
Van: NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten
 Datum: 31 maart 2025
 Categorie: Arbeidsrecht
 Onderwerp: De zieke werknemer in het buitenland

1. Inleiding

Arbeidsrelaties brengen voor werkgevers de nodige perikelen met zich mee. Allerlei wet- en regelgeving dient te worden nageleefd. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld ziek wordt, moet je als werkgever loon bij ziekte (door)betalen en jouw verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter naleven. Ook voor werknemer zijn er verplichtingen op grond van die wet. Dat naleven van die verplichtingen kan ingewikkeld worden op het moment dat jouw werknemer in het buitenland verblijft of naar het buitenland vertrekt. Hoe moet je hier nu mee omgaan en welke rechten en plichten heeft een zieke werknemer die in het buitenland verblijft in het re-integratietraject? Terechte vragen waarop in deze praktijknotitie wordt ingegaan. En ook zeker belangrijk voor de praktijk, bijvoorbeeld omdat je als werkgever moet weten wanneer je wel/ geen loonsanctie mag opleggen.

2. Wettelijke basis

2.1. Achtergrond Nederlandse wetgeving

Wanneer een werknemer zich ziekmeldt, moet werkgever zijn verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter naleven. Deze wet heeft tot doel langdurig ziekteverzuim tegen te gaan en gaat over de rechten en plichten van werkgevers en werknemers in geval van arbeidsongeschiktheid. Naast de Wet Verbetering Poortwachter¹ zijn er rond ziekte ook nog andere regelingen en beleidsregels van toepassing, maar daar wordt in het kader van deze praktijknotitie niet specifiek op ingegaan. In het vervolg zal in deze praktijknotitie waar nodig verwezen worden naar de specifieke wetsartikelen die gelden.

Voor het leesgemak is deze praktijknotitie als volgt opgebouwd: eerst wordt bij een onderwerp het uitgangspunt aangegeven, dan volgt een toelichting hierop en daarna is relevante jurisprudentie weergegeven.

3. Algemene rechten en plichten zieke werknemers in het buitenland

Een zieke werknemer in het buitenland heeft rechten en plichten in het kader van een ziekmelding en re-integratie. Het maakt hiervoor uit waar de werknemer zich bevindt. Wanneer een werknemer zich ziekmeldt, moet hij dit doen onder opgave van zijn verblijfplaats/verpleegadres. Voor zover dit niet al in het verzuimreglement is opgenomen, geldt dat een werkgever deze informatie wel mag opvragen.²

Een werknemer die tijdens ziekte in het buitenland verblijft, heeft in beginsel recht op doorbetaling van het loon bij ziekte op grond van [artikel 7:629 BW](#). Hierbij wordt ervan uitgegaan dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst met een Nederlandse werkgever waarop Nederlands recht van toepassing is. In paragraaf 3.1 wordt kort toegelicht wanneer er geen recht op loon tijdens ziekte bestaat of wanneer het loon kan worden opgeschort.

¹ Het is wel goed om te weten dat de Wet Verbetering Poortwachter niet een op zichzelf staande wet is, maar een wet die andere wetten heeft gewijzigd.

² Autoriteit Persoonsgegevens <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/zieke-werknemers/regels-voor-werkgevers-bij-zieke-werknemers#dit-mag-u-wel-vragen>

De arbeidsomstandighedenwet schrijft verder voor dat een werkgever een arbodienst/bedrijfsarts moet inschakelen voor de vraag of er sprake is van ziekte en daarmee aanspraak op loondoorbetaling. Immers, artikel 13 en 14 van de arbeidsomstandighedenwet schrijven voor dat een werkgever zich, bij de verplichtingen in het kader van ziekte en verzuim, moet laten bijstaan door een deskundige, zijnde een bedrijfsarts. Deze deskundige is meestal verbonden aan een arbodienst.

Uitgangspunt is verder dat de verplichtingen van zowel werkgever als werknemer op grond van de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing zijn en blijven. Zo heeft de Centrale Raad van Beroep bijvoorbeeld met betrekking tot tweede spoor re-integratie geoordeeld dat dat ook moet worden opgestart met werknemers die in het buitenland verblijven:³ “(...) Voor Nederlandse werkgevers met werknemers die in het buitenland wonen, gelden onverkort de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. (...)”

Tot slot is het eigen verzuimreglement van de werkgever van belang. De afspraken en instructies uit het verzuimreglement van de werkgever blijven namelijk gelden, tenzij op grond van de Verordening of Verdrag andere regels gelden voor de vaststelling en controle van ziekte. Het is daarom raadzaam om in het verzuimreglement op te nemen dat de regels uit het verzuimreglement inclusief afspraken en sancties ook van toepassing zijn en blijven bij verblijf in het buitenland.

3.1. Geen recht op loon (loonstop) of loonopschorting

Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk en dus verplicht om zich in te zetten voor de re-integratie tijdens ziekte, ook als de zieke werknemer zich in het buitenland bevindt. Ook in die situatie heeft een werknemer in beginsel recht op loondoorbetaling tijdens ziekte (zie paragraaf 3). Maar als werkgever heb je ook de wettelijke mogelijkheid om de werknemer die niet meewerkt aan zijn re-integratie te ‘prikken’ door middel van het stopzetten of het opschorten van de loonbetaling bij ziekte. In de rechtspraak over zieke werknemers in het buitenland is vaak de (juridische) discussie tussen partijen of het loon wel of niet terecht is stopgezet of opgeschort.

3.1.1 Uitgangspunt

Als een werknemer niet meewerkt aan zijn verplichtingen rondom ziekte en re-integratie kan c.q. moet de werkgever overgaan tot het opleggen van een loonsanctie, te weten een loonstop (er is geen recht op loon op grond van artikel 7:629 lid 3 BW) of een loonopschorting (artikel 7:629 lid 6 BW).

3.1.2 Toelichting

De wet schrijft dus voor dat bij niet-naleving of geen of onvoldoende meewerken van werknemer aan zijn/haar re-integratie, door werkgever mag worden opgetreden. Let wel, als werkgever heb je zelfs de wettelijke verplichting om op te treden wanneer een werkgever zijn verplichtingen rondom ziekte en re-integratie niet naleeft. Laat je dit na als werkgever, dan kan dit na twee jaar ziekte leiden tot een loonsanctie van het UWV. Er ontstaat dan een extra, derde ziektejaar waarin werkgever nog steeds loon bij ziekte moet doorbetalen en de arbeidsovereenkomst in principe ook niet kan worden beëindigd omdat het opzegverbod tijdens ziekte ook is verlengd.

Artikel 7:629 lid 3 BW schrijft voor in welke situaties er geen recht is op loondoorbetaling bij ziekte en er dus een loonstop mag worden opgelegd. Dit is een sanctiemogelijkheid net als de loonopschorting. Bij een loonopschorting betaal je als werkgever later alsnog met terugwerkende kracht het loon. Bij een

³ Centrale Raad van Beroep 28 oktober 2021, [ECLI:NL:CRVB:2021:2695](https://www.eclii.nl/cr/bw/2021/2695)

loonstop is het loon later niet meer verschuldigd (tenzij de rechter anders oordeelt). In principe moet duidelijk zijn bij werknemer welke sanctie je als werkgever oplegt.

3.1.3 Uitwerking in de rechtspraak

Het is belangrijk dat een werkgever bij het toepassen van een loonstop of loonopschorting de juiste sanctie en formulering kiezen. Er wordt in de rechtspraak aangenomen dat het gebruik van de verkeerde term – loonstop of loonopschorting – in principe voor rekening en risico van werkgever komt.

*Gerechtshof Leeuwarden 29 maart 2011*⁴: In deze zaak ging het om een vrachtwagenchauffeur die niet wilde meewerken aan re-integratie in het tweede spoor totdat er een deskundigenoordeel van het UWV was. Werkgever had vervolgens werknemer aangegeven dat zij het loon opschortte wegens het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen. Uit het deskundigenoordeel bleek dat werknemer niet geschikt was voor de werkzaamheden in eigen functie en aangepaste werkzaamheden. Daarnaast bleek uit het deskundigenoordeel dat werknemer onvoldoende meewerkte aan zijn tweede spoor re-integratieverplichtingen. Uiteindelijk had werkgever in deze casus wel terecht een loonsanctie opgelegd, maar niet de juiste bewoording gebruikt. Hierdoor werd de loonvordering van werknemer alsnog toegewezen. Het Hof overweegt als volgt: “Van een werkgever mag, zeker waar een voor de werknemer zo ingrijpend middel wordt ingezet als de loonsanctie, worden verwacht dat hij zijn woorden zorgvuldig kiest.” Met andere woorden: het gebruiken van onjuiste termen kwam voor rekening en risico van werkgever.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant 30 augustus 2023⁵: De rechtbank oordeelde (net als het bovengenoemde gerechtshof dat werkgever zorgvuldiger was in het kiezen van de bewoording van de loonsanctie. Werkgever had hier de term loonopschorting gebruikt in plaats van loonstop. De rechtbank zag geen aanleiding om te oordelen dat werknemer had moeten begrijpen dat het zou gaan om een loonstop (als onvoorwaardelijke sanctie) in plaats van een loonopschorting (wat een voorwaardelijke sanctie is). Een loonopschorting is namelijk een drukmiddel om een werknemer ergens toe te bewegen. Er volgt alsnog betaling zodra werknemer weer gaat meewerken.

Rechtbank Noord-Nederland 24 december 2024⁶: in tegenstelling tot voorgaande genoemde zaken oordeelde de rechtbank hier echter niet dat de verschrijving in het nadeel van werkgever uitpakte. Werkgever had in de correspondentie richting werknemer namelijk constant de juiste term gebruikt behalve in de waarschuwingsbrief waarin de werkgever eenmaal de verkeerde term gebruikte. De rechtbank was hier van mening dat werknemer op basis van de resterende correspondentie wel had moeten begrijpen dat het ging om een loonstop in plaats van een loonopschorting. Daarmee werd de loonvordering van de werknemer afgewezen ondanks de verschrijving. Oftewel, de werkgever kwam weg met zijn verschrijving c.q. verkeerde woordkeuze omdat uit alle andere correspondentie volgde dat er een loonstop (geen recht op loon) zou worden toegepast.

3.2 Binnen de EU

Voor EU-onderdanen die ziek worden binnen de Europese Unie gelden voor vaststelling en controle van ziekte de regels uit:

- de [Verordening \(EG\) nr. 883/2004](#) (de basisverordening) en
- de [Verordening \(EG\) nr. 987/2009](#) (de toepassingsverordening).

Deze worden hierna samen als ‘de Verordening’ aangeduid.

⁴ Gerechtshof Leeuwarden 29 maart 2011, [ECLI:NL:GHLEE:2011:BQ0686](#)

⁵ Rechtbank Zeeland-West-Brabant 30 augustus 2023, [ECLI:NL:RBZWB:2023:6214](#)

⁶ Rechtbank Noord-Nederland 24 december 2024

Volgens Europese jurisprudentie van het Hof van Justitie EG valt de Nederlandse loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte onder het begrip sociale zekerheid uit voormelde verordeningen.⁷ In dat kader moet de Nederlandse werkgever dus worden gezien als ‘bevoegd gezag’.⁸ Dit heeft tot gevolg dat *“de werkgever op dezelfde wijze als de sociale zekerheidsinstelling in de betrokken lidstaat feitelijk en rechtens gebonden is aan hetgeen de plaatselijke sociale zekerheidsinstelling met betrekking tot het begin en de duur van de arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld”*. Oftewel, als werkgever moet je de ziekmelding van een werknemer en de uitkering (loon bij ziekte ex artikel 7:629 BW) gedurende die ziekteperiode voortzetten in lijn met de regels uit de Verordeningen.

Uit de Verordening volgt ook expliciet dat de zieke werknemer verplicht blijft deel te nemen aan activiteiten die zijn herstel en terugkeer op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen. Dit geldt ook als de werknemer (woont of) verblijft in een andere lidstaat.⁹

3.3 Buiten de EU

Wanneer een zieke werknemer zich niet in een EU-lidstaat bevindt, zijn de toepasselijke verplichtingen/rechten afhankelijk van een eventueel tussen Nederland en het betreffende land gesloten verdrag waarin staat opgenomen welke (verdrags)regels gelden voor de vaststelling en controle van ziekte. Niet met elk land is echter altijd een verdrag gesloten. Er wordt in dat geval teruggevallen op de Nederlandse wet- en regelgeving en dus ook op het verzuimreglement van de werkgever.

In deze praktijknotitie wordt verder uitgegaan van een zieke werknemer in een EU-land, tenzij anders is aangegeven.

4. Tijdens ziekte verplicht terugreizen naar Nederland voor gesprekken met arbodienst/bedrijfsarts (over vaststelling en controle van ziekte)?

4.1 Uitgangspunt

Er is geen absolute plicht voor werknemers om terug te reizen naar Nederland voor gesprekken met de arbodienst/bedrijfsarts. De werkgever mag wel vragen aan de werknemer om terug te keren naar Nederland met als doel de controles te laten uitvoeren. Werknemer is echter niet verplicht om hieraan mee te werken.

4.2 Toelichting

De Verordening heeft namelijk als uitgangspunt dat de geneeskundige vaststelling van ziekte (en de controle daarvan) moet plaatsvinden in de lidstaat waar de werknemer (woont of) verblijft. Dat betekent dat volgens de Verordening een arts in het land waar werknemer verblijft een verklaring moet afleveren. Dit kan niet zomaar door elke arts worden gedaan. Het moet bij voorkeur gaan om een arts van het sociale zekerheidsorgaan van dat betreffende land. Daarnaast is er de mogelijkheid dat door de arbodienst/werkgever wordt gevraagd om vaststelling door een eigen gekozen arts.¹⁰

⁷ HvJ EG van 3 juni 1992, RSV 1993, 227 (Paletta I)

⁸ Zoals bedoeld in artikel 1 onder q sub iv basisverordening

⁹ Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening) overweging 13

¹⁰ Artikel 27 & 87 Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening)

4.3 *Uitwerking in de rechtspraak*

Over het wel of niet moeten terugreizen naar Nederland oordeelde recent de kantonrechter Rotterdam¹¹ dat een zieke werknemer niet zomaar naar Nederland hoeft af te reizen. De kantonrechter overwoog dat het in zijn algemeenheid onredelijk is om van een ziekgemelde werknemer, die in deze situatie in Roemenië verblijft, te verlangen dat hij naar Nederland afreist om op het spreekuur bij de bedrijfsarts te verschijnen. In deze kwestie was namelijk niet gebleken dat fysieke aanwezigheid van werknemer bij zo'n spreekuur noodzakelijk was om de mate van arbeids(on)geschiktheid vast te stellen. Werknemer woonde in Roemenië en was zonder toestemming naar huis gegaan toen hij arbeidsongeschikt was. Gelet op de woonomstandigheden in Nederland was dit terugreizen van werknemer geen onredelijke actie van werknemer, aldus de kantonrechter. Werknemer verbleef in Nederland namelijk in een woonhuis met 10 bedden voor 80 chauffeurs en in Roemenië was er een 'eigen huis'. Werkgever had hier via de bedrijfsarts informatie moeten opvragen bij de behandelend artsen in het woonland van werknemer. Het stopzetten van de loonbetaling bij ziekte ('loonstop') was dus onterecht.

5. *Tijdens ziekte verplicht terugreizen naar Nederland voor re-integratie-activiteiten?*

5.1 *Uitgangspunt*

De werkgever kan de werknemer 'in voorkomende gevallen' oproepen om deel te nemen aan re-integratieactiviteiten in Nederland. De beperking tot 'in voorkomende gevallen' geeft de verplichting aan van de werknemer om mee te werken, maar geeft ook aan dat de werknemer niet kan worden gedwongen naar Nederland te reizen als zijn gezondheidstoestand dat niet toelaat.

Uit de Verordening en uit de toelichting daarop kan helaas niet worden afgeleid waar de exacte grens ligt wanneer wél of niet van de werknemer kan worden verlangd om naar Nederland terug te keren om over re-integratie te spreken (en naar verwachting, de bedrijfsarts te bezoeken).

Kortom, of een zieke werknemer kan terugreizen en/of zich in Nederland moet melden, hangt af van de medische situatie en dus van de adviezen van de bedrijfsarts/arbodienst, gebaseerd op de door de werknemer te verstrekken medische informatie.

5.2 *Toelichting*

De kwaliteit van het medisch oordeel in het land van verblijf en het antwoord op de vraag of de werknemer in staat is om naar Nederland te reizen is dus cruciaal voor het antwoord op de vraag of terugkeer naar Nederland van werknemer mag worden verlangd. Het voorgaande is in jurisprudentie een aantal keer aan de orde geweest. Lijn die uit deze rechtspraak kan worden gehaald is dat als de werknemer geen re-integratiemogelijkheden heeft, het doorgaans als niet-zinvol wordt geacht om de werknemer naar Nederland te laten komen en dat er dus ook geen 'loonstop' (geen recht op loon bij ziekte op grond van artikel 7:629 lid 3 BW) mag worden opgelegd. Dat is over het algemeen anders als er wél re-integratiemogelijkheden zijn en de werknemer medisch gezien in staat is om te reizen.

¹¹ Kantonrechter Rotterdam 2 juli 2024, [ECLI:NL:RBROT:2024:6161](#)

5.3 Uitwerking in de rechtspraak

- *Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 maart 2021*: In deze uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch¹² ging het om een Poolse werknemer die 9,5 maand per jaar in Nederland werkte en vervolgens voor 2,5 maand naar Polen reisde. Op enig moment meldt werknemer zich tijdens zijn verblijf in Polen ziek. Na het verzetten van de afspraak met de bedrijfsarts overlegt werknemer uiteindelijk een verklaring van het Poolse UWV (ZUS). Uit deze verklaring volgt dat hij arbeidsongeschikt is en niet kan reizen. Werknemer verschijnt dus niet bij de bedrijfsarts en keert ook niet terug naar Nederland. Het loon wordt uiteindelijk stopgezet, omdat de bedrijfsarts aangeeft dat niet kan worden uitgesloten dat werknemer wél passend werk kan verrichten en dat een persoonlijk consult noodzakelijk is om dat vast te stellen. Er was meer informatie nodig. Werknemer overlegt ondertussen meerdere documenten van ZUS waaruit blijkt dat hij arbeidsongeschikt is en bedrust noodzakelijk is.

In deze kwestie oordeelt het Gerechtshof dat het op de weg van de werkgever als 'bevoegd gezag' (en dus met behulp van de bedrijfsarts) had gelegen om nadere informatie op te vragen bij het ZUS. Het eisen van een terugkeer naar Nederland was in dit geval in strijd met de Verordening. In dit geval had de werkgever de bedrijfsarts ook eerst moeten laten onderzoeken of er wel een reële mogelijkheid was dat werknemer kon re-integreren, voordat geëist werd dat werknemer zou terugreizen. Oftewel, eerst onderzoeken of er een mogelijkheid is tot re-integratie alvorens wordt gekeken naar de mogelijkheid van terugreizen, volgens het Hof. Uiteindelijk ging het in deze kwestie voor werkgever dus mis, omdat de vraagstelling over de re-integratiemogelijkheden en de medische mogelijkheid om terug te reizen vanuit werkgever en de bedrijfsarts onvoldoende was geweest. De loonstop was dus onterecht.

- *Rechtbank Oost-Brabant 3 mei 2024*: Ook de mate waarin werknemer mee wil werken en openheid geeft van zaken weegt mee bij de vraag of een werkgever een loonstop kan opleggen omdat werknemer niet fysiek op de afspraak met de arbodienst verscheen. Uit medische rapporten die de bedrijfsarts heeft ingezien bleek dat werknemer niet zelfstandig over grote afstanden kon reizen, op dat moment volledig arbeidsongeschikt was en adequate therapie had. De loonstop was in deze zaak onterecht opgelegd aldus de kantonrechter.¹³

Let op: het kan voorkomen dat de medische verklaring van de arts die de werknemer heeft geraadpleegd onvoldoende duidelijk is op het punt wel/niet reizen. De werkgever kan dan o.a. ervoor kiezen om zelf een – onafhankelijk – arts te verzoeken een verklaring af te geven of de werknemer in staat is naar Nederland te reizen (zie verderop in deze praktijknotitie).

6. Tijdens ziekte/re-integratie op vakantie naar het buitenland?

6.1 Uitgangspunt

Een zieke werknemer mag niet zomaar naar het buitenland vertrekken. Een werkgever mag van de werknemer verlangen dat hij zich tijdens ziekte beschikbaar houdt voor re-integratieactiviteiten, indien werknemer daartoe in staat is volgens de bedrijfsarts.

6.2 Toelichting

Voor een verblijf (zoals bijvoorbeeld een vakantie) in het buitenland tijdens ziekte heeft een werknemer toestemming van zijn werkgever nodig en de werkgever kan deze toestemming weigeren als het verblijf in het buitenland de re-integratie belemmert naar het oordeel van de bedrijfsarts. Een werkgever mag

¹² Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 11 maart 2021, [ECLI:NL:GHSHE:2021:714](#)

¹³ Rechtbank Oost-Brabant 3 mei 2024, [ECLI:NL:RBOBR:2024:2019](#)

verwachten dat een werknemer tijdens ziekte beschikbaar is voor re-integratieactiviteiten in Nederland, tenzij er sprake is van een goedgekeurd vertrek naar het buitenland. Werkgever heeft namelijk het recht om in overleg met de bedrijfsarts een vakantieaanvraag gedurende een re-integratieperiode te weigeren als dit een belemmering is voor de re-integratie.

6.3 Uitwerking in de rechtspraak

- *Gerechtshof Den Haag 20 november 2018*: Het Gerechtshof Den Haag heeft geoordeeld dat een werknemer het recht heeft om tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid naar het buitenland op vakantie te gaan, mits dit de re-integratie niet belemmert. Echter, de werknemer die ondanks afwijzing van zijn vakantieaanvraag, wel naar Duitsland was gegaan voor een congres en aansluitend naar Irak voor een voettocht van 12 dagen, kreeg na terugkomst het deksel op de neus. Er was al discussie over de arbeidsongeschiktheid en vervolgens verzuimde deze werknemer om zijn arbeidsongeschiktheid te onderbouwen met medische informatie, zodat de opgelegde loonstop terecht was.¹⁴

7. Welke medische informatie moet een zieke werknemer in het buitenland aanleveren?

7.1 Binnen de EU

7.1.1 Uitgangspunt

Volgens artikel 27 en 87 van de Verordening is het aan de zieke werknemer in het buitenland om een verklaring over zijn medische situatie aan te leveren bij (de arbodienst van) werkgever. De primaire verantwoordelijkheid hiervoor ligt dus bij de werknemer.

7.1.2 Toelichting

Zoals in paragraaf 3 van deze praktijknotitie aangegeven moet een werkgever zich laten bijstaan door een arbodienst/bedrijfsarts. De door werknemer te overleggen medische verklaring heeft de arbodienst/bedrijfsarts nodig om de taken uit te oefenen waarvoor hij op grond van de Arbeidsomstandighedenwet door de werkgever is ingeschakeld: advisering over wel/geen ziekte en re-integratiemogelijkheden. Op basis van dit advies kan de werkgever vervolgens o.a. beoordelen of er recht op loon bij ziekte bestaat.

Let op: Op grond van de Verordening is vereist dat werknemer een verklaring aanlevert over zijn gezondheidstoestand, waarin de arbeidsongeschiktheid én de vermoedelijke duur worden vermeld. Artikel 27 en 87 van de toepassingsverordening vormen hiervoor de basis. Daarin wordt gesproken over een verklaring van een arts en een geneeskundig onderzoek. Deze termen impliceren dat een medische verklaring van een arts vereist is. Een verdere verduidelijking over welke specifieke informatie over de gezondheidstoestand moet worden gegeven en door welke arts, geeft de Verordening helaas niet op dit punt.

Verder mag op grond van de Verordening door werkgever (en daarmee de arbodienst/bedrijfsarts) werknemer worden verzocht om mee te werken aan de nodige (medische) controles. Volgens artikel 27 van de toepassingsverordening moet ook in de verslagen van deze controles de arbeidsongeschiktheid en de verwachte duur van het verzuim staan.¹⁵ De Verordening regelt ook dat de werkgever (in de prak-

¹⁴ Gerechtshof Den Haag 20 november 2018, [ECLI:NL:GHDHA:2018:3090](#)

¹⁵ Artikel 27 lid 1 & 5 Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening)

tijk veelal de bedrijfsarts/arbodienst namens de werkgever) een verklaring van een behandelend arts ter plaatse kan opvragen. De Verordening benadrukt in dat kader dat medische bevindingen uit de lidstaat van woon- of verblijfplaats van de zieke werknemer, dezelfde juridische waarde hebben als verklaringen die in de Nederland zijn opgesteld.¹⁶ Oftewel, de werkgever moet in eerste instantie afgaan op de informatie van lokale artsen.

Weigert een arts om informatie aan te leveren, terwijl werknemer wél zijn medewerking verleent, dan kan de werkgever het ‘orgaan’ c.q. de ziekte-controlerende instantie c.q. het equivalent of “zuster-organisatie” van het UWV van de (woon- of) verblijfplaats van werknemer in het buitenland vragen om verklaringen/oordelen af te geven en controle uit te voeren. De werknemer is verplicht hieraan mee te werken. De controle vindt plaats volgens de procedures die zijn vastgelegd in de wetgeving van die lidstaat. De werkgever kan daarbij in een verzoek om medisch onderzoek ook aangeven of de arts aandacht moet schenken aan speciale aspecten. Het ‘orgaan’ informeert vervolgens de werkgever.¹⁷

Daarnaast kan de werkgever ook zelf een arts in de (woon- of) verblijfplaats van de zieke werknemer in het buitenland aanwijzen die een verklaring over de gezondheidstoestand moet afgeven.¹⁸ Ook heeft een werkgever de mogelijkheid om een arts vanuit Nederland naar de (woon- of) verblijfplaats van de zieke werknemer in het buitenland te sturen. Het is uiteraard wel de vraag of deze laatste optie vanuit kosten oogpunt reëel is.

In dit kader wordt er ook nog op gewezen dat als een werknemer zijn medewerking verleent zodat werkgever de benodigde medische verklaring kan ontvangen, dit in principe niet kan leiden tot een loonstop. Uit de hiervoor aangehaalde uitspraak van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch van 11 maart 2021 volgde namelijk dat werknemer zijn medewerking wel wilde verlenen, maar de betreffende zuster-organisatie was in afwachting van een verzoek/actie van de werkgever. Dit kon werknemer niet worden verweten.

Behandelend arts verklaart: werken niet mogelijk

Kortom, als een buitenlandse arts stelt dat werknemer niet kan werken geldt op basis van de Verordening:

- Werkgever moet afgaan op deze informatie/verklaring (deze heeft dezelfde juridische waarde als een verklaring van een Nederlandse behandelend arts).
- Maar de bedrijfsarts/arbodienst (namens werkgever) mag beoordelen of de informatie uit deze verklaring voldoende is om bijvoorbeeld vast te stellen of er sprake is van ziekte.
- Als daarover twijfels zijn, kan (de bedrijfsarts/arbodienst namens) de werkgever het equivalent van het deskundigenoordeel van het UWV aanvragen bij de “zuster-organisatie” van het UWV uit het betreffende land. Daarbij kan ook om een medisch onderzoek worden gevraagd.
- Weigert werknemer hieraan zijn medewerking, dan kan dit reden zijn voor een loonstop.

7.1.3 Uitwerking in de rechtspraak

- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 februari 2014: Het gerechtshof 's-Hertogenbosch was van mening dat een in Duitsland wonende werknemer niet verplicht is tot het overleggen van een deskundigenoordeel van het Nederlandse UWV, omdat op grond van de Verordening de verklaring van Duitse artsen in

¹⁶ Art 27 lid 8 Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening)

¹⁷ Artikel 27 lid 1 Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening)

¹⁸ Art 27 lid 6 Verordening (EG) nr. 987/2009 (de toepassingsverordening)

beginsel afdoende waren.¹⁹ Eenzelfde oordeel gaf de rechtbank Limburg in 2017 over een werknemer in Polen: met het overleggen van medische attesten c.q. verklaringen van Poolse artsen heeft werknemer voldaan aan de verplichting op grond van de toepassingsverordening om een arbeidsongeschiktheidsverklaring van een arts te vragen en over te leggen.²⁰ Dat de arbodienst in die kwestie anders had geadviseerd aan werkgever kwam voor rekening en risico van werkgever.

7.2 Buiten de EU

7.2.1 Uitgangspunt

Is sprake van informatie/een medische verklaring van een arts buiten de EU waaruit volgt dat de werknemer ziek is, niet kan reizen en/of werken, dan geldt dat deze verklaring in ieder geval zorgvuldig moet worden meegewogen.

7.2.1 Toelichting

Zoals beschreven in paragraaf 3.3 zijn de toepasselijke verplichtingen/rechten afhankelijk van een eventueel tussen Nederland en het betreffende land gesloten verdrag waarin staat opgenomen welke (verdrags)regels gelden voor de vaststelling en controle van ziekte.

7.2.3 Uitwerking in de rechtspraak

- Rechtbank Amsterdam 2011: Zo oordeelde de voorzieningenrechter Amsterdam in 2011 dat een zieke werknemer in Marokko terecht een loonvordering op zijn werkgever had. In deze situatie ging werknemer in juni 2010 op vakantie naar Marokko. Aldaar oordeelt een arts en psychiater dat werknemer – in lijn met een jaren eerdere diagnose – last heeft van een depressie met angstaanvallen en slapeloosheid. Deze diagnose is voor de maanden augustus tot en met december 2010 gesteld en bevestigd door de uitvoeringsinstantie voor sociale verzekeringen in Marokko, de CNSS. In december keerde werknemer terug en eind januari 2011 oordeelde de bedrijfsarts dat werknemer arbeidsongeschiktheid is. De bedrijfsarts en het UWV hebben een verklaring kunnen afgeven voor de periode tot januari 2011.

In deze zaak overwoog de rechter: *“De verklaringen van de Marokkaanse artsen bieden (anders dan in andere voorkomende gevallen) aanknopingspunten voor de conclusie dat er sprake was van een duidelijke op objectieve ziekteverschijnselen gebaseerde mate van arbeidsongeschiktheid.”* Ook woog mee dat de zoon van werknemer contact had onderhouden met werkgever over de ziekmelding. Aldus was er voldoende informatie verstrekt door de werknemer. Bovendien stelde de rechter vast dat werknemer zich had gehouden aan de controlevoorschriften voortvloeiende uit het Algemeen Verdrag inzake sociale zekerheid tussen Nederland en Marokko, ondanks dat dit Verdrag geen directe werking heeft tussen werkgever en werknemer.

Deze uitspraak is in lijn met eerdere uitspraken waaruit blijkt dat in situaties waarin werknemers buiten de EU verblijven, alle omstandigheden van het geval meewegen bij de vraag of werknemer voldoende medische informatie heeft verstrekt.

7.3 Conclusie over verklaringen uit het buitenland

Verklaringen van buitenlandse artsen (binnen de EU) gaan dus in beginsel voor. Duidelijk is echter ook dat de verstrekte medische verklaringen kritisch mogen worden bekeken en beoordeeld, met name op

¹⁹ Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 18-02-2014, [ECLI:NL:GHSHE:2014:451](#)

²⁰ Rechtbank Limburg, 27-06-2017, [ECLI:NL:RBLIM:2017:6176](#)

de objectieve aanknopingspunten voor arbeidsongeschiktheid. Stelt een bedrijfsarts bijvoorbeeld vast dat sprake lijkt van een standaard verklaring (“gekochte sick-note”) die onvoldoende relevante, objectieve informatie bevat en/of qua inhoud in strijd is met (internationale) medische standaarden en richtlijnen, dan kan dit aanleiding zijn om de werknemer aanvullende medische informatie te laten verstrekken. Weigert werknemer dit, dan kan werkgever mogelijk²¹ een loonstop opleggen. Wel geldt ook dan dat alle omstandigheden van het geval meewegen.

8. Praktische uitwerking

8.1 Werkwijze

Het voorgaande maakt duidelijk dat de situaties rondom de zieke werknemer in het buitenland in ieder geval ook goed moeten worden afgestemd met de arbodienst/bedrijfsarts. Bovendien is het raadzaam om de onderstaande tips op te volgen:

Tip 1: Ga na of de werknemer zich binnen of buiten de EU bevindt (en in welk land).

NB: bevindt werknemer zich buiten de EU, check dan of er een verdrag is tussen Nederland en dat land.

Tip 2: Zorg dat de arbodienst/bedrijfsarts niet alleen helder krijgt wat de medische situatie is, maar ook of werknemer kan reizen op medische gronden.

Tip 3: Beoordeel eventuele vakantieaanvragen in overleg met de bedrijfsarts/arbodienst.

Tip 4: Indien werknemer niet kan reizen, laat de arbodienst/bedrijfsarts regelmatig nagaan wat de medische situatie is.

Tip 5: Blijf re-integratiemogelijkheden benutten.

Tip 6: Check je sanctiemogelijkheden als werknemer niet bereikbaar is, weigert een medische verklaring of aanvulling daarop te overleggen en/of niet meewerkt aan zijn re-integratie.

9. Ten slotte

Heb je vragen over de inhoud van deze NOAB praktijknotitie, dan kun je als NOAB-lid in het kader van de NOAB-helpdesk contact opnemen met:

NOAB Adviesgroep lid WVO Advocaten
Tel. 055-5066650

Voorwaarden en disclaimer

²¹ Zie bijvoorbeeld Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 juli 2019, [ECLI:NL:GHSHE:2019:2342](#) (terechte loonstop, volgens bedrijfsarts kon werknemer wel reizen met klachten ondanks ziekte) en Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 maart 2021, [ECLI:NL:GHSHE:2021:714](#) (onterechte loonstop, welk had aanvullende (medische) informatie moeten opvragen bij ZUS). Het hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. Let er ook op dat er verschil tussen buiten en binnen de EU zit.



Praktijknotitie

Deze praktijknotities zijn specifiek bedoeld voor NOAB-kantoren. Het is niet toegestaan deze te delen met andere partijen. Daarnaast is de disclaimer van kracht die je kunt vinden op <https://noab.nl/disclaimer-privacy-en-cookieverklaring/>.