

Checklist: arbeidsongeschiktheid in het buitenland

Welke regels gelden bij een ziekmelding vanuit het buitenland? Wat zijn de consequenties van het niet nakomen van de controlevoorschriften tijdens ziekte? Met andere woorden: op welke wijze kan de werkgever controle uitoefenen op de zieke werknemer in het buitenland?

Voorschriften

Ten aanzien van de controle van zieke werknemers in het buitenland kan de werkgever voorschriften geven omtrent het verstrekken van de inlichtingen, die hij nodig heeft om het recht op loon tijdens ziekte vast te stellen. Het dient daarbij te gaan om schriftelijk gegeven, redelijke voorschriften. Afhankelijk van de situatie (EU-situaties/bilaterale situaties/situaties waarbij er geen verdrag bestaat) kunnen verder specifieke voorschriften van toepassing zijn.

Hieronder zal worden ingegaan op deze specifieke voorschriften. Er is een onderscheid gemaakt tussen het geval de werknemer een EU-onderdaan is en het geval dat de werknemer geen EU-onderdaan is. Daarnaast valt onderscheid te maken tussen de situatie dat de EU-onderdaan binnen de EU ziek wordt en de situatie dat hij buiten de EU ziek wordt. Voor de werknemer die geen EU-onderdaan is, is het van belang na te gaan of hij afkomstig is uit een land waarmee Nederland een verdrag inzake arbeidsongeschiktheidscontrole heeft afgesloten. De toepasselijkheid van de specifieke voorschriften is dus afhankelijk van de situatie.

EU-onderdaan

Ziekte binnen de EU

Op de situatie waarin een werknemer, die in dienst is van een in Nederland gevestigde werkgever, die in Nederland woont maar die in een andere lidstaat van de EU tijdens zijn vakantie ziek wordt, kunnen (conform het EU-recht) de volgende specifieke controlevoorschriften gelden:

- de betrokken werknemer dient binnen drie dagen na het intreden van de ziekte dit te melden aan de werkgever;
- de werknemer dient zich (vervolgens) binnen drie dagen te onderwerpen aan een medische controle door het bevoegde orgaan van zijn verblijfplaats;
- dit buitenlandse orgaan is verplicht de werknemer binnen de gestelde drie dagen te onderwerpen aan een onderzoek;
- de keuring vindt plaats volgens de normen en regels van het buitenlandse orgaan, alsof de betrokken werknemer bij dit orgaan zelf verzeerd was;
- de werkgever is gebonden aan het oordeel van de ter plaatse afgegeven medische verklaring;
- het staat de werkgever vrij een aanvullende keuring/controle te laten verrichten in het buitenland door een arts van eigen keuze. Let op: de controle mag niet inhouden dat de werknemer verplicht is terug te keren naar Nederland, tenzij aannemelijk is dat sprake is van een niet serieuze ziekmelding wegens misbruik en/of bedrog.

Ziekte buiten de EU

Bij ziekte in landen waarmee Nederland geen verdrag inzake arbeidsongeschiktheidscontrole heeft afgesloten, is het Nederlandse wettelijke controleregime van toepassing. De werkgever zal dan moeten handelen volgens de door hem vastgestelde controlevoorschriften.

Geen EU-onderdaan

Voor buitenlanders afkomstig uit een land waarmee Nederland een verdrag inzake arbeidsongeschiktheidscontrole heeft gesloten, gelden de volgende specifieke voorschriften:

- het orgaan van verblijfplaats controleert al dan niet op verzoek de werknemer, alsof de werknemer op dat moment bij dat orgaan aangesloten is;
- het medisch rapport wordt gezonden aan het bevoegd orgaan in Nederland, die ze op haar beurt ter beschikking stelt van de door de werkgever ingeschakelde arbo-dienst;
- de werkgever is gebonden aan de medische bevindingen van het plaatselijke controleorgaan;
- wel staat het de werkgever vrij de medische verklaringen op hun merites te beoordelen: de verklaring kan ter beoordeling voorgelegd worden aan de bedrijfsarts in Nederland;
- het staat de werkgever vrij een keuring/controle te laten verrichten in het buitenland door een arts van eigen keuze (in de verdragen met Tunesië en Marokko is bijvoorbeeld nadrukkelijk opgenomen, dat deze controle ook in Nederland kan plaats-

vinden, tenzij betrokken werknemer daartoe niet in staat is, hetgeen moet blijken uit een verklaring van het plaatselijke controleorgaan;

- buitenlandse organen dienen veelal onvervuld te controleren en te rapporteren.

Voor buitenlanders afkomstig uit een land waarmee Nederland geen verdrag heeft gesloten, gelden geen specifieke voorschriften. Slechts de door de werkgever vastgestelde controlevoorschriften zijn dan van toepassing.

Aanbevelingen

Waar geen specifieke voorschriften van toepassing zijn, doet de werkgever er verstandig aan om in ieder geval de volgende voorschriften op te nemen in zijn verzuimreglement:

- dat de werknemer zich binnen drie dagen telefonisch ziek meldt;
- dat de werknemer melding maakt van zijn verblijfplaats;
- dat de werknemer een telefoonnummer doorgeeft, waarop hij te bereiken is;
- dat hij een geneeskundige verklaring overlegt, waaruit precies blijkt wat de aanvang, de duur en de aard van zijn arbeidsongeschiktheid is en welke therapie door de behandelend arts is voorgeschreven;
- dat de werknemer, afhankelijk van zijn ziekte, terugkeert naar Nederland om zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen, tenzij hij met een medische verklaring aantoont daartoe niet in staat te zijn. Blijkens rechtspraak moet het gaan om een volledige, duidelijke en leesbare medische verklaring van een onafhankelijke arts. De geloofwaardigheid van deze medische verklaring kan dan bij terugkeer van de werknemer onderzocht worden door de bedrijfsarts in Nederland. Het oordeel van de bedrijfsarts omtrent de arbeidsongeschiktheid zal doorslaggevend zijn.

Sancties

Het opschorten van het loon voor de tijd dat de werknemer niet voldoet aan de voorschriften, is de sanctie op overtreding van controlevoorschriften. Voor een rechtmatige toepassing van die opschorting is nog vereist, dat daarvan aan de werknemer onvervuld mededeling wordt gedaan, nadat bij de werkgever het vermoeden van overtreding van die voorschriften is gerezen. Rechtspraak van de Hoge Raad heeft inmiddels uitgewezen, dat de overtreding van (bovengenoemde) controlevoorschriften op zichzelf geen dringende reden voor ontslag kan vormen, maar dat het wel in samenhang met andere feiten en omstandigheden een dringende reden tot ontslag op staande voet kan opleveren.

“Het opschorten van het loon voor de tijd dat de werknemer niet voldoet aan de voorschriften, is de sanctie op overtreding van controlevoorschriften.”

Conclusie

Controle op de zieke werknemer in het buitenland is mogelijk door middel van duidelijk vastgestelde controlevoorschriften, waarbij het van belang is tevens na te gaan welke specifieke voorschriften van toepassing zijn op de werknemer. Wanneer de zieke werknemer zich niet houdt aan deze voorschriften, kan de werkgever het salaris opschorten. Afhankelijk van de omstandigheden kan het in strijd handelen met de controlevoorschriften zelfs, in samenhang met andere ontoelaatbare gedragingen van de werknemer, een ontslag op staande voet opleveren.

mr. A. (Ayşegül) Avci

Arbeidsrecht

T +31 (0)20 3016 432

E aysegul.avci@cms-dsb.com