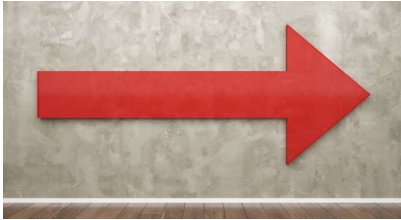


Doorverwijzing van een zieke medewerker: de regels



CAROLINA VERSPUIJ ACHTERGRONDARTIKEL

17 november 2023 om 10:40

Hoe ver mag je gaan bij doorverwijzing van een zieke medewerker? Op 11 juni 2019 is over een aspect hiervan, de doorverwijzing door de bedrijfsarts naar de providerboog van de werkgever, een uitspraak gedaan door de Rechtbank Gelderland. Wat is de situatie nu?

De uitspraak is nog steeds interessant, alleen heeft de huidige werkelijkheid de aanleiding van deze rechtszaak ingehaald. Om dit te kunnen plaatsen is het belangrijk om nog even de huidige situatie met betrekking tot de relevante wetgeving rond verzuim op een rij te hebben en nog even de hoofdlijnen van de uitspraak van de rechter door te lopen.

Vanaf dag één van de ziekmelding van een medewerker zijn er diverse wetten van kracht. Denk hierbij aan het Burgerlijk Wetboek, de Arbowetgeving en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Vanaf einde week vijf van de ziekmelding komen ook de verplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter en de Procesgang eerste en tweede ziektejaar in beeld.

Daarnaast hebben veel bedrijven een eigen verzuim- en re-integratiebeleid opgesteld dat start vanaf de eerste dag van verzuim en hebben daarop aansluitend een contract afgesloten met een arbodienst of arbodienstverlener en in sommige gevallen ook met een providerboog in het kader van re-integratie.

Belangrijke wetgeving over verzuim

Om de uitspraak van de rechter te kunnen plaatsen is het belangrijk om stil te staan bij de belangrijkste zaken die zijn opgenomen in diverse wetten en een relatie hebben met verzuim van een medewerker. Hieronder een kort overzicht van de belangrijkste aandachtspunten uit de verschillende wetgeving met betrekking tot verzuim.

De arbowetgeving

Ter voorkoming van ongevallen, beroepsziekten en werkgerelateerd verzuim heeft elke werkgever de verplichting om alle risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in kaart te brengen middels een risico-inventarisatie en-evaluatie (RI&E) en op basis hiervan een plan van aanpak op te stellen. In dit plan van aanpak zijn alle maatregelen opgenomen om deze risico's weg te nemen. Een belangrijke interne speler hierbij is de preventiemedewerker. Deze medewerker moet betrokken zijn bij de uitvoering van de RI&E en het bijbehorende plan van aanpak. Daarnaast is de werkgever verplicht om externe ondersteuning in te schakelen op het gebied van preventie en advisering over de begeleiding

van zieke medewerkers. Deze ondersteuning moet minimaal voldoen aan de eisen uit het basiscontract arbodienstverlening.

Het contract met een arbodienst of arbodienstverlener

In dit contract horen rondom verzuim minimaal de volgende zaken te zijn opgenomen:

- Adviseren door de bedrijfsarts over de begeleiding van de zieke medewerker.
- Bezoek aan de werkplek door de bedrijfsarts om een duidelijk beeld te vormen over de specifieke arbeidsomstandigheden in het betreffende bedrijf.
- Het melden van een beroepsziekte aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- Mogelijkheid voor de werknemer om een second opinion op te vragen bij een onafhankelijke bedrijfsarts.
- Een duidelijke klachtenregeling voor de bedrijfsarts.

De inhoud van dit contract wordt vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad.

Uitgebreide informatie over het basiscontract kun je vinden in het volgende artikel:
[Arbodienstverlening-voorkomen van verzuim door meer aandacht voor preventie](#)

Het verzuim- en re-integratiebeleid van het eigen bedrijf

De meeste bedrijven hebben een eigen verzuim- en re-integratiebeleid waarin is weergegeven wat wordt verwacht van de zieke medewerker vanaf de eerste dag van de ziekmelding en wat de medewerker kan verwachten vanuit de organisatie. Een overzicht van wie doet wat in de eerste twee jaar van het verzuim. Dit beleid wordt vastgesteld met instemming van de medezeggenschap.

Burgerlijk Wetboek

Hierbij gaat het met name om artikel 7:660 lid 1a BW: een werknemer die arbeidsongeschikt is dient gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige redelijke voorschriften. Daarboven staat nog een algemeen voorschrift over goed werkgeverschap en goed werknemerschap, artikel 7:611 BW.

Het goed werkgeverschap houdt in dat een werkgever zich ten opzichte van zijn werknemer goed dient te gedragen en niet alleen uit eigenbelang handelt maar in zijn beslissingen ook de belangen van de werknemer meeweegt.

Goed werknemerschap houdt in dat een werknemer zich als een goed werknemer dient te gedragen ten opzichte van zijn werkgever en naast zijn eigen belangen, de belangen van de werkgever in zijn handelen dient mee te wegen. Het goed werknemerschap is qua norm echter niet zo strikt als het goed werkgeverschap en het wordt de werknemer dan ook minder zwaar aangerekend. Reden hiervoor is dat een werknemer veel afhankelijker is van een werkgever dan andersom en er daarom aan de werkgever strengere eisen gesteld kunnen worden.

Wet verbetering poortwachter/Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

In hoofdlijnen gaat het erom dat de bedrijfsarts een probleemanalyse opstelt uiterlijk einde week vijf met daarin de mogelijkheden en beperkingen van de betreffende medewerker met daarbij een advies over concrete stappen die leiden tot herstel en werkhervatting. Op basis hiervan kunnen werkgever en medewerker uiterlijk in week acht een plan van aanpak opstellen in onderlinge overeenstemming waarbij tevens een casemanager wordt aangewezen.

Artikel 7a van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Een belangrijk artikel in het kader van de uitspraak van de rechtbank met betrekking tot de doorverwijzing door de bedrijfsarts naar de Providerboog van de werkgever is artikel 7a van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar: 'Indien voor een goede uitvoering van deze regeling naar het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst aanvullende deskundigheid is vereist, draagt de bedrijfsarts of de arbodienst zorg voor tijdige inschakeling hiervan.' Hierbij gaat het specifiek om zaken die verder gaan dan de professie van de bedrijfsarts waarbij de aanvullende deskundigheid ook daadwerkelijk vereist is.

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

In deze Europese verordening is vastgelegd dat gegevens over de gezondheid van werknemers vallen onder bijzondere persoonsgegevens en daarmee zijn er strikte regels van toepassing over welke gegevens mogen worden verwerkt en wie toegang heeft tot deze gegevens. Helaas is mijn ervaring dat er nog veel bedrijven zijn waarin het verzuimbeleid nog onvoldoende is aangepast aan de AVG. Regelmatig wordt er nog door leidinggevenden gevraagd naar de oorzaak van het verzuim en wordt dit ook vastgelegd.

Lees meer

[Beleidsregels de zieke werknemer \(Autoriteit Persoonsgegevens\)](#)

Oordeel van de rechter

Ik begon dit artikel met de vraag: Hoever mag je gaan bij verzuim? Bovenstaande wetgevingen leiden gezamenlijk tot de volgende uitspraak van de rechtbank. Het gaat hierbij om een verschil van mening tussen de directie en de medezeggenschap. Na een periode van discussie hierover hebben de directie en medezeggenschap besloten om hun verschil van inzicht gezamenlijk voor te leggen aan de rechter. Dit heeft geleid tot de volgende vraagstelling aan de rechter.

1. Mag de door het bedrijf ingeschakelde bedrijfsarts een werknemer die reeds onder adequate medische behandeling staat en die niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, verplichten om gebruik te maken van een medisch expertisecentrum uit de providerboog waarmee de werkgever een contract heeft of staat het deze werknemer ten principale vrij om zelf zijn eigen keuze te volgen, respectievelijk zijn eigen keuze te maken door wie hij zich in dat kader verplicht opgelegde re-integratie, ter zake laat adviseren?
2. Is het de werkgever toegestaan om, louter vanwege de weigering van een elders reeds onder een adequaat medische behandeling staande werknemer om zich bij de providerboog te voegen, te concluderen dat de betreffende werknemer zijn re-integratie in het bedrijf belemmert met als mogelijk gevolg staking van de loonbetalingsverplichting (artikel 7: 629 lid 3 BW).
3. Moet een werknemer gevolg geven aan een advies van de bedrijfsarts dat een werknemer zich ergens voor moet laten onderzoeken of behandelen? Meer concreet als voorbeeld: indien een werknemer pijn aan zijn rug heeft en al ergens onder behandeling staat en de bedrijfsarts adviseert ook inschakeling van/doorverwijzing naar een psycholoog, moet de medewerker daar dan ook gevolg aan geven op straffe van een loonsanctie?

