****

**Beroepsproduct Onderzoek**

*Een onderzoek naar de re-integratieplicht van werkgevers*

**Toetsing van:**

**Afstudeeronderzoek RE441C**

**Hogeschool Leiden Opleiding Rechten**

Auteur: Yagmur Aydogdu

Studentennummer: s1051826

Klas: Law4D

Begeleidend docent: de heer mr. V. Jongste

Inleverdatum: 26 mei 2016 (Reguliere kans)

Opdrachtgever: de heer mr. D.C.A. van Wessel

Afstudeerorganisatie: Advocatenkantoor Van Wessel

**Voorwoord**

Dit onderzoeksrapport is geschreven in het kader van het afstuderen aan de Hogeschool Leiden. De opdrachtgever is Advocatenkantoor Van Wessel, in het bijzonder de heer mr. D. C. A. van Wessel. Ik heb de opdracht gekregen om een onderzoeksrapport te schrijven naar de re-integratieplicht van werkgevers.

Ik heb met veel plezier en motivatie gewerkt aan dit onderzoeksrapport. Om tot dit onderzoeksrapport te kunnen komen zijn er verschillende onderzoeken verricht binnen de wet- en regelgeving en is er een onderzoek gedaan naar desbetreffende jurisprudentie.

Ik wil bij deze graag enkele mensen bedanken, in het bijzonder dhr. mr. V. A. Jongste en mw. mr. I.J.S. van Mierlo, voor het beantwoorden van mijn vragen, hulp bij het schrijven en alle feedback die ik heb mogen ontvangen en de goede begeleiding tijdens mijn afstudeerperiode. Ook de heer mr. D.C.A. van Wessel dank ik voor zijn ondersteuning en kennis die hij in de afgelopen weken met mij heeft gedeeld.

Yagmur Aydogdu

Barendrecht, mei 2016

**Samenvatting**

Om de centrale vraag van deze scriptie (wanneer het UWV een loonsanctie oplegt aan de werkgever) te kunnen beantwoorden heb ik allereerst in beeld gebracht wat ziekte is en wat de verplichtingen van werkgever en werknemer zijn tijdens ziekte. Binnen het arbeidsrecht wordt er gesproken van ‘ziekte’ als een werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten. De bedongen arbeid is de overeengekomen arbeid zoals omschreven in de arbeidsovereenkomst. Tijdens de ziekteperiode van een werknemer is de werkgever volgens de wet verplicht om minimaal 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon door te betalen voor een periode van 104 weken (en in elk geval het minimumloon tijdens de eerste 52 weken van de ziekte). De grondslag is gelegen in art. 7:629 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

Tijdens deze 104 weken geldt er een opzegverbod op grond van art. 7:670 BW. De werkgever kan in deze periode in beginsel het dienstverband niet opzeggen. De bedrijfsarts zal de werknemer onderzoeken en vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is. Wanneer vaststaat dat de werknemer arbeidsongeschikt is, bestaat er vanaf dat moment voor de werkgever en werknemer wederzijdse verplichtingen. Deze verplichtingen tezamen staan opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter. Het uitgangspunt van deze wet is om zoveel mogelijk te voorkomen dat de werknemer instroomt in de WIA. Vandaar dat de wet verplichtingen schept teneinde de zieke werknemer weer te re-integreren in het arbeidsproces. Dit wordt het re-integratietraject genoemd en vindt zijn grondslag in art. 7:658a BW en wordt nader uitgewerkt in de Regeling Procesgang Eerste en Tweede Ziektejaar. De werkgever is verantwoordelijk voor de begeleiding van het re-integratietraject. Het re-integratietraject wordt onderverdeeld in het eerste spoor en het tweede spoor. Het eerste spoor houdt in dat de werkgever binnen de eigen organisatie op zoek moet gaan naar een passende functie voor de werknemer. Het tweede spoor houdt in dat de werkgever op zoek moet gaan naar een passende functie bij een andere organisatie. Ook de werknemer heeft gedurende het re-integratietraject verplichtingen. De werknemer is verplicht tot het verlenen van zijn volledige medewerking. Als één van beide partijen zich niet aan haar verplichtingen houdt kunnen er financiële sancties volgen op grond van de artikelen 25 lid 9 WIA en art. 7:629 lid 3, 6 en 11 BW.

De werknemer kan na een jaar en 8 maanden een WIA-uitkering aanvragen. Voor deze aanvraag moet het re-integratieverslag compleet zijn, zodat het UWV het re-integratietraject kan beoordelen. Op dat moment vervult het UWV haar ‘poortwachtersfunctie’. Als het re-integratietraject volgens het UWV naar behoren is verlopen, vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. De werknemer komt dan in aanmerking voor een WIA-uitkering. Is het re-integratietraject niet goed verlopen, dan zal de werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd krijgen. Dit wordt ook wel de loonsanctie genoemd. Deze verlengde loondoorbetalingsverplichting vervalt op het moment dat de werkgever zijn gebrek herstelt.

