

**Kunt u een werknemer die zich onttrekt aan controle van de Arbo-arts ontslaan?**

De wetgeving op het gebied van loondoorbetaling tijdens ziekte en de reïntegratieverplichtingen van werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de laatste jaren door het kabinet aangescherpt. De werknemer moet nu actief meewerken aan herstel van zijn arbeidsongeschiktheid.

De vraag rijst welke middelen de werkgever ten dienste staan wanneer de werknemer zich niet houdt aan de regels op dat punt.



*Een werknemer raakte arbeidsongeschikt omdat hij kampte met psychische problemen en (mede daardoor?) met een alcoholprobleem. Bij controle op twee verschillende dagen door een controleur werd de werknemer niet aangetroffen en hij meldde zich ook nog twee keer af voor een afspraak met de Arbo-arts. Daarop is werknemer op staande voet ontslagen. Ons hoogste rechtscollege de Hoge Raad oordeelde in deze zaak dat het niet de bedoeling is geweest van de werkgever om een andere sanctie op het niet naleven van controlevoorschriften te bieden dan opschorting van loondoorbetaling.*

Uit deze uitspraak kan het volgende worden afgeleid. Als een werknemer de controlevoorschriften van de Arbo-arts niet naleeft is de eerste sanctie die de wet biedt: opschorten van loondoorbetaling.

Let u er overigens op dat de controlevoorschriften voor de werknemers in uw bedrijf duidelijk zijn. Anders kan het zijn dat de rechter oordeelt dat er niet eens sprake is van overschrijding van voorschriften.

Mocht opschorting van loondoorbetaling niet helpen en volhardt werknemer in overtreding van de controlevoorschriften, dan kan de werkgever recht op zwaardere middelen inzetten.

Een ander voorbeeld:

*Een medewerker van een supermarkt is ziek. De werknemer is niet alleen onbereikbaar voor werkgever maar ook voor de Arbo-arts. Hij komt ook de gemaakte afspraken over werkhervatting bij werkgever niet na. Onder die (bijkomende) omstandigheden staat de rechter een verdergaande sanctie toe, namelijk ontslag.*

In het laatste voorbeeld wees de rechter erop dat de werknemer in kwestie voor het niet nakomen van de gemaakte afspraken en over het voor een langere periode geheel onbereikbaar zijn geen bijzondere omstandigheden heeft kunnen aanvoeren. En vooral geen omstandigheden die met zijn ziekte samenhangen en een excuus zouden kunnen zijn voor het niet nakomen van de gemaakte afspraken. De supermarktmedewerker had namelijk knieklachten terwijl de werknemer in het eerste voorbeeld leed aan psychische klachten. De aard van de ziekte van deze werknemer stond misschien in de weg om zich aan de afspraken te houden en zich aan de controle te onderwerpen. Dat was in het geval van de supermarktmedewerker met knieklachten anders. Hij had zich aan de afspraken kunnen houden.

Denkbaar is ook dat een ontslag gerechtvaardigd is wanneer de werknemer de werkgever niet juist of volledig inlicht over zijn afwezigheid. Daarbij kan een rol spelen dat de werkgever zwaarwegend belang heeft bij de informatie omdat de afwezigheid van de werknemer gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering, de relaties met zijn klanten en de met de afwezigheid verbonden financiële gevolgen.

Aan de hand van deze recente uitspraken luidt ons advies als volgt:

Wanneer een zieke werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften uit uw arbeidsreglement of de aanwijzingen van de Arbo-arts dan is de eerste sanctie opschorten van loondoorbetaling. Volhardt de werknemer in het zich onttrekken aan de controlevoorschriften dan kunt u denken aan forsere maatregelen. Het is in dat geval wel van belang dat u de bijzondere omstandigheden die u doen beslissen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, goed naar voren brengt.

In alle gevallen zijn duidelijke controlevoorschriften die aan de werknemers kenbaar zijn gemaakt van eminent belang.

Mocht u over dit onderwerp of andere arbeidsrechtelijke onderwerpen vragen hebben, kunt u contact met mij opnemen.

mr J.S. Wurfbain

t 31 (0)318 68 78 96

f 31 (0)318 68 78 12

e [j.wurfbain@vanveen.com](mailto:j.wurfbain@vanveen.com)