

Zieke grensarbeiders; is er een dokter in de zaal?

De regels rondom zieke werknemers zijn niet eenvoudig. Is een werknemer wel echt ziek? Wanneer moet de re-integratie beginnen? Hoeveel loon moet worden doorbetaald? Wanneer eindigt de loon-doorbetalingsplicht? Het antwoord op deze vragen is afhankelijk van vele factoren, veelal maatwerk en complex. Nog complexer wordt het als de werknemer niet in Nederland woont.

De werkgever kan bijvoorbeeld een grensarbeider in dienst hebben; een werknemer die minimaal één keer per week reist tussen zijn woonland (Duitsland) en zijn werkland (Nederland). Wordt de grensarbeider ziek dan dient hij zich zo snel mogelijk ziek te melden bij zijn Nederlandse werkgever. De werkgever kan een verklaring van de huisarts verlangen, de werkgever kan echter niet eisen dat de werknemer naar Nederland komt om zich te laten onderzoeken. Recent kwam dit weer aan de orde.

Een in Duitsland woonachtige werknemster was bij een Nederlandse werkgever in dienst en viel ziek uit. De werkgever kreeg geen contact met de werknemster. De werkgever riep de werknemster vervolgens op om zich te melden bij de werkgever. Toen werknemster niet kwam opdagen, schortte werkgever het loon op.

De werknemster startte daarop een procedure tot doorbetaling van het loon. Daarbij overlegde zij een verklaring van haar arts waaruit bleek dat ze daadwerkelijk ziek was, zodat het loon alsnog met terugwerkende kracht zou moeten worden voldaan.

Het is echter verplicht om aan de rechter een deskundigenoordeel van het UWV te overleggen. De werkgever deed een beroep op het ontbreken van het deskundigenoordeel en stelde zich op het standpunt dat de verklaring van de Duitse arts onvoldoende was om aan te nemen dat de werknemster daadwerkelijk ziek was. De kantonrechter gaf de werkgever daarin gelijk.

De werknemster liet het er echter niet bij zitten en ging hiertegen in hoger beroep. Zij stelde zich op het standpunt dat de kantonrechter ten onrechte een deskundigenoordeel verlangde en beriep zich daarbij op Europese regelgeving. Het Gerechtshof gaf haar gelijk. Het Europese recht beschermt grensarbeiders tegen een te strikte toepassing van nationale



Hanneke Houwers

is advocaat bij JPR Advocaten in Enschede en lid van de sectie Arbeidsrecht.

voorschriften. De Duitse verklaring van arbeidsongeschiktheid voldeed ten bewijze van de ziekte. De werkgever mocht niet de eis stellen dat werknemster diende af te reizen naar het werkland om zich voor een deskundigenbericht te laten onderzoeken.

Het Hof overwoog dat de loonopschorting in beginsel rechtmatig was omdat de werkgever door de houding van werknemster niet kon controleren of de werknemster daadwerkelijk ziek was. Omdat werknemster in de procedure echter aantoonde dat zij daadwerkelijk ziek was, diende de werkgever het loon met terugwerkende kracht alsnog te voldoen.

Uit dit voorbeeld blijkt eens te meer een complicatie voor de werkgever van de grensarbeider. De werkgever had hier echter ook proactief kunnen optreden. De werkgever heeft het recht om de Krankenkasse in Duitsland om een medisch onderzoek te verzoeken.

Overigens geldt voor veel grensarbeiders, zeker de geëmigreerde Nederlanders, dat zij best bereid zijn om naar de bedrijfsarts/arbo-arts in Nederland te komen. Ik adviseer werkgevers dan ook om werknemers bij ziekmelding te vragen of zij daartoe bereid zijn.