Als de werkgever het niet eens is met de opgelegde loonsanctie, kan de werkgever een bezwaarschrift indienen bij het UWV. Wordt het bezwaar ongegrond verklaard, dan kan de werkgever nog in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank.

Voor dit onderzoek heb ik 37 uitspraken geanalyseerd. Alle wet- en regelgeving omtrent re-integratie is vaak niet duidelijk bij vele werkgevers. Hierdoor krijgen werkgevers vaak een loonsanctie opgelegd door het UWV. Tijdens mijn onderzoek is gebleken dat er een zevental topics zijn die regelmatig terugkeren in de rechtspraak waardoor er een loonsanctie wordt opgelegd. Deze zijn:

* Geen actieve houding van de werkgever tijdens het re-integratietraject;
* Geen passende arbeid gezocht of aangeboden voor de werknemer;
* Tweede spoor te laat gestart;
* Geen mediation ingeschakeld om impasse in re-integratie op te lossen;
* Deskundigenoordeel niet aangevraagd of genegeerd;
* Re-integratieverslag niet compleet of te laat aangeleverd;
* Verantwoordelijkheid re-integratie ligt bij de werkgever.

Daarnaast heb ik nog een ‘restcategorie’ waardoor er een loonsanctie is opgelegd, namelijk:

Geen verantwoorde urenopbouw(instructie) door de werkgever, WIA-aanvraag te laat ingediend, geen begeleiding aangeboden tijdens sollicitatieprocedure, toekenning WGA uitkering is geen reden om geen re-integratie-inspanningen te verrichten, vanwege soort dienstverband heeft werkgever geen re-integratie-inspanningen verricht.

De werknemer had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De werkgever heeft hierdoor geen re-integratie-inspanningen verricht. De werkgever wilde financieel en fysiek geen inspanningen verrichten voor deze werknemer omdat de arbeidsovereenkomst bijna afliep. Dit is voor de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB) geen reden geweest om geen re-integratie-inspanningen te verrichten. Volgens de CRvB is de loonsanctie dan ook terecht opgelegd.

**Inhoudsopgave Pagina:**

**Hoofdstuk 1 Inleiding**

1.1 Probleemanalyse………………………………………………………………………………8,9

1.2 Doelstelling………………………………………………………………………………………….9

1.3 Centrale vraagstelling en deelvragen……………………………………………...10

1.4 Begripsafbakening…………………………………………………………………………….10

1.5 Methoden van onderzoek…………………………………………………………....11,12

1.6 Toegevoegde en verwijderde bronnen…………………………………………....12

**Hoofdstuk 2 Het wettelijke kader**

2.1 Wat wordt er verstaan onder het begrip

‘ziekte’ binnen het arbeidsrecht?.............................................13,14

2.2 Het BW…………………………………………………………………………………………...14-16

2.3 Wel of geen loondoorbetaling…………………………………………………….….17,18

2.4 Wet verbetering poortwachter…………………………………………………..….18,19

2.5 Passende & Bedongen arbeid……………………………………………………………..19

2.5.1 Passende arbeid………………………………………………………………………………19,20

2.5.2 Bedongen arbeid………………………………………………………………………………….20

2.6 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar…………………………21,22

2.6.1 Einde eerste en tweede ziektejaar………………………………………………….22,23

2.7 Beleidsregels beoordelingskader poortwachter………………………………..…23

2.8 Wet WIA…………………………………………………………………………………………..24,25

2.9 (Loon)Sancties…………………………………………………………………………………..….25

2.9.1 Sancties (jegens) werkgever……………………………………………………………24,25

2.9.2 Bezwaar………………………………………………………………………………………………….26

2.9.3 Beroep………………………………………………………………………………………………..….26

2.9.4 Sancties (jegens) werknemer……………………………………………………………....27

2.10 Deelconclusie…………………………………………………………………………………….27,28

**Hoofdstuk 3 Analyse jurisprudentie**

3.1 Geen actieve houding……………………………………………………………….………29,30

3.2 Geen passende arbeid…………………………………………………………………………..30

3.3 Tweede spoor te laat ingezet of

geen activiteiten richting het tweede spoor………………………………………..31

3.4 Geen compleet re-integratieverslag ingeleverd…………………………………..32

3.5 Mediation………………………………………………………………………………………….……33

3.6 Verantwoordelijkheid re-integratie ligt bij de werkgever…………………...33

3.7 Deskundigenoordeel………………………………………………………………….…….33,34

3.8 Overige thema`s die aan bod zijn gekomen………………………………….…..34

3.8.1 Geen verantwoord urenopbouw…………………………………………………………..35

3.8.2 Vanwege soort dienstverband geen

re-integratie-inspanningen verricht…………………………………………………..…35

3.8.3 WIA-aanvraag te laat ingediend……………………………………………….………...35

3.8.4 Vertraging van het re-integratietraject………………………………………………..36

3.8.5 Bevoegdheid UWV………………………………………………………………………………….36

3.8.6 Geen begeleiding aangeboden tijdens sollicitatie…………………………………36

3.8.7 Toekenning