

Deskundigenoordeel: entreebewijs tot de rechter bij ontslag?

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 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. 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'). 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.

Motiveren

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 hier toe schriftelijk te manen. Daarnaast moet u

laten zien dat u gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot het stopzetten van het loon om de werknemer te motiveren.

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 wordt zelden toegewezen. 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.

Betekenis

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. 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

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.

Medewerking

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 mede-

werking van de werknemer in de meeste gevallen een oordeel geven. Als het oordeel wordt aangevraagd voor een beoordeling van de re-integratie-inspanningen 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.

Stukken

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 en de brieven waarin een loonstop wordt aangekondigd dus ook mee!

Gratis

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.

Linda Evers, advocaat arbeidsrecht bij Advocaten van Nu, e-mail: linda@advocatenvannu.com, www.advocatenvannu.com

Inhoud van oordeel blijkt niet doorslaggevend

Een medewerkster huishouding raakte arbeidsongeschikt, waarna de bedrijfsarts oordeelde dat de werkgever en de werknemster tot passende arbeidsre-integratie moesten komen. De werkgever bood de werknemster 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 werknemster.

Maningen

In de ontbindingsprocedure werd een deskundigenoordeel overgelegd waarin stond dat de werknemster 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 werknemster 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 werknemster 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

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 opzeggverbod 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*