



Actualiteiten Arbeidsrecht

In een uurtje weer helemaal up-to-date.

Dinsdag 26 maart 2024

mr. C.E.G. (Charlotte) Koopman

De Koning Vergouwen Advocaten



Even voorstellen

- + Charlotte Koopman is al 20+ jaar advocaat, managing partner en mediator bij De Koning Vergouwen Advocaten in Amsterdam.
- + Zij is gespecialiseerd in het Arbeidsrecht en het CAO-recht. Tevens is zij de vaste juridische partner van diverse brancheorganisaties, waaronder Sociaal Werk Nederland.



Onderwerpen van vandaag:

A



Wetsvoorstel inzake de ZZP-er;

B



Wetsvoorstel Concurrentiebeding;

C



Wetsvoorstel wijziging re-integratie verplichtingen in het tweede ziektejaar;

D



Actualiteiten Arbeidsrecht & ziekte.



A. Wetsvoorstel inzake ZZP-er



**De inzet van ZZP-ers is onmisbaar
voor mijn bedrijfsvoering?**

- a. Ja**
- b. Nee**

Wetsvoorstel 'Verduidelijking arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'

Doel:

- + Creëren van gelijk spelveld voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen.
- + Verduidelijken van de regels over wanneer als werknemer wordt gewerkt en wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt.
- + Het versterken en verbeteren van de handhaving en in voorbereiding op afschaffen van het handhavingsmoratorium van de belastingdienst per **1 januari 2025**.
- + Inning loonheffingen, sociale zekerheidspremies, afdragen pensioenpremies, beëindiging ondernemersregelingen.
- + Correctieverplichtingen/naheffingsaanslagen, maar ook aanwijzingen aanpassing arbeidsrelatie.

Wetsvoorstel 'Verduidelijking arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'

- + Van arbeid **in loondienst** is sprake indien:
 - a. De arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever; of
 - b. De arbeid of de werknemer organisatorisch zijn ingebed in de organisatie van werkgever; of
 - c. De werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht.
- + Introductie rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst bij uurtarief van EUR 32,24 (tarief 1 juli '23).
- + Internetconsultatie per 6 oktober 2023.

Wetsvoorstel 'Verduidelijking arbeidsrelaties en rechtsvermoeden'

Stand van zaken maart 2024

- + De internetconsultatie van het wetsvoorstel verduidelijking arbeidsrelaties en rechtsvermoeden heeft geleid tot **ruim 1.100** reacties.
- + In een brief aan de Eerste Kamer geeft minister Van Gennip aan dat ze deze zorgvuldig wilt besturen en het wetsvoorstel eventueel verbeteren.
- + Dit leidt tot uitstel van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel.
- + Dus geen inwerkingtreding per uiterlijk 1 januari 2026.
- + Wat betreft het handhavingsmoratorium is het voornemen nog steeds om deze per 1 januari 2025 op te heffen.
- + Volgens de minister hebben organisaties voldoende tijd gehad om zich goed voor te bereiden, zodat ongewenste effecten zo veel mogelijk voorkomen kunnen worden.





B. Wetsvoorstel Modernisering concurrentiebeding



Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

- + Het concurrentiebeding stamt uit 1907 en is sindsdien eigenlijk vrijwel nooit meer veranderd.
- + Concurrentiebeding in het kort
Een werkgever kan een concurrentiebeding met een werknemer afspreken, zodat de werknemer een bepaalde periode (meestal 1 of 2 jaar) na het dienstverband niet mag werken bij een concurrent.
- + Het doel → Het beschermen van de concurrentiepositie van de oude werkgever. Dit is een wettelijk toegestane inperking van de vrije arbeidskeuze van de werknemer.
- + Onderzoek laat zien anno 2021: ruim 37% van de werknemers wordt na einde arbeidsovereenkomst beperkt door concurrentiebeding.
- + Ruim 3.1 miljoen werknemers gebonden.
- + Relatiebeding is bijzonder vorm van concurrentiebeding.



Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

- + Minister Van Gennip (SZW) informeerde op 24 januari 2024 de Tweede Kamer over het wetsvoorstel voor de modernisering van het concurrentiebeding.
- + 8 februari 2024: motie van NSC en Groenlinks-PvdA: beperking gebruik concurrentiebeding bij salaris lager dan anderhalf keer modaal.
- + Dit wetsvoorstel is in de week van 5 maart 2024 in internetconsultatie gegaan. Tot 15 april 2024.
- + Kans van slagen?



Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

Doelen wetsvoorstel Modernisering Concurrentiebeding:

- + Een afname van het gebruik van het aantal (niet noodzakelijke) bedingen (**automatisme**), waarbij de vrije arbeidskeuze, de arbeidsmobiliteit en een optimale arbeidsallocatie bevorderd worden.
- + Het in **evenwicht** brengen van de balans in belangen tussen werkgevers en werknemers.
- + Het bieden van **meer rechtszekerheid**, zodat op voorhand duidelijk is welke rechten en plichten voor werkgevers en werknemers gelden, waardoor een gang naar de rechter minder vaak nodig is.
- + Het in stand houden van de mogelijkheid voor werkgevers tot het **beschermen van het bedrijfsdebiet**.

Inhoud wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

HUDIGE REGELING		NIEUWE REGELING
Geen maximum	DUUR	Maximaal één jaar bij bedingen overeengekomen na inwerkingtreding
Geen vermelding verplicht	GEOGRAFISCHE REIKWIJDTE	Verplicht voor bedingen overeengekomen na inwerkingtreding
Alleen bij bepaalde tijd contract	MOTIVERING	Bij bepaalde én onbepaalde tijd voor bedingen overeengekomen na inwerkingtreding
Niet verplicht	SCHRIFTELIJKE INROEPING	Vanaf inwerkingtreding: tijdig (en in ieder geval uiterlijk één maand voor einde aovk)
Niet verplicht	VERGOEDING BIJ INROEPING	Vanaf inwerkingtreding: 50% van het loon voor elke maand dat het beding wordt ingeroepen

Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding

Is het nodig om het concurrentiebeding aan banden te leggen? Ja.

Hoe werkt het in de praktijk?

- + Werkgever heeft initiatief om **tijdig schriftelijk** te laten weten of en zo ja voor hoe lang de werknemer gehouden wordt aan concurrentiebeding;
- + De duur bepaalt de hoogte van de vergoeding: 6 maanden is dus 6 x (0,5 x maandsalaris).
- + Meldt de werkgever niets of te laat → verval concurrentiebeding

Verplichte vergoeding:

- + Volledig vooruit betaald;
- + Geen of niet tijdige betaling
→ verval concurrentiebeding
- + Overgangsrecht?



C.

**Wetsvoorstel wijziging van
re-integratieverplichtingen
in tweede ziektejaar.**



Vraag:

Wat is de grootste zorg van werkgevers bij een zieke werknemer?

- a. Vervanging
- b. kosten



Wetsvoorstel wijziging van re-integratieverplichtingen in tweede ziektejaar

- Het schiet niet zo op met de formatie...
- Ondertussen:
 - Internetconsultatie afgerond;
 - Advies College voor Rechten van de Mens;
 - Advies Raad voor de Rechtspraak.

● Liveblog formatie kabinet 2024

Live: formatie kabinet 2024 | Van der Plas hoopt dat er voor de zomer een kabinet is

PVV, VVD, NSC en BBB kunnen gaan onderhandelen over een kabinet, waarbij wordt gewerkt op basis van een regeerakkoord op hoofdlijnen. Dat schreef informateur Kim Putters in zijn eindverslag over de formatie aan de Tweede Kamer. Volg de laatste ontwikkelingen van de formatie in dit liveblog.

Het Parool 14 maart 2024, 07:15

Wetsvoorstel wijziging van re-integratieverplichtingen in tweede ziektejaar

Doel: kleine en middelgrote werkgevers meer wendbaar te maken, want loondoorbetalings- en re-integratieverplichtingen kunnen door deze werkgevers als zwaar worden ervaren.

Eerder kunnen inzetten op **vervanging** van de zieke werknemer.

Wetsvoorstel beoogt: MKB-bedrijven meer ruimte te bieden om langdurig zieke werknemers na hun eerste ziektejaar niet meer te laten re-integreren binnen het eigen bedrijf (afsluiting spoor 1 en focus uitsluitend op spoor 2).

MKB-bedrijf: tot en met 100 werknemers.

13 oktober 2023 internetconsultatie.

**Duitsland**

Doorbetaling: Zes weken
Percentage salaris: Minimaal 70%

**Finland**

Doorbetaling: 10 werkdagen
Percentage salaris: 100%

**Nederland**

Doorbetaling: **Twee jaar**
Percentage salaris: **Minimaal 70%**

**Noorwegen**

Doorbetaling: 16 werkdagen
Percentage salaris: 100%

**Spanje**

Doorbetaling: Eerste 15 dagen van ziekte
Percentage salaris: Eerste 3 dagen 100%,
daarna 60%

**Verenigd Koninkrijk**

Doorbetaling: 28 weken
Percentage salaris: Max. £88,45 bruto/maand

**Zweden**

Doorbetaling: 14 werkdagen
Percentage salaris: 80%

*Er is alleen gekeken naar de verplichtingen van werkgevers

Bron: Europese Commissie

Wetsvoorstel wijziging van re-integratie-verplichtingen in tweede ziektejaar

Maar.....

- + Loondoorbetaling blijft, ook in tweede ziektejaar.
- + Verantwoordelijkheid voor verloop re-integratieproces blijft.
- + Opzegverbod blijft, ook in tweede ziektejaar.
- + Loondoorbetaling blijft ook verplicht indien werknemer herstelt in tweede ziektejaar.

Hiernaast: loondoorbetaling internationaal.

Wetsvoorstel wijziging van re-integratieverplichtingen in tweede ziektejaar

Raad voor Rechtspraak 8 januari 2024:

- + De Raad is er niet van overtuigd dat het wetsvoorstel een goede oplossing biedt voor de problemen die kleine werkgevers en werknemers ondervinden als gevolg van hun huidige verplichtingen rondom langdurige arbeidsongeschiktheid. Het wetsvoorstel biedt namelijk in geheel **geen verlichting** van de loondoorbetalingsverplichting;
- + De voorgestelde mogelijkheid van afsluiten van spoor 1 is naar mening van de Raad door de strakke termijnen en de vereisten waar het verzoek tot afsluiting aan moet voldoen, **te complex** en **belastend** voor kleine werkgevers;
- + Dat de werkgever eerder duidelijkheid krijgt over het definitief vervullen van de arbeidsplaats lijkt van beperkte toegevoegde waarde. Dit omdat die arbeidsplaats nu ook al flexibel kan worden ingevuld;
- + Het wordt volgens de Raad ook niet aantrekkelijker om personeel in vaste dienst te nemen, zoals het wetsvoorstel beoogt. Een werkgever moet namelijk nog altijd twee werknemers betalen voor één arbeidsplaats.
- + Voor de werknemer ziet de Raad **geen voordelen** om mee te werken aan afsluiting spoor 1;
- + De Raad denkt daarom dat het wetsvoorstel voor een **toename van conflicten** tussen de werkgevers en de werknemers over de re-integratie inspanningen van de werkgever zorgt, wat niet bijdraagt aan succesvolle re-integratie.



Wetsvoorstel wijziging van re-integratieverplichtingen in tweede ziektejaar

College voor de Rechten van de Mens - december 2023:

- + Mogelijk leidt het wetsvoorstel tot **indirecte discriminatie** en/of een verslechtering van de positie van mensen met een beperking;
- + Niet valt uit te sluiten dat werknemers met een handicap een relatief groot aandeel hebben in de groep werknemers voor wie na 52 weken de re-integratie in het eerste spoor wordt afgesloten;
- + Nader onderbouwing derhalve noodzakelijk:
 - Is het gekozen middel passend, in de zin van geschikt om het doel van grotere wendbaarheid over MBK-werkgevers te bereiken;
 - Is het voorstel noodzakelijk, in die zin dat geen ander, minder ingrijpende maatregelen overwogen zijn;
 - Is het voorstel evenredig; hoe is het belang van de werknemer meegewogen.



D.
Actualiteiten
Arbeidsrecht & ziekte

1% ziek, mag dat?

- ❖ **Praktijk**: werkgever houdt een werknemer, die kort voor de afloop van 104 weken herstelt, het werk hervat, voor klein percentage arbeidsongeschikt (1% of 5%).
- ❖ **Reden**: valt de werknemer na 4 weken herstel weer uit, dan begint opnieuw een periode van 104 weken loondoorbetaling.
- ❖ **Doet zich vaak voor**: als de werkgever twijfelt of de werkhervatting duurzaam is.





1% ziek, mag dat? - Wat doen rechters?

Kantonrechter Leeuwarden 16 oktober 2009, ECLI:NL:RBLEE:2009:BK1711

- Werknemer re-integreert na hartinfarct.
- Bedrijfsarts adviseert opbouw naar volledige werktijd in 6 weken.
- Na afloop houdt werkgever werknemer nog **5%** arbeidsongeschikt voor proefperiode van 6 maanden om **duurzaamheid herstel te testen**.
- Einde proefperiode 1 juni 2008 maar.... 27 juni 2008 ziekmelding.

Oordeel Kantonrechter:

- De door de werkgever gehanteerde proefperiode van zes maanden waarbij werkneemster voor **95%** hersteld wordt beschouwd, berust naar het oordeel van de kantonrechter op een wankelende basis, aangezien de proefperiode niet met de bedrijfsarts is overlegd en hiervoor ook overigens geen medisch objectieve noodzaak lijkt te bestaan.



1% ziek, mag dat? - Wat doen rechters?

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 2 maart 2021 ECLI:NL:2021:1985

In deze zaak was sprake van een verzuimprotocol dat bepaalde dat een arbeidsongeschiktheidspercentage van **10%** werd gehanteerd, ook als de volledige contracturen werd gewerkt, maar bij de werkgever de verwachting bestond dat de werknemer weer binnen drie maanden kon uitvallen.

Oordeel Hof:

"Het Hof oordeelt met [appellante] dat voor een dergelijke administratieve ziekmelding, gebaseerd op een inschatting - zonder duidelijke medische gronden - waarmee [verweerder] 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."



1% ziek, mag dat? - Wat doen rechters?

Lijn in de rechtspraak, kortom:

In situaties dat de werknemer na langdurige arbeidsongeschiktheid de contracturen volledig werkt en ook de eigen functie uitvoert met alle verantwoordelijkheden die daarbij horen, mag de werkgever niet 'testen' of het wel herstel duurzaam is, door de werknemer gedurende enige tijd voor een beperkt percentage ziek te houden.

Feitelijk herstel gaat voor administratief herstel!

**Uitzondering: Kantonrechter Rotterdam 24 november 2023,
ECLI:NL:2023:RBROT:2023:11281**

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

- Praktijk: werkgever die twijfelt over ziekmelding, weigert deze.
- Reden: geen aanvang verzuimverplichtingen, opzegverbod en loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.



Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Voorbeeld uit de rechtspraak

Kantonrechter Nijmegen 11 januari 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:615

- Haarstylist in dienst bij haar ex-schoonmoeder;
- Als onderdeel gemaakte afspraken arbeidsovereenkomst geldt een Salonreglement met daarin verzuimbepalingen;
- 3 oktober 2023 aanvang whatsapp correspondentie over ziek zijn van haarstylist.
- 13 oktober 2023:
 - ***“Hallo [werkgever]. Ik ben nog steeds ziek. Ik ben een traject gestart met mijn huisarts en met de bedrijfsarts. Ik voel me nu niet in staat om te bellen of te werken. Ik heb het advies gekregen om ook eerst rust te nemen en dit traject in te gaan. Het contact loopt nu via de bedrijfsarts.”***
 - ***“Beste [werknemer], hiermee ga ik niet akkoord, je bent verplicht om contact te houden met je werkgever.”***
- 14 oktober 2023 wordt werknemer per brief op staande voet ontslagen.

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Wie bepaalt nu of de werknemer arbeidsongeschikt is?
Werknemer zelf? Huisarts? Of toch de werkgever?

4.7. Voorop staat dat het aan [verweerder] als werkgeefster is om op het moment dat een werknemer zich ziek meldt, en zeker als zij twijfelt of wel sprake is van ziekte die werkhervatting zou belemmeren, een bedrijfsarts in te schakelen. Dat heeft [verweerder] ook gedaan. Nadat bij [verweerder] het vermoeden rees dat [verzoeker] niet arbeidsongeschikt was, heeft zij [verzoeker] echter (mede) op basis van dat vermoeden op staande voet ontslagen, in plaats van dat zij de reeds geplande afspraak bij de bedrijfsarts (op 19 oktober 2023) heeft afgewacht. Het is niet aan [verweerder] als werkgever om te oordelen of [verzoeker] al dan niet ziek is en of zij haar werkzaamheden kan verrichten. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat [verzoeker] zich op goede gronden heeft ziekgemeld.

Kantonrechter Nijmegen 11 januari 2024, ECLI:NL:RBGEL:2024:615

Dus... niet de werkgever.

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Het is niet aan de werkgever om een medisch oordeel aan te matigen over de ziekmelding.

5.13 Arriva verwijt [naam1] verder dat hij opzettelijk een verkeerde voorstelling heeft gegeven van zijn beperkingen. Daartoe voert zij aan dat uit de rapportage van het door haar ingeschakelde recherchebureau blijkt dat hij meer kan dan de artsen hebben vastgesteld.

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat het niet aan Arriva is om zich een medisch oordeel aan te matigen. Noch de private rechercheurs, noch de betrokken managers van Arriva noch haar advocaat zijn medici. Het hof stelt vast dat de bedrijfsarts in zijn rapportage van 28 februari 2022 geen lichtere beperkingen heeft vastgesteld dan in de eerdere belastbaarheidspatronen. De ter zitting door Arriva ingenomen stelling dat [naam1] ook bij dat laatste onderzoek zou hebben gelogen en melding had moeten maken van het rapport van het recherchebureau raakt kant noch wal. Als Arriva een oordeel van de bedrijfsarts over de bevindingen van de private rechercheurs had willen vernemen, had het op haar weg gelegen concrete vragen naar aanleiding van dat rapport bij de bedrijfsarts neer te leggen. Dat heeft zij niet gedaan. Het hof merkt nog op dat de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen niet inhouden dat [naam1] de door het recherchebureau waargenomen bewegingen in het geheel niet kan maken. Het rapport van het recherchebureau bevat overigens ook waarnemingen die erop wijzen dat [naam1] problemen heeft met zijn knieën. Bij de observatie van 6 augustus 2021 staat immers: "Ik zie dat hij niet heel soepel zich voortbeweegt. Het lijkt erop alsof hij last heeft van zijn linkerbeen. Echter mank lopen doet hij ook niet geheel".

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 28 oktober 2022, ECLI:NL:2022:9231 (Arriva)

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Werkgever mag een ziekmelding niet weigeren of zelfstandig oordelen dat geen sprake is van ziekte.

4.11. [eiser] heeft zich op 15 februari 2021 ziekgemeld in verband met schouderklachten. [gedaagde] heeft kennelijk geweigerd om de ziekmelding van [eiser] te accepteren. Echter, het is niet aan [gedaagde] als werkgever om te beoordelen of om vast te stellen of [eiser] al dan niet ziek is, maar aan een bedrijfsarts of arbodienst. [gedaagde] is op grond van (onder meer) artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet ook verplicht om een bedrijfsarts of arbodienst in te schakelen. Dat het [gedaagde] niet gelukt is om tijdig een arbodienst te vinden en dat hij daarmee nog geen contract had, komt voor zijn rekening en risico als werkgever. Omdat [gedaagde] heeft nagelaten een bedrijfsarts of arbodienst een onderzoek te laten doen, moet ervan worden uitgegaan dat [eiser] wegens ziekte ongeschikt was voor zijn werkzaamheden op en na 15 februari 2021.

Kantonrechter Zaanstad 3 mei 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:4433

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Werkgever mag een ziekmelding niet weigeren of zelfstandig oordelen dat geen sprake is van ziekte.

Kantonrechter Amsterdam 10 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3968

- Werkgever is een restaurant.
- Werknemer meldt zich ziek.
- Werkgever verzoekt daarop: *"Oké, duidelijk. We hebben alle dokterspapieren nodig dus."*
- Mag dat?

10. Eastern-Asia voert als meest verstrekkend verweer dat [eiseres] niet ziek was en ten onrechte geen inlichtingen van haar arts of het ziekenhuis heeft verstrekt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter houdt dit verweer geen stand. Anders dan Eastern-Asia meent is een werknemer niet gehouden medische informatie aan de werkgever te verschaffen en evenmin om de werkgever te machtigen om medische gegevens op te vragen. Daaraan doet niet af dat [eiseres], na daartoe bij herhaling te zijn aangemaand, uiteindelijk een dergelijke machtiging heeft gegeven en evenmin dat haar huisarts schriftelijk heeft verklaard dat [eiseres] zich tot hem heeft gewend.

11. Het komt voorshands voor risico van Eastern-Asia dat zij naar aanleiding van de ziekmelding op 8 februari 2015 niet direct een Arbo-dienst en een bedrijfsarts heeft ingeschakeld, zoals zij op grond van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar had behoren te doen. Het was vervolgens aan de bedrijfsarts om [eiseres] voor het spreekuur op te roepen en informatie in te winnen bij haar behandelende artsen. Indien [eiseres] daaraan niet zou meewerken of indien de bedrijfsarts van mening zou zijn dat [eiseres] niet ziek was, komen de artikelen 7:629 lid 3 BW en verder in beeld, waarin sancties zijn opgenomen om een werknemer tot medewerking aan onderzoek en re-integratie te dwingen. Uit de overgelegde WhatsApp berichten van [eiseres] blijkt dat zij juist heeft aangedrongen op het inschakelen van een bedrijfsarts, zodat voorshands niet aannemelijk is dat zij is tekortgeschoten in de nakoming van haar re-integratieverplichtingen.

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Een goed werkgever meldt soms zelf de werknemer ziek.

Kantonrechter Breda 22 november 2023 ECLI:NL:RBZWB:2023:9358

- Werkneemster geeft aan werkgever aan al geruime tijd te kampen met gezondheidsproblemen;
- Geen ziekmelding, maar arbeidsomvang wordt vanaf 1 februari '23 verminderd in combinatie met onbetaald verlof;
- 21 juli '23 gesprek werkneemster en werkgever waarin werkneemster aangeeft dat het niet goed met haar gaat en dat zij 'zich nu graag gedeeltelijk ziek wil melden'. Werkgever stelt voor eerst bedrijfsarts te bezoeken, alvorens tot ziekmelding over te gaan;
- 17 augustus '23 bedrijfsarts: volledig arbeidsongeschikt;
- Vordering: misgelopen loon vanaf 1 maart '23.

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Een goed werkgever meldt soms zelf de werknemer ziek.

1.7. Het voorgaande geeft een indicatie, dat arbeidsongeschiktheid in de periode van maart tot 1 augustus 2023 niet kan worden uitgesloten. Ook al zou [eiseres] in die laatstbedoelde periode niet hebben aangegeven, dat zij ziek was en dat zij ziek gemeld wenste te worden, dan had het nog op de weg van [gedaagde] , als goed [gedaagde] , gelegen om gezien die indicaties over te gaan tot een ziekmelding, althans advies in te winnen bij de betreffende arbodienst. Waar bovendien uit de verklaring van de arbo-arts blijkt dat er vanaf 17 augustus 2023 langdurig geen re-integratiemogelijkheden te verwachten zijn en aldus niet onaannemelijk is dat ook voorafgaande aan 1 augustus 2023 sprake is van arbeidsongeschiktheid, al dan niet gedeeltelijk, is de kantonrechter vooralsnog van oordeel dat de hierboven in artikel 7:628 BW impliciet verwoorde risicoverdeling uitvalt in het nadeel van de [gedaagde] .

Bij twijfel over arbeidsongeschiktheid,
werkgever, ga niet zelf 'dokterje' spelen.

Wie bepaalt of de werknemer ziek is?

Conclusies die volgen uit de rechtspraak:

Uitgangspunt is dat de werknemer zelf degene is die zich ziek meldt. Aan de wijze waarop kan de werkgever redelijke voorschriften verbinden, niet aan het wel of niet je ziek kunnen melden.

De werknemer hoeft de ziekmelding niet te bewijzen of te laten ondersteunen door een verklaring van bijv. een huisarts of specialist. Bij twijfel dient de werkgever de bedrijfsarts in te schakelen.

De werkgever mag de ziekmelding niet weigeren, omdat hij meent dat geen sprake is van ziekte. De werkgever is geen medicus.

Dus, werkgever, speel niet voor arts.
Dat scheelt een hoop conflicten.

Vragen?

Neem gerust later nog contact op!

- + Charlotte Koopman
- + Mail: koopman@dkva.nl
- + Tel: 020-676 2500
- + De Koning Vergouwen Advocaten

- + Leuk: schrijf je via www.dkva.nl in voor de wekelijkse nieuwsbrief met relevante, laagdrempelige blogs over de meest uiteenlopende onderwerpen.
- + Volg De Koning Vergouwen Advocaten via:

LinkedIn

facebook