De rechter heeft de drie bovenstaande vragen als volgt beoordeeld:

1. Een bedrijfsarts mag een medewerker die reeds onder adequate medische behandeling staat en niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten verplicht doorverwijzen voor aanvullend onderzoek naar een aangewezen specialist/deskundige die werkzaam is bij een medisch expertisecentrum uit de providerboog. Dit mag echter alleen voor een noodzakelijke aanvullende expertise die de bedrijfsarts zelf niet bezit. De bedrijfsarts moet

gemotiveerd uiteenzetten richting de betreffende medewerker waarom hij in een specifiek geval een aanvullend onderzoek door een andere specialist/deskundige vanuit de providerboog nodig acht, zelfs onontbeerlijk vindt. De bedrijfsarts moet in deze schriftelijke motivatie het advies van de eerdere/huidige behandelaar(s), het resultaat van die behandeling(en) en de tijd die de behandeling(en) heeft geveerd betrekken.

2. Wanneer de bedrijfsarts heeft voldaan aan bovenstaande voorwaarde onder punt a, dus de noodzaak deugdelijk heeft gemotiveerd, en de werknemer weigert mee te werken aan dit aanvullende onderzoek kan het recht op loondoorbetaling van de medewerker komen te vervallen.
3. De betreffende medewerker is echter niet verplicht om zich te laten behandelen door de door de bedrijfsarts aangewezen specialist/deskundige die werkzaam is bij een medisch expertisecentrum uit de providerboog. Nederland kent namelijk een vrije artskeuze. De medewerker mag dus zelf beslissen door wie hij zich laat behandelen, door de betreffende specialist uit de providerboog of door een eigen specialist naar keuze. Dit kan geen reden zijn tot het stopzetten van het loon.
4. De keuze om zich in dit geval ook daadwerkelijk te laten behandelen conform het advies van bedrijfsarts, gebaseerd op het advies van de specialist/deskundige uit de providerboog, hangt af van de specifieke omstandigheden en betekent dus niet zonder meer dat de medewerker zijn recht op loon verliest.

Conclusie: hoe ver mag je gaan bij verzuim?

Voor mij heeft deze uitspraak het volgende inzicht opgeleverd in het kader van de begeleiding van een zieke medewerker en de doorverwijzing door de bedrijfsarts naar de providerboog van de werkgever.

Een bedrijfsarts is altijd als eerste verplicht om contact op te nemen met de behandelend arts van een zieke medewerker voordat verwijzing voor aanvullend onderzoek kan plaatsvinden binnen een providerboog van de werkgever.

Op basis van de informatie van o.a. de behandelend arts moet de bedrijfsarts gemotiveerd uiteenzetten waarom hij in een specifiek geval een nader onderzoek door een andere specialist/deskundige vanuit de providerboog van de werkgever onontbeerlijk vindt. 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 geveerd.

Mocht de betreffende medewerker twijfelen aan dit advies van de bedrijfsarts m.b.t. de doorverwijzing naar de providerboog voor aanvullend onderzoek dan staat als eerste de weg open naar een second opinion van een onafhankelijke bedrijfsarts zoals aangegeven in de Arbwet en is afgesproken in het contract met de arbodienst of arbodienstverlener.

Daarnaast is het altijd aan de medewerker zelf om te beslissen door wie hij zich laat behandelen, door de betreffende specialist uit de providerboog van de werkgever of door zijn eigen specialist. Dit mag geen reden zijn tot het stopzetten van het loon.

De keuze om zich in dit geval ook daadwerkelijk te laten behandelen conform het advies van de specialist uit de providerboog/bedrijfsarts hangt af van de specifieke omstandigheden. Het is dus niet zo dat de medewerker dan automatisch zijn recht op loon verliest.

Voor mij is er nu het volgende inzicht bijgekomen. Soms kan het zo zijn dat de oorzaak van een verschil van mening vanzelf verdwijnt in de loop van de tijd omdat de toegevoegde waarde ervan niet meer aan de orde is. Vanwege de veranderde situatie in de zorg, langere wachttijden sinds corona, bieden arbodiensten momenteel geen wachttijlbemiddeling meer aan en hiermee vervalt de eventuele druk op een medewerker om zich te laten behandelen door een partij die de voorkeur heeft van de werkgever. Het is nu aan de medewerker zelf om, indien gewenst, via de eigen zorgverzekeraar wachttijlbemiddeling te regelen. Dit kan door als medewerker samen met de eigen zorgverzekeraar op zoek te gaan naar het beste alternatieve ziekenhuis of de beste alternatieve kliniek, waar de behandeling eerder kan plaatsvinden. Deze service bieden

zorgverzekeraars gratis aan.

De uitspraak van de Rechtbank Gelderland is te vinden op:

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBGEL:2019:2729>

Source URL: <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/doorverwijzing-van-een-zieke-medewerker-de-regels>