

Controle- en verzuimvoorschriften bij arbeidsongeschiktheid

G.A. Diebels, datum 29-05-2016

Datum

29-05-2016

Auteur

G.A. Diebels^[1]

Auteursprofiel

[M. Diebels](#)

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS52484:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

In deze bijdrage bespreekt de auteur de verschillende controle- en verzuimvoorschriften bij arbeidsongeschiktheid. De auteur gaat in op de verplichtingen van de werknemer, de belangen van de werkgever en de mogelijke spanning tussen de belangen van de werkgever bij bepaalde voorschriften enerzijds en het recht op lichamelijke integriteit en het recht op eerbiediging van het privéleven (artikel 11 Gw en artikel 8 EVRM) anderzijds.

1. Het verschil tussen controlevoorschriften en verzuimvoorschriften

Bij de zieke werknemer gaat veel aandacht uit naar de re-integratievoorschriften en relatief weinig naar de mogelijkheid controle- en verzuimvoorschriften te stellen. Wat wel en niet kan in die voorschriften is relevant voor de dagelijkse juridische praktijk rond ziekteverzuim. Er is verschil tussen controlevoorschriften en verzuimvoorschriften. Controlevoorschriften zijn gericht op het vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is. Verzuimvoorschriften zijn gericht op het gedrag van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid, anders dan om weer aan het werk te gaan. Denk aan medewerkings- en informatieplichten richting werkgever of arbodienst, en het genezingsvoorschrift van artikel 7:629 lid 3 aanhef en sub b BW. De grondslag voor het opstellen van controle- en verzuimvoorschriften ligt in het algemene directierecht van artikel 7:660 BW, wat voor controlevoorschriften verduidelijkt en uitgewerkt is in artikel 7:629 lid 6 BW en voor verzuimvoorschriften in artikel 7:629 lid 3 sub b BW en het goed werknemerschap. Bovendien is artikel 3 Arbeidsomstandighedenwet van belang: de werkgever moet een beleid voeren ter voorkoming en beperking van ziekteverzuim.

2. De inhoud van de controle- en verzuimvoorschriften

Controle- en verzuimvoorschriften zijn op te delen in drie werknemersplichten:

- a. informatieplicht van de werknemer naar de werkgever of de arbodienst;
- b. de plicht van de werknemer met de werkgever of de arbodienst mee te werken;
- c. de werknemersplicht om de genezing niet te belemmeren of te vertragen (genezingsvoorschrift).

2.1 Informatieplicht

Van een zieke werknemer is informatie te verlangen. Maar welke? Moet een werknemer bijvoorbeeld aan de bedrijfsarts inzage geven in precies welke medicijnen hij gebruikt en wanneer hij afspraken heeft bij de specialist? Volgens Ktr. Rotterdam wel.^[2] Er zijn zeven gegevens te onderscheiden, die moeten worden meegedeeld:^[3]

- i. Arbeidsongeschiktheid start met een ziekmelding.^[4] Van een werknemer kan worden geëist dat hij zich ziek meldt, maar niet dat hij vertelt welke ziekte hij heeft of welke behandeling hij volgt.^[5] Uit artikel 7:629 lid 6 BW is indirect af te leiden dat het bij een ziekmelding slechts gaat om 'het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen', dus de werknemer moet voldoende melden om te kunnen beoordelen of sprake is van arbeidsongeschiktheid. Meer of andere inlichtingen hoeven niet te worden verstrekt, want die 'behoeft' de werkgever niet.

[6]

Een werknemer is niet verplicht zijn ziek-zijn te staven met een medische verklaring.^[6] Omdat de werknemer in eerste instantie zelf mag inschatten of hij arbeidsongeschikt is, moet de werkgever een ziekmelding in beginsel accepteren.^[7] Uit de omstandigheden van het geval vloeit voort wie moet bewijzen of de werknemer op enig moment wel of niet arbeidsongeschikt was.^[8] Legt de werknemer bijvoorbeeld een huisartsenverklaring over dat hij ziek is, dan kan dat een vermoeden van arbeidsongeschiktheid opleveren dat door de werkgever moet worden weerlegd.^[9] De werkgever zelf heeft geen recht om het al dan niet bestaan van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte te controleren; een bedrijfsarts moet dat vaststellen.^[10] Overtreding van de regels rond de ziekmelding, door dat bijvoorbeeld te laat, niet bij de juiste persoon of niet op de voorgeschreven manier te doen, leidt zelden (direct) tot procedures.^[11]

- ii. De werknemer moet redelijkerwijs een inschatting geven van de verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid. Die informatie is namelijk voor de werkgever van belang om te beslissen of en zo ja welke maatregelen hij moet gaan treffen.^[12] Een eerste inschatting van de werknemer *zelf* over de verwachte duur heeft verder waarde voor de afweging of de arbodienst voor controle moet worden ingeschakeld. Dat is niet altijd nodig, bijvoorbeeld bij klachten zoals griep, waarvan niet te verwachten is dat dit leidt tot verzuim van ten minste zes weken.^[13]
- iii. De werkgever heeft recht om het telefoonnummer van de werknemer te weten, alsook (in beginsel) zijn verpleegadres en de lopende werkzaamheden en (werkgerelateerde) afspraken.^[14]
- iv. De bedrijfsarts moet de werkgever bijstand verlenen bij de begeleiding van zieke werknemers 'teneinde een verantwoorde werkhervatting te bevorderen' (artikel 2.2 Arbeidsomstandighedenregeling). De werknemer moet daarom verschillende inlichtingen geven, bijvoorbeeld over het gebruik van bepaalde medicijnen.^[15] Dat kan immers voor de bedrijfsarts relevant zijn om te bepalen of reizen van en naar een (bedrijfs)arts, ziekenhuis of therapie mogelijk is, of misschien het vermogen aantast om verzuimgesprekken te voeren. Ook kan een bepaalde ziekte besmettelijk zijn of kan het werk besmettingsgevaar met zich meebrengen (een slager met hiv, een verpleegkundige met ebola), waardoor werkhervatting (nog) niet verantwoord zou zijn. Een werkgever kan eisen dat de werknemer de behandelend arts machtigt tot overleg met de bedrijfsarts.^[16] De bedrijfsarts mag vervolgens informatie over verzuimbegeleiding delen met de werkgever, zelfs zonder toestemming van de werknemer.^[17] De werknemer hoeft geen informatie *met de werkgever* te delen over de voortgang van zijn behandeling en genezing.^[18]
- v. Aan de medewerker kan worden gevraagd of de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is gelegen in de arbeidsomstandigheden. Dat geeft de werkgever gelegenheid verzuim (al dan niet van anderen) te voorkomen en te zorgen voor veilige(re) arbeidsomstandigheden.^[19]
- vi. De werknemer moet meedelen of er een aansprakelijke partij is, zodat kan worden onderzocht of regres mogelijk is.^[20] De Autoriteit Persoonsgegevens meent dat de werknemer dat alleen hoeft bij een verkeersongeval, en niet bij bijvoorbeeld huiselijk geweld of een vechtpartij.^[21]
- vii. Ten slotte kan van belang zijn of de arbeidsongeschiktheid samenhangt met zwangerschap of orgaandonatie dan wel dat de zieke werknemer de status van arbeidsgehandicapte heeft. De werkgever hoeft dan geen loon door te betalen omdat het UWV in die gevallen ziekgeld toekent.^[22] De arbodienst mag (of zelfs: moet) hiernaar vragen én deze informatie delen met de werkgever.^[23]

Alleen in artikel 38b lid 1 ZW is expliciet vastgelegd dat de werknemer op verzoek informatie moet verstrekken over zijn mogelijke aanspraak op Ziektewetuitkering op grond van artikel 29b of 29d Ziektewet. De andere informatieplichten bestaan indirecter, hetzij via de plicht de arbodienst 'bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken' (artikel 11 laatste volzin en sub f Arbeidsomstandighedenwet), hetzij op grond van goedwerknemerschap. De wet verplicht niet uitdrukkelijk tot het spontaan informeren van de werkgever, zodat de informatieplicht alleen desgevraagd lijkt te bestaan. Op overtreding van de informatieplicht staat geen directe sanctie. Een bestuursrechtelijke boete vanwege overtreding van de Arbeidsomstandighedenwet is niet mogelijk.^[24] Strijd met goedwerknemerschap levert evenmin een pasklaar antwoord op.

2.2 Medewerkingsplicht

De werknemer is verplicht om de werkgever en de arbodienst bij te staan bij de uitvoering van hun verplichtingen en taken.^[25] Een van die taken is de ziekteverzuimbegeleiding, waaraan de werknemer in het algemeen moet meewerken.^[26] De medewerkingsplicht ten aanzien van controle (artikel 7:629 lid 6 BW) is wat minder algemeen. De eerste wettelijke eis is dat controlevoorschriften 'schriftelijk gegeven' moeten zijn. Vandaar dat die vrijwel steeds in een verzuimreglement zijn opgenomen. De tweede wettelijke eis is dat de controlevoorschriften redelijk moeten zijn. De kantonrechter Utrecht moest bijvoorbeeld oordelen over de plicht van de zieke werknemer om (bij gespannen onderlinge verhoudingen) dagelijks aan de werkgever een update te geven over zijn conditie. Dat ging de kantonrechter te ver.^[27] Redelijkheid impliceert: niet onnodig belastend en met respect voor de grondrechten van de werknemer.^[28] De werkgever kan bijvoorbeeld verlangen dat de werknemer op bepaalde tijden thuis is of dat hij de werkgever of de arbodienst bezoekt. Rechtstreeks communiceren met de werkgever of het eisen van periodiek contact is eveneens redelijk.^[29] Niet redelijk is bijvoorbeeld de verplichting de hele dag thuis te blijven om controle aan huis mogelijk te maken of de plicht om elke dag op controle te komen bij de bedrijfsarts.^[30] Ook niet de eis dat de werknemer eerst op gesprek moet komen bij

de directeur om te bespreken of inschakeling van de bedrijfsarts wel nodig is.^[31] Overigens kan een verplichting de bedrijfsarts te bezoeken onredelijk zijn, als dat niet kán vanwege de ziekte. De werknemer moet dan wel melden dat hij niet in staat is te komen.^[32]

Soms is daarnaast voor het vaststellen van (het voortduren van) arbeidsongeschiktheid een medisch onderzoek door de bedrijfsarts nodig. De werknemer mag dat weigeren en hij kan niet tot medewerking worden gedwongen.^[33] In die zin worden zijn grondrechten op lichamelijke integriteit en eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in acht genomen. Tegelijk moet hij zich dan wel de maatregel van loonopschorting (artikel 7:629 lid 6 BW) laten welgevalen.^[34] Daarmee ontstaat een impasse: de werknemer krijgt geen loon zolang hij vast blijft houden aan zijn grondrechten.

2.3 Het genezingsvoorschrift

Het genezingsvoorschrift bepaalt dat de werknemer door zijn toedoen de genezing niet mag belemmeren of vertragen op straffe van verval van zijn recht op loon (artikel 7:629 lid 3 aanhef en sub b BW). In het algemeen betekent dit dat hij alles moet doen wat zijn genezing bevordert en alles moet nalaten wat daaraan in de weg kan staan.^[35] Iets duidelijker is de norm die het UWV hanteert (artikel 28 lid 2 sub c WIA): de werknemer is verplicht 'een naar algemene medische maatstaven adequate behandeling te ondergaan voor zijn ziekte of gebrek'. Deze plicht geldt ook in de eerste twee ziektejaren. Tegelijk heeft de werknemer de vrijheid om al dan niet te werken aan genezing en keuzevrijheid ten aanzien van mogelijke behandelingen (artikel 7:450 lid 1 BW). De wetgever heeft deze spanning opgelost door de werknemer niet te dwingen te handelen in strijd met zijn zelfbeschikkingsrecht, maar tegelijkertijd de werkgever niet te verplichten dan loon te betalen. Het genezingsvoorschrift richt zich naar de letter op 'genezing', dus op het beëindigen van ziekte, maar bedoeld zal zijn het beëindigen van 'arbeidsongeschiktheid'.^[36] Er zit licht tussen deze situaties. Denk bijvoorbeeld aan de ongeneeslijk zieke die met gebruik van medicijnen zou kunnen werken, maar die medicijnen niet neemt. Hij belemmert niet zijn genezing, maar wel het herstel van zijn arbeidsgeschiktheid.

Bij dit voorschrift is verder niet de toevoeging 'zonder deugdelijke grond' opgenomen, waar die wel staat in artikel 7:629 lid 3 sub c, d, e en f BW. Dat zou betekenen dat als een werknemer weigert een gevaarlijke medische ingreep te ondergaan omdat hij het risico op blijvende gezondheidsschade te groot vindt, hij daarmee de genezing belemmert of vertraagt en dus geen recht zou hebben op loon. In het begrip 'belemmeren' zit echter ruimte: het gaat om handelingen die naar algemene medische maatstaven de strekking hebben de genezing te belemmeren én die de werknemer kunnen worden verweten.^[37] Het begrip 'vertragen' is verder niet toegelicht en uit de term zelf is niet direct een verwijtvereiste af te leiden. Onduidelijk is bijvoorbeeld of een werknemer moet meewerken aan wachtlijstbemiddeling of een andere behandeling die sneller tot genezing leidt dan de gekozen behandeling.^[38]

Een van de weinige uitspraken over het genezingsvoorschrift betrof een GVB-buschauffeur die ook suikerpatiënt was. Hij zocht zijn heil in een alternatieve behandelingsmethode: het nemen van tabletten, Surinaamse kruiden en fitness. Zijn huisarts constateerde spectaculair gunstige effecten, maar de bedrijfsarts vond dat het spuiten van insuline medisch was aangewezen. De Voorzieningenrechter in Amsterdam overwoog dat als de werknemer zijn grondrechten op lichamelijke integriteit en eerbiediging van het privéleven op zodanige wijze uitoefent dat hij daardoor het genezingsproces belemmert of vertraagt, de werkgever geen loon hoeft te betalen. Hier was er geen belemmering of vertraging, want de UWV-verzekeringsarts vond niet dat alleen het spuiten van insuline adequaat was.^[39]

Het loon kan worden geweigerd gedurende de tijd dat de genezing 'wordt' belemmerd of vertraagd. Als de werknemer één week zou wachten met het inschakelen van medische hulp, waardoor de genezing wordt vertraagd met vier weken, dan heeft de werkgever het recht loon doorbetaling over die vier weken te weigeren.^[40] Uit het woord 'wordt' is op te maken dat het niet voldoende is dat de genezing *kan* worden belemmerd of vertraagd, maar dat dat ook daadwerkelijk moet gebeuren. Dit vereist een medische beoordeling, die in de praktijk door de bedrijfsarts zal worden gedaan. De werknemer hoeft daar niet aan mee te werken, wat voor de werkgever wellicht de deur opent de loonbetaling op te schorten (artikel 7:629 lid 6 BW). De werknemer die wel meewerkt kan over de conclusie van de bedrijfsarts overigens geen UWV-deskundigenoordeel inwinnen, want artikel 32 SUWI biedt daarvoor geen grondslag.

3. Grondrechtelijke spanning

De controle- en verzuimvoorschriften worden niet vaak in onderling verband besproken. Als zij op een rijtje worden gezet dan valt de spanning op tussen het civielrechtelijk belang van de werkgever en de fundamentele rechten van de werknemer, met name op lichamelijke integriteit en bescherming van de privacy. Bij de informatieplicht is dit terug te zien in bijvoorbeeld de afbakening van regres: alleen een verkeersongeval leidt (volgens de Autoriteit Persoonsgegevens) tot een spreekplicht van de werknemer maar andere oorzaken van arbeidsongeschiktheid, zoals een vechtpartij of huiselijk geweld, niet. De bedrijfsarts is verder de buffer tussen werknemer en werkgever bij strikt medische gegevens,^[41] die hij zonder goedkeuring van de werknemer niet mag delen, maar die voor de werkgever wel van belang kunnen zijn, bijvoorbeeld om bij ademhalingsklachten van de werknemer in een verffabriek door het plaatsen van een afzuiginstallatie verzuim bij anderen te voorkomen. De bedrijfsarts kan dan wel adviseren over maatregelen om ziekteverzuim te voorkomen, zonder dat hij hoeft in

te gaan op de aard van de klachten van de zieke werknemer. Bij de informatieplicht lijkt een zeker evenwicht te zijn gevonden, misschien ook door het ontbreken van directe sancties op niet-naleving.

