

Deskundigenoordeel nodig bij ontslag zieke werknemer?



Vermoedelijk bent u wel bekend met de mogelijkheid een deskundigenoordeel aan te vragen bij UWV. Het oordeel kan helpen de twijfels over het al dan niet arbeidsongeschikt zijn van een werknemer weg te nemen en kan helpen bij het bepalen of er voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd. Minder bekend is dat u soms ook een deskundigenoordeel nodig heeft als u afscheid wilt nemen van een werknemer.

Als een werknemer arbeidsongeschikt is, is het in de eerste twee jaar niet eenvoudig de arbeidsovereenkomst te beëindigen. U heeft dan immers te maken met [het opzegverbod tijdens ziekte \(artikel\)](#). Dat verbod staat evenwel niet in de weg van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het verwijtbaar niet meewerken aan de re-integratie door de werknemer ([de 'e-grond' \(artikel\)](#)).

Voorwaarde voor het slagen van deze gerechtelijke procedure is dat u een recent deskundigenoordeel moet overleggen over de re-integratie-inspanningen van de werknemer. Zonder dit oordeel wijst de rechter uw verzoek in principe af. Een oordeel over een ander onderwerp (bijvoorbeeld over de vraag of de werknemer geschikt is om het eigen werk te doen) voldoet daarbij niet.

Het deskundigenoordeel alleen is niet voldoende is voor de procedure

Werknemer schriftelijk manen

Evengoed geldt dat het deskundigenoordeel alleen ook niet voldoende is voor het succesvol doorlopen van de procedure. Als werkgever moet u namelijk ook laten zien dat u er alles aan heeft gedaan om de werknemer via een andere weg alsnog aan de re-integratieverplichtingen te laten voldoen.

Dit doet u door de werknemer hiertoe schriftelijk te manen. Daarnaast moet u laten zien dat u gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot [het stopzetten van het loon \(artikel\)](#) om de werknemer te motiveren.

Inhoud van oordeel blijkt niet doorslaggevend

Een medewerkster huishouding raakte arbeidsongeschikt, waarna de bedrijfsarts oordeelde dat de werkgever en de werknemer tot passende arbeidsre-integratie moesten komen. De werkgever bood de werknemer daarom passende werkzaamheden aan. Die weigerde zij echter stelselmatig. Na een schriftelijke waarschuwing en een loonstaking vroeg de werkgever de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens het verwijtbaar niet nakomen van de re-integratieplichten door de werknemer.

Maningen

In de ontbindingsprocedure werd een deskundigenoordeel overgelegd waarin stond dat de werknemer voldoende aan haar re-integratieverplichtingen had voldaan. De kantonrechter oordeelde echter dat het niet zo is dat aan het verplichte deskundigenoordeel een doorslaggevende betekenis moet worden toegekend. Ook andere gegevens en verklaringen zijn relevant bij de beslissing of een werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Het feit dat de werknemer in deze zaak na meerdere maningen van de werkgever niet was overgegaan tot re-integratie en een plan van aanpak ontbrak vanwege de weigering van de werknemer om hiervoor te tekenen, maakten dat de kantonrechter aan het oordeel van de deskundige voorbijging en toch overging tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Rechtbank Noord-Nederland, 16 februari 2022, ECLI (verkort): [1296](#)

Regelmatig ziekteverzuim

De wet biedt ook een mogelijkheid tot contractontbinding als er sprake is van regelmatig ziekteverzuim en dat ziekteverzuim 'onaanvaardbare gevolgen' heeft voor de bedrijfsvoering. Een ontbindingsverzoek op deze grond is nog nooit [toegewezen \(artikel\)](#). Meestal lukt het een werkgever niet om aannemelijk te maken dat het ziekteverzuim voor de bedrijfsvoering écht onaanvaardbare gevolgen heeft.

In de praktijk kan een organisatie de afwezigheid van een werknemer vaak wel opvangen. Bovendien is in rechtspraak ook al ter sprake gekomen dat een verhoging van de ziektepremies niet als een onaanvaardbaar gevolg wordt gezien. Los van het feit dat u deze regelmatige ziekte en de onaanvaardbare gevolgen aannemelijk moet maken, wijst de kantonrechter uw verzoek sowieso af als u geen deskundigenoordeel heeft aangevraagd.

Procedure na oordeel

Zonder het deskundigenoordeel worden de hiervóór beschreven ontbindingsverzoeken dus afgewezen. Zorg er daarom voor dat u het oordeel heeft ontvangen vóór u een procedure start. Hoewel het natuurlijk enorm bijdraagt aan het succes van de procedure als het oordeel vervolgens uw standpunt ondersteunt, heeft het oordeel inhoudelijk geen doorslaggevende betekenis in de procedure.

Het deskundigenoordeel is niet bindend, maar heeft de status van een advies. Het oordeel is bedoeld om een onafhankelijke en onpartijdige partij naar de situatie te laten kijken. Meestal zal de rechter het advies ter harte nemen. Er zijn echter ook uitspraken bekend waarin de rechter het deskundigenoordeel naast zich neerlegde. Het ging in die gevallen vaak om situaties waarin het oordeel gebrekkig tot stand was gekomen of onjuist was gemotiveerd.

De deskundige is een arts of een arbeidsdeskundige benoemd door UWV

Bovendien kunnen tijdens een procedure andere documenten overgelegd worden die het deskundigenoordeel tegenspreken. Dat kan voor de rechter reden zijn om geen of minder betekenis toe te kennen aan het oordeel.

