



“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar vantellingen@wvtadvocaten.nl”

Re-integratie en afspraken met de bedrijfsarts

U bent al geruime tijd ziek en heeft een aantal afspraken bij de bedrijfsarts gemist. Uw werkgever dreigt met ontslag als u de afspraak nog een keer afzegt. Mag dit?

Als u ziek bent, moet u uw uiterste best doen om mee te werken aan uw re-integratie en voldoen aan de controlevoorschriften die gelden bij ziekte. Deze voorschriften moeten wel redelijk zijn, schriftelijk gegeven worden en alleen betrekking hebben op het verstrekken van beperkte informatie. U hoeft uw werkgever bijvoorbeeld niet exact te vertellen wat u mankeert.

Onder de controlevoorschriften vallen ook de afspraken met de bedrijfsarts. Deze moet u nakomen, tenzij u een gegronde reden heeft waarom dat niet kan, bijvoorbeeld als u te ziek bent om te komen. U doet dient dit dan wel zo goed als mogelijk aan te kunnen tonen. Bijvoorbeeld door een brief van de huisarts of een verklaring van een getuige. Als u bij herhaling

niet meewerkt aan de controlevoorschriften, kan de werkgever uw loon opschorten. Hij is dan wel verplicht om u dit besluit direct mee te delen en de reden waarom hij dit doet. De werkgever mag dus niet eerst uw loon opschorten en u pas daarna hierover informeren en de reden geven van de loonopschorting.

Soms kiezen werkgevers ervoor om niet het loon op te schorten, maar over te gaan tot het bij de kantonrechter indienen van een verzoekschrift tot ontbinding van uw arbeidsovereenkomst. Uit verschillende rechterlijke uitspraken blijkt dat een dergelijk verzoek door de kantonrechter wordt afgewezen. Het opschorten van loon is al voldoende als sanctie. Een ontslag op staande voet is nog moeilijker voor de werkgever. Alleen als de loonsanctie niet blijkt te werken, en er is sprake van bijzondere omstandigheden, kan een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn.