

Medisch afzakken, werkgever aansprakelijk? Deel II

Eind vorig jaar schreef ik een [artikel](#) over een werkneemster die haar werkgever aansprakelijk heeft gesteld voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van de omstandigheid dat zij (na eerdere ziekte) minder is gaan werken en daardoor een lager inkomen tijdens een nieuwe langdurige ziekteperiode heeft ontvangen. Het gerechtshof heeft in die zaak geoordeeld dat de werkgever niet aansprakelijk was voor de 'misgelopen' loondoorbetaling tijdens ziekte, omdat de werkneemster zelf het initiatief had genomen minder te gaan werken. Het [hof](#) heeft de werkneemster wel in de gelegenheid gesteld o.a. te bewijzen dat zij de bedrijfsarts advies heeft gevraagd over het nemen van deeltijd ontslag en dat de bedrijfsarts haar dat vervolgens ook heeft geadviseerd. Als dat namelijk komt vast te staan, dan kan de werkgever mogelijk toch aansprakelijk zijn voor de schade die de werkneemster heeft geleden als gevolg van het foute advies van de bedrijfsarts (artikel 6:76 BW).

Zo opgedragen, zo gedaan.

De werkneemster heeft de bedrijfsarts als getuige opgeroepen in de procedure bij het hof, zodat zij aan haar bewijsopdracht kan voldoen. De bedrijfsarts beroept zich echter op zijn verschoningsrecht en weigert de vragen van de raadsheer-commissaris te beantwoorden. De advocaat van de werkneemster heeft zodoende het hof gevraagd arrest te wijzen of de bedrijfsarts.

Het beroep op het verschoningsrecht wijst het hof van de hand. Voor een uitgebreide toelichting op dat onderdeel van deze uitspraak kun je in de post van [Lex Takkenberg](#) lezen op LinkedIn.

De verkorte versie is dat het hof meent dat de bedrijfsarts in dit geval geen beroep op het verschoningsrecht toekomt en dat hij dus alsnog een getuigenverklaring zal moeten afleggen.

Het is dus afwachten of de werkgever niet toch aansprakelijk is. Als op basis van de verklaring van de bedrijfsarts komt vast te staan dat de bedrijfsarts inderdaad werkneemster heeft geadviseerd minder te gaan werken en haar niet op de (financiële) consequenties heeft gewezen, dan kan het zo zijn dat de werkgever toch aansprakelijk is.

Kortom: het feit dat in deze kwestie op de werkgever zelf geen onderzoeksplicht rustte om te onderzoeken of de werkneemster zich bewust was van de consequenties van een gedeeltelijk ontslag, betekent niet per definitie dat de werkgever niet aansprakelijk kan zijn voor het handelen van de door hem ingeschakelde bedrijfsarts...

Wordt vervolgd!

Datum

14 juli 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager