

Wanneer het re-integratietraject wordt opgestart op verzoek van de werkgever, is er een belangrijke rol weggelegd voor de preventieadviseur-arbeidsarts. Hij kan de doelstelling van de procedure duiden en benadrukken dat er een wettelijke verplichting geldt om constructief mee te werken aan het traject van re-integratie.

In de uitnodiging kan tevens worden aangegeven dat de werknemer niet zonder ernstige reden (bijvoorbeeld een ziekenhuisopname) kan weigeren hierop in te gaan. Indien de werknemer alsnog niet komt opdagen,

kan de werkgever hem in gebreke stellen wegens niet-naleving van de medewerkingsverplichting.

Sleutelrol van artsen in het werkhervattingstraject

De preventieadviseur-arbeidsarts en adviserend arts hebben een belangrijke rol in het werkhervattingstraject van arbeidsongeschikte werknemers. De adviserend arts kan vragen om het re-integratietraject op te starten; de preventieadviseur-arbeidsarts zorgt voor de re-integratiebeoordeling. Buiten het re-integratietraject *sensu stricto* bevat

Onttrekken aan *controle* van *arbeidsongeschiktheid* in Nederland

Het niet meewerken aan re-integratie, zoals het overtreden van controlevoorschriften, kan ook in Nederland arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Denk aan een loonstop en ontslag. Arbeidsrechtadvocaat Pascal Willems reageert op de Vlaamse bijdrage over het overtreden van controlevoorschriften bij arbeidsongeschiktheid.

Pascal Willems

► *Mr. Pascal Willems*
is advocaat bij
WVO Advocaten, Loenen
pwillems@wvo-advocaten.nl

In het artikel van mr. Julie Devos gaat zij in op de medewerkingsplicht van werknemers in België in het re-integratietraject, dit naar aanleiding van een recente uitspraak van de arbeidsrechtbank in Gent. De regelgeving in België rondom zieke werknemers wijkt echter sterk af van die in Nederland. In deze korte reactie zal ik uiteenzetten hoe de jurisprudentie in Nederland is ten aanzien van medewerkers die zich onttrekken aan controle van arbeidsongeschiktheid. En of dat een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Dringende reden?

De Hoge Raad heeft al op 8 oktober 2004 het zogenaamde 'Vixia/Gerrits'-arrest gewezen over een werknemer die op staande voet is ontslagen, omdat hij zich onttrok aan de controle van zijn

de welzijnsreglementering ook andere procedures voor re-integratie, bijvoorbeeld het 'bezoek voorafgaand aan de werkhervatting'. Het gaat hier om een gesprek tussen de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsarts over een eventuele aanpassing van de werkpost na de terugkeer. Dat is geen medisch onderzoek waaruit een beslissing inzake geschiktheid volgt. Een belangrijk verschil met het re-integratietraject is dat dergelijk bezoek alleen op vraag van de werknemer (niet van de werkgever) kan plaatsvinden. Uit bovenvermelde studie blijkt dat 73 procent van de arbeidsongeschikte werknemers die

een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting hadden gedaan, het werk hervatte. De meerderheid deed dit bij de eigen werkgever (87%). Ter vergelijking: 42 procent hervatte het werk na een re-integratietraject, 69 procent van hen deed dat bij een andere werkgever. Een informeel traject als 'het bezoek' kan dus zeker een waardevol alternatief zijn, al is de werkgever hiervoor wel afhankelijk van de werknemer. Adviserend artsen van het ziekenfonds kunnen dit zeker in het achterhoofd houden bij hun contacten met langdurig arbeidsongeschikten. ■

arbeidsongeschiktheid. De werknemer kampte met psychische problemen en (mede daardoor?) met een alcoholprobleem. De werknemer werd bij controle op twee verschillende dagen niet aangetroffen en meldde zich twee keer af voor een afspraak met de arboarts. De werknemer is daarop op staande voet ontslagen. Het Gerechtshof oordeelde in hoger beroep dat het niet de bedoeling is geweest van de wetgever om een andere sanctie op het niet naleven van controlevoorschriften te bieden dan het recht voor de werkgever om de betaling van het loon aan de werknemer op te schorten. Het ontslag op staande voet was dus ongeldig. In cassatie volgt de Hoge Raad deze overwegingen van het hof. Volgens de Hoge Raad kan de werknemer niet verplicht worden zich te onderwerpen aan controle. Het niet-naleven van controlevoorschriften kan echter gepaard gaan met andere feiten en omstandigheden die, in onderlinge samenhang, wel een dringende reden in de zin van art. 7:677 lid 1 BW kunnen vormen. Met andere woorden: het enkel niet opvolgen van controlevoorschriften kan geen ontslag op staande voet opleveren (maar wel een loonstop). Maar als er bijkomende omstandigheden zijn, kunnen die omstandigheden tezamen wel een ontslag op staande voet rechtvaardigen.

Bijkomende omstandigheden

Wanneer is er dan sprake van bijkomende omstandigheden? Dat zal vaak afhangen van de specifieke situatie en moet van geval tot geval door de rechter beoordeeld worden. In het arrest

van de Hoge Raad van 24 december 2004 (L'Kadi/Albert Heijn) was daar sprake van. De werknemer in die zaak was niet alleen onbereikbaar voor de werkgever en de bedrijfsarts, maar kwam ook de gemaakte afspraken over werkhervatting niet na. Onder die (bijkomende) omstandigheden kan een ontslag op staande voet terecht verleend worden, zo oordeelde de rechter. In deze zaak was mede van belang dat de werknemer voor het niet nakomen van de gemaakte afspraken en over het voor een langere periode geheel onbereikbaar zijn, geen met zijn ziekte samenhangende excuserende omstandigheden heeft kunnen aanvoeren. De werknemer had 'slechts' knieklachten, terwijl de werknemer in de zaak Vixia/Gerrits leed aan psychische klachten. Hieruit is af te leiden, dat de aard van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer om zich (niet) aan de afspraken te houden en zich (niet) aan controle te onderwerpen, op zichzelf een bijkomende omstandigheid kan zijn op grond waarvan een ontslag op staande voet eerder in stand zal blijven.

Verwijtbare werkloosheid

De Centrale Raad van Beroep heeft overigens op 6 februari 2020 (ECLI:NL:CRVB:2020:334) bepaald dat het door een werknemer niet-nakomen van re-integratieverplichtingen een dringende reden in de zin van art. 7:678 BW oplevert. Indien de werknemer terzake een verwijt kan worden gemaakt, dan is er sprake van verwijtbare werkloosheid en heeft de werknemer geen recht op een WW-uitkering. ■