgever de arbodienst of bedrijfsarts aansprakelijk stellen als hij vindt dat die zijn werk niet goed heeft gedaan. In een recente uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland (ECLI:NL:RBMNE:2017:6160) gebeurde dat ook.

Feiten

In deze zaak was een werknemster uitgevallen voor haar werkzaamheden als 'Section Leader' op de administratieve afdeling van werkgever. Die schakelde voor de verzuimbegeleiding een gecertificeerde arbodienst in. In eerste instantie bleek sprake van werkgerelateerde overbelastingsklachten. De bedrijfsarts verwachtte dat werknemster binnen 6 tot 8 weken zou herstellen. Vele maanden en drie bedrijfsartsen later bleek dat de verkeerde medische diagnose was gesteld en er verkeerde begeleiding was gegeven. Bij de poortwachterstoets beoordeelde het UWV de re-integratie-inspanning van werkgever – met name de medische begeleiding van werknemster – dan ook als onvoldoende. De werkgever kreeg een loonsanctie opgelegd die ook in bezwaar overeind bleef. Ook een verkortingsverzoek wees het UWV af, zodat de werkgever 52 weken langer het loon moest doorbetalen. De werkgever stelde daarop de arbodienst aansprakelijk voor de schade

voortvloeiend uit de loonsanctie. Die had niet gehandeld zoals van een deugdelijke arbodienstverlener verwacht had mogen worden (schending zorgplicht). De werkgever voerde twee argumenten aan: (1) de (drie) bedrijfsartsen van de arbodienst hebben niet tijdig een juiste/volledige diagnose gesteld en (2) bedrijfsarts nummer drie heeft werknemster niet goed begeleid door een onjuist werkhervattingsplan op te stellen.

Rechtbank

De rechtbank geeft de werkgever op beide punten gelijk. Van een bekwaam bedrijfsarts mag worden verwacht dat hij een werknemer, als re-integratie of herstel stagneert, in een vroeg stadium verwijst naar een behandelaar voor een deugdelijke diagnose en behandeling. Ook vindt de rechtbank dat de derde bedrijfsarts onzorgvuldig heeft gehandeld bij het opstellen van het werkhervattingsplan. Gelet op het ziektebeeld van werknemster had een minder intensief werkhervattingsplan voor de hand gelegen. De bedrijfsarts (en dus de arbodienst) heeft daarom niet de zorg van een goed opdrachtnemer betracht, de arbodienst is toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de overeenkomst. Daarbij kijkt de rechtbank niet alleen naar de afspraken tussen partijen in de overeenkomst, maar ook naar algemene richtlijnen en werkwijzers (NVAB, STECR). In deze kwestie was sprake van een oud (uit 1996) en summier contract dat de rechter weinig input gaf. De arbodienst moest daarom de schade van werkgever vergoeden.

Lering

In de praktijk verloopt het herstel van een werknemer regelmatig minder snel dan verwacht. Deze uitspraak maakt duidelijk dat een bedrijfsarts in zo'n geval wordt geacht de werknemer door te verwijzen naar een (andere) behandelaar. Is de werknemer al onder behandeling, dan moet de bedrijfsarts met de behandelaar overleggen of andere behandelingen het herstel kunnen bespoedigen. Stil zitten en afwachten of er verbetering optreedt is dus uit den boze. Werkgever en werknemer hebben beiden belang bij een proactieve bedrijfsarts die de behandeling door een specialist kritisch volgt en zo nodig – vanuit diens eigen expertise – ingrijpt en doorverwijst naar een andere behandelaar.

Een andere les uit deze zaak: werkgevers doen er wijs aan een goed contract af te sluiten met de arbodienst of bedrijfsarts. Sinds 1 juli 2017 (vernieuwde Arbowet) geldt de verplichting van het basiscontract met arbodienstverleners. Partijen maken echter nog te weinig gebruik van de mogelijkheid om hierin meer wederzijdse verplichtingen op te nemen. In deze zaak was het contract tussen werkgever en arbodienst sinds 1996 (!) niet meer aangepast. Maar recente contracten bevatten meestal evenmin bepalingen over verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden. Een goed opgesteld contract maakt de uitkomst van een schadeprocedure veel beter voorspelbaar. «

Pascal Willems is advocaat/eigenaar van WVO advocaten.