

Een bedrijfsarts binnen 7 dagen?

Dat werknemers uiterlijk binnen zes weken na een ziekmelding door een bedrijfsarts moeten zijn gezien om een probleemanalyse op te (kunnen) stellen, is algemeen bekend. Maar is de werkgever ook verplicht een bedrijfsarts eerder in te zetten? De rechtbank Rotterdam heeft hierover recent een opvallende uitspraak gedaan.

tekst Pascal Willems

De werknemster heeft begin mei 2019 aan een collega te kennen gegeven dat zij een drugsverslaving heeft. Op 23 mei 2019 heeft de werknemster zich onder werktijd ziekgemeld. Nadat de werknemster enig tijd onbereikbaar was, heeft zij omstreeks 10 juli 2019 weer contact met de werkgever opgenomen. Nadien hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten om het dienstverband te beëindigen, maar de werknemer heeft deze vaststellingsovereenkomst binnen de wettelijke bedenkttermijn ontbonden. Hierna heeft de werknemster de werkgever verzocht om betaling van (achterstallig) loon en om inschakeling van een bedrijfsarts. De werkgever heeft hieraan geen gehoor gegeven.

Beoordeling

De rechtbank (*Rechtbank Rotterdam*, 21 november 2019, *ECLI:NL:RBROT:2019:10195*) stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst van de werknemster nog bestaat en dat daarmee in beginsel recht bestaat op loon. De vraag is of de werknemster sinds 23 mei 2019 door ziekte

verhinderd is (geweest) om te werken. In geval van ziekmelding door een werknemer rusten op grond van de Wet verbetering poortwachter op de werkgever diverse verplichtingen. Zoals het direct (binnen zeven dagen) op de hoogte stellen van de bedrijfsarts van de ziekmelding, aldus de kantonrechter. Het had op de weg van de werkgever gelegen om de bedrijfsarts op de hoogte te stellen toen de werknemster zich binnen deze termijn van zeven dagen na haar ziekmelding niet beter had gemeld. De werkgever heeft dit nagelaten. Het enkele feit dat de werknemster een periode onbereikbaar was, ontslaat de werkgever niet van zijn verplichting de bedrijfsarts op de hoogte te stellen. Nu de werkgever de bedrijfsarts niet op de hoogte heeft gesteld en de bedrijfsarts de ziekmelding van de werknemster niet heeft beoordeeld, kan niet worden uitgesloten dat de werknemster niet gewerkt heeft omdat zij ziek is. De werkgever moet daarom het loon aan de werknemster uitbetalen. Ook moet de werkgever de bedrijfsarts inschakelen en de re-integratie oppakken.

Nieuwe termijn

De kantonrechter stelt dat de werkgever binnen zeven dagen na een ziekmelding de bedrijfsarts moet inlichten. Waar de rechter deze termijn op baseert, is volstrekt onduidelijk.

Noch in de Wet verbetering poortwachter, noch in de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar, is een specifieke termijn te vinden waarbinnen de werkgever de bedrijfsarts op de hoogte moet stellen van een ziekmelding. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar bepaalt in artikel 2 dat de werkgever aan de bedrijfsarts of de arbodienst tijdig alle noodzakelijke gegevens verstrekt met betrekking tot het ziekteverzuim van zijn werknemers. Dit om de bedrijfsarts of arbodienst in staat te stellen de advisering naar behoren te verrichten. Maar een concrete termijn van zeven dagen staat niet in het artikel. Mogelijk stond deze verplichting in een verzuimreglement of in het contract met de bedrijfsarts of arbodienst, maar dat wordt door de rechtbank niet nader genoemd.

Aan deze uitspraak kan wat mij betreft geen algemene regel worden ontleend die geldt voor werkgevers. En ook geen plicht voor bedrijfsartsen/arbodiensten om werkgevers op deze termijn te wijzen. «

Waar de rechter de termijn van zeven dagen op baseert, is volstrekt onduidelijk

Pascal Willems is advocaat en eigenaar van WVO advocaten.