Deskundige benoemd door UWV

De deskundige die het oordeel geeft, is niet de bedrijfsarts met wie uw organisatie werkt en ook niet de eventueel behandelend specialist uit het ziekenhuis. Tenzij in de cao anders is bepaald, is de deskundige een arts of een arbeidsdeskundige benoemd door UWV.

De deskundige is verplicht het medisch onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen. De arbeidsdeskundige kan inlichtingen inwinnen bij de behandelend artsen, maar dat hoeft niet als de deskundige ook zonder deze inlichtingen op basis van op eigen wetenschap en ervaring gebaseerde bevindingen tot een medisch verantwoord oordeel heeft kunnen komen. UWV vraagt voor het afgeven van het deskundigenoordeel informatie op bij de werkgever en de werknemer.

Afwijzing verzoek vanwege ontbreken oordeel

Een werkgever diende een ontbindingsverzoek in voor een werknemer die werkzaam was in de functie van 'Lead Technical Support'. Hiervoor had de werkgever verschillende gronden, waaronder veelvuldig ziekteverzuim. Uit de uitspraak blijkt niet hoe vaak de werknemer nu precies ziek was en waarom dit veelvuldige ziekteverzuim onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever had.

Onduidelijkheid

De kantonrechter kwam ook niet toe aan de beoordeling daarvan. De werkgever had namelijk geen deskundigenoordeel overgelegd. De werkgever vond dat het overleggen van een deskundigenoordeel in redelijkheid niet van hem gevergd kon worden, omdat er veel onduidelijkheid zou bestaan over de medische reden voor het frequente ziekteverzuim. De rechter ging daar niet in mee en zag in deze onduidelijkheid juist een argument voor de noodzaak van het deskundigenoordeel. De kantonrechter moest immers kunnen toetsen of het ontbindingsverzoek niet in strijd was met het opzegverbod bij ziekte en of het frequente ziekteverzuim niet het gevolg was van onvoldoende zorg van de werkgever. De kantonrechter wees het verzoek van de werkgever wegens veelvuldig ziekteverzuim af en ook alle andere aangedragen ontslaggronden leidden niet tot een succesvol ontbindingsverzoek.

Rechtbank Overijssel, 3 juni 2020, ECLI (verkort): [1975](#)

Medewerking werknemer niet noodzakelijk

Een werknemer is niet verplicht om mee te werken aan de totstandkoming van een deskundigenoordeel. In de situatie dat u het oordeel aanvraagt vanwege veelvuldig ziekteverzuim zal UWV ook zonder medewerking van de werknemer in de meeste gevallen een oordeel geven.

Als het oordeel wordt aangevraagd voor een beoordeling van [de re-integratie-inspanningen \(toolbox\)](#) en de werknemer wenst niet mee te werken aan de totstandkoming daarvan, zal UWV u daarover berichten en geen oordeel afgeven. In dat geval kunt u bij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen deskundigenverklaring meesturen. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het niet overleggen van een deskundigenoordeel in deze situatie niet hoeft te leiden tot een afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is in bepaalde gevallen gratis

Stukken bijvoegen

Tenzij in de cao iets anders staat, kunt u het deskundigenoordeel aanvragen via het werkgeversportaal van UWV. Dat verzoek moet u goed voorbereiden; bij de aanvraag verzoekt UWV u om behoorlijk wat stukken bij te voegen. Om welke stukken het precies gaat, is terug te vinden op [de website van UWV](#).

Vraagt u het oordeel aan vanwege het verwijtbaar niet meewerken aan de re-integratie door de werknemer, dan moet u naast de op [uwv.nl](#) genoemde stukken ook nog stukken toesturen waaruit blijkt dat u aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij onvoldoende heeft gedaan aan de re-integratie. Stuur [de waarschuwingen \(tool\)](#) en [de brieven \(tool\)](#) waarin een loonstop wordt aangekondigd dus ook mee!

Kosten aanvraag deskundigenoordeel

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is gratis als u dit aanvraagt voor een ontslag wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen of veelvuldig ziekteverzuim. In andere gevallen bedragen de kosten voor werkgevers € 400 per oordeel.

Achterstand UWV voor rekening van werkgever

UWV kan er soms lang over doen om [een deskundigenoordeel](#) af te geven. In een recente zaak vroeg de werkgever op 17 februari 2023 een deskundigenoordeel aan. Op 4 april 2024 heeft UWV deze nog steeds niet afgegeven. De werkgever wil niet langer wachten en vraagt de rechter - dus zonder deskundigenoordeel - om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De rechter oordeelt dat aan een deskundigenoordeel veel waarde wordt gehecht. De werkgever heeft de loondoorbetaling al stopgezet en onderbouwt onvoldoende waarom van haar desondanks niet kan worden verlangd dat zij het deskundigenoordeel van UWV afwacht. Dit was misschien anders geweest als de werknemer niet wilde meewerken aan het deskundigenoordeel, maar daar was in deze zaak geen sprake van.

De werkgever krijgt nog een kleine twee maanden de kans van de rechter om het deskundigenoordeel alsnog te overleggen.

Rechtbank Rotterdam, 6 juni 2024, ECLI (verkort): [8770](#)

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Linda Evers, advocaat arbeidsrecht bij [Advocaten van Nú](#), e-mail: linda@advocatenvannu.com

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl