

## Het advies van de bedrijfsarts moet serieus genomen worden, maar hoeft niet blindelings te worden gevolgd

De adviezen van de bedrijfsarts spelen een cruciale rol voor werkgevers bij de ziekteverzuimbegeleiding. De werkgever is geen arts en kan (en mag) dus niet beoordelen wat een zieke werknemer wel en niet kan. Ook mag de werkgever geen kennisnemen van medische informatie van zijn werknemers.

Dat de adviezen van de bedrijfsarts noodzakelijk zijn en serieus genomen moeten worden, betekent niet altijd dat de werkgever deze adviezen blindelings moet opvolgen. De werkgever moet zelf ook zeker blijven nadenken.

Dat blijkt ook uit de uitspraak van de kantonrechter Amsterdam (in kort geding) die op 31 maart 2026 werd gepubliceerd ([ECLI:NL:RBAMS:2026:2264](#)).

In deze uitspraak staat de vraag centraal of een werkgever terecht een loonstop heeft toegepast, omdat een zieke werknemer weigert mee te werken aan mediation.

Volgens de werkgever weigert de werkneemster een afspraak met de mediator te maken, terwijl de bedrijfsarts adviseert dat dit wel moet gebeuren. De werkneemster vindt dat zij een deugdelijke grond heeft om niet mee te werken aan de mediation en dat de loonstop onterecht is opgelegd.

De bedrijfsarts heeft op 12 december 2025 geadviseerd dat het mediationtraject voortgezet kon worden. Daarop heeft de werkgever op 17 december 2025 om 19:55 uur een e-mailbericht gestuurd met de aanzegging dat werkneemster uiterlijk de volgende dag om 12:00 uur een afspraak met de mediator moet hebben gemaakt, anders volgt een loonstop.

De werkneemster heeft twee dagen na het e-mailbericht van de werkgever contact met de mediator opgenomen voor het maken van een afspraak. Daarna heeft werkneemster laten weten dat zij mediation zinloos acht, omdat de werk gerelateerde problemen – waar de bedrijfsarts het in de terugkoppeling over had – reeds waren opgelost.

Volgens de kantonrechter was er geen grond meer voor de voortzetting van de mediation en is de loonstop ten onrechte toegepast. Ten eerste is de termijn van 16 uur die de werkgever heeft gesteld om een afspraak te plannen te kort: een gedeelte van die termijn valt in de nacht en werkneemster is afhankelijk van de beschikbaarheid van de mediator en de werkgever voor het plannen van een afspraak.

Ook het argument van de werkgever, dat aan mediation werd vastgehouden omdat werd gevreesd voor een loonsanctie, maakt dat niet anders voor de kantonrechter. De bedrijfsarts is

deskundig en zijn advies moet serieus genomen worden, maar het advies hoeft niet blindelings te worden gevolgd aldus de kantonrechter. In deze casus waren de werk gerelateerde problemen opgelost en was mediation daarmee inhoudsloos geworden. De werkneemster was dus niet verplicht om mee te werken aan de mediation.

*Kortom: altijd zelf blijven nadenken als werkgever en niet als een kip zonder kop het advies van de bedrijfsarts opvolgen.*

**Datum**

01 april 2026

**Auteur**

Stéphanie Heijtlager