Anders ligt het bij de medewerkingsplicht en het genezingsvoorschrift. Uitgangspunt is het zelfbeschikkingsrecht van de werknemer en zijn recht op vrije artskeuze, wat volgens de wetsgeschiedenis zijn grenzen heeft in de redelijkheid en goede trouw.^[42] De werknemer heeft niettemin veel beoordelingsvrijheid bij het bepalen of en zo ja welke behandeling hij ondergaat.^[43] Op die basis zou hij mogen weigeren zich door de bedrijfsarts te laten controleren op arbeids(on)geschiktheid. Ook mag de werknemer er voor kiezen zich niet of met alternatieve methodes te laten behandelen, of alleen door één bepaalde specialist, ondanks dat daarmee zijn genezing zou worden belemmerd of vertraagd. Die grondwettelijk gegarandeerde vrijheid is belangrijk, maar praktisch een wassen neus. Immers, de werkgever mag in die gevallen het loon opschorten of stoppen. Hoewel de werknemer dus formeel niet kan worden gedwongen, zal hij zich niet vaak de luxe kunnen permitteren te kiezen voor het principe, omdat hij dan zonder inkomen komt te zitten. De werknemer kan zich genoodzaakt voelen toch mee te werken aan controle of aan een behandeling die de bedrijfsarts adequaat vindt, om niet tegen een loonopschorting (controle) of loonstop aan te lopen. Dat leidt tot drang in plaats van dwang, dus net zo goed een obstakel voor de onbelemmerde uitoefening van zijn grondrechten.

4. Slotsom

Een eenvoudige oplossing voor de spanning tussen de belangen van de werkgever en de bescherming van de fundamentele rechten van de werknemer is er niet. Het zou aanbeveling verdienen om in de wetstekst beter tot uitdrukking te brengen dat de werknemer bij de controle op arbeidsongeschiktheid en de medische behandeling van zijn aandoeningen een zelfstandige beoordelingsvrijheid heeft, bijvoorbeeld voor het inschakelen van andere behandelaars en behandelmethoden dan de bedrijfsarts aangewezen acht. Die verduidelijking in de wet kan bijvoorbeeld door het tussenvoegen van de woorden 'zonder deugdelijke grond': in lid 3 sub b en in lid 6 van artikel 7:629 BW. Zolang de wetstekst ongewijzigd blijft, kan de rechter alleen door wetsuitleg het benodigde gewicht toekennen aan het recht op lichamelijke integriteit en bescherming van de privacy van de zieke werknemer.

Voetnoten

[1]

Mr. dr. G.A. Diebels is werkzaam bij KZO Advocaten te Tilburg.

[2]

Ktr. Rotterdam 30 oktober 2012, ECLI:NL:RBROT:2012:BY5535.

[3]

CBP, *De zieke werknemer en privacy. Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers*, februari 2008 (verder: CBP 2008), p. 8-16.

[4]

Verplicht op grond van goedwerknemerschap, B. Hoogendijk, *De loondoorbetalingsverplichting gedurende het eerste ziektejaar* (diss.), Gouda: Quint 1999, p.109 (verder: Hoogendijk 1999) of als redelijk controlevoorschrift, A-G Keus, ECLI:NL:PHR:2012:BW5695, zie HR 6 juni 1975, NJ 1975, 484.

[5]

[Kamerstukken II 1995/96, 24439, nr. 3](#), p. 21.

[6]

Ktr. Lelystad 3 oktober 2001, JAR 2001/226.

[7]

Ktr. Eindhoven 11 september 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:5233, Ktr. Den Bosch 28 maart 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:BZ5525.

[8]

A.J.C. Theunissen, 'Ziekte' in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, Sdu Uitgevers: Den Haag 2013, p. 500, Hof Leeuwarden 5 juli 2011, L/JN BR0363, Ktr. Breda 4 april 2012, ECLI:NL:RBBRE:2012:BW1629.

[9]

HR 21 december 2007, JAR 2008/18.

[10]

[Kamerstukken II 1992/93, 22898, nr. 6](#), p. 14, zie bijv. Ktr. Amsterdam 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564, Ktr. Den Bosch 22 september 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:5552, anders: Ktr. Bergen op Zoom 9 december 2015, ECLI:NL:RBZWB:2015:8044.

[11]

Bijv. wel: Ktr. Den Bosch 15 april 2010, JAR 2010/155.

[12]

I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, (diss.) Kluwer: Deventer, 2009, p.175-176, CBP 2008, p. 74, zie ook Hof Den Bosch 18 februari 2014, JAR 2014/86 (r.o. 4.22), waaruit volgt dat kan worden aangeknoopt bij toepassingsverordening Vo. (EG) nr. 987/2009.

[13]

Samen met verkoudheid de reden van 41% van alle ziekmeldingen.

[14]

CBP 2008, p. 73-74, over het verblijfadres: Hof Den Bosch 21 augustus 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BX5669.

[15]

Ktr. Rotterdam 30 oktober 2012, ECLI:NL:RBROT:2012:BY5535.

[16]

Hof Den Bosch 17 februari 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:554, ook: Ktr. Amsterdam 20 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7281 (meewerken aan verzamelen medische informatie).

[17]

Artikel 14 lid 6 Arbeidsomstandighedenwet jo. artikel 7:446 lid 4 BW.

[18]

[Kamerstukken II 1995/96, 25892, nr. 3](#), p. 113; anders: Ktr. Almere 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:6566 (informatie over het ziekteproces en eventueel herstel).

[19]

CBP 2008, p. 78-79 onderscheidt het directe recht van de werkgever om te weten of de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit een arbeidsongeval en het recht van de bedrijfsarts te weten of verzuim op een andere manier werkgerelateerd is. De bedrijfsarts mag die informatie dan in het algemeen delen met de werkgever.

[20]

Artikel 6:107a BW.

[21]

CBP 2008, p. 79-80.

[22]

Artikel 29 lid 2, derde volzin en sub e, f en g ZW.

[23]

Hof Amsterdam 16 februari 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:515.

[24]

Aleen mogelijk bij het niet-gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen, Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving.

[25]

Artikel 11 laatste volzin en sub f Arbeidsomstandighedenwet.

[26]

Artikel 14 lid 1 en 2 jo. art. 14a lid 1 sub b Arbeidsomstandighedenwet.

[27]

Ktr. Utrecht 1 augustus 2012, ECLI:NL:RBUTR:2012:BX4311.

[28]

G.J.J. Heerma van Voss, *Arbeidsovereenkomst, collectieve arbeidsovereenkomst en ondernemingsovereenkomst*, Asser/Heerma van Voss 7-V*, Kluwer: Deventer 2008, nr. 130.

[29]

Ktr. Amsterdam 20 oktober 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:7281, Ktr. Almere 28 augustus 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:6566.

[30]

[Kamerstukken II 1995/96, 24439, nr. 3](#), p. 21.

[31]

Ktr. Amsterdam 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564.

[32]

Hof Den Bosch 18 februari 2014, JAR 2014/86, rov.4.19.

[33]

Er is met de bedrijfsarts geen geneeskundige behandelovereenkomst (artikel 7:446 lid 4 BW) maar niettemin is het weigeringsrecht van toepassing (artikel 7:450 lid 1 BW) via een schakelbepaling (artikel 7:464 lid 1 BW).

[34]

[Kamerstukken II 1995/96, 24439, nr. 3](#), p. 20-21, Hof Den Bosch 18 december 2002, *JAR* 2003/37.

[35]

S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Kluwer: Deventer 2012 (verder: Klosse 2012), p. 297.

[36]

Zie ook De Jong, die schrijft dat 'coping' belangrijker is dan genezing, P.R. de Jong, 'Is de WIA een mirakel?' in: G.C. Boot, *De zieke werknemer in beweging*, Den Haag: Sdu Uitgevers 2014, p. 10.

[37]

Klosse 2012, p. 297, [Kamerstukken I 1995/96, 24439, nr.134b](#), p. 48.

[38]

Van der Helm meent van niet, 'Controlevoorschriften in cao's en de privacy van de zieke werknemer', *TRA* 2009/87.

[39]

Rb. Amsterdam (vzr.) 9 augustus 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX5906.

[40]

O.a. W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, *Van der Grinten. Arbeidsovereenkomstenrecht*, Kluwer: Deventer 2008, p. 110.

[41]

[Kamerstukken II 2000/01, 27678, nr. 5](#), p. 20: de Minister antwoordde op vragen of de medische privacy niet te ver doorgesloten was: 'Wel kan van de werknemer worden verlangd dat hij de arbodienst volledig opening van zaken geeft'.

[42]

Klosse 2012, p. 297-298 met verwijzing naar Kamerstukken.

[43]

Hoogendijk 1999, p. 99-101, zie ook G.A. Diebels, *Reïntegratie en de praktijk van de wet*, Sdu Uitgevers: Deventer 2003.