

De kantonrechter moet zich laten leiden door het oordeel van de bedrijfsarts

Eerder schreef ik over een uitspraak waarin de [kantonrechter Rotterdam](#) zich niet liet (mis)leiden door een deskundigenoordeel van de verzekeringsarts van het UWV over de arbeids(on)geschiktheid van een zieke werknemer in een loonvorderingsprocedure. Op 13 mei 2024 ([ECLI:NL:RBROT:2024:4739](#)) heeft de kantonrechter Rotterdam in een andere zaak geoordeeld dat het oordeel van de bedrijfsarts over arbeids(on)geschiktheid van een werknemer juist wel gevolgd moet worden als er geen indicaties zijn dat de bevindingen van de bedrijfsarts niet kloppen.

Hoe zit dat?

In deze zaak heeft een werkgever een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst met een werknemer die al 30 jaar in dienst is te ontbinden, omdat het UWV geen toestemming heeft gegeven de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische redenen te ontbinden. De werknemer is het niet eens met het verzoek van de werkgever, hij stelt dat er in de eerste plaats sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte dat aan ontbinding in de weg staat en er zijn andere functies voor hem binnen de organisatie van de werkgever beschikbaar, dus hij kan worden herplaatst binnen de organisatie.

De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van een opzegverbod tijdens ziekte. Hoewel het UWV heeft gemeend dat wél sprake is van arbeidsongeschiktheid, oordeelt de kantonrechter dat de bedrijfsarts op de juiste gronden heeft geoordeeld dat werknemer niet ziek is. De rapportages van de bedrijfsarts zijn eenduidig en de bedrijfsarts telkens ingegaan op nieuwe omstandigheden en op alle nieuwe informatie. De werknemer vindt het onbegrijpelijk dat de bedrijfsarts hem zelf nauwelijks fysiek heeft onderzocht, maar dat is hoe dit systeem werkt aldus de kantonrechter: de bedrijfsarts moet medische informatie inwinnen bij de artsen die werknemer wel uitgebreid hebben gezien en onderzocht. Dat heeft de bedrijfsarts gedaan en daar heeft hij rekening mee gehouden. De bedrijfsarts hoeft niet zelf een volledig nieuw (fysiek) onderzoek te doen.

Opvallend is verder dat de kantonrechter erop wijst dat de second opinion die de werknemer n.a.v. het oordeel van de bedrijfsarts heeft opgevraagd niet aan de daaraan te stellen eisen voldoet. Welke eisen de kantonrechter precies op doelt wordt niet duidelijk uit de uitspraak. Overigens maakt het voor de werknemer in deze casus geen verschil: de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst niet, omdat de werkgever niet aan zijn herplaatsingsverplichting heeft voldaan.

Wijze les

Als de bedrijfsarts een deugdelijk gemotiveerd oordeel heeft gegeven over de (on)geschiktheid van een werknemer, dan is dat in principe leidend voor de kantonrechter, ook als het UWV

daarover een andere mening is toegedaan.

Datum

11 juni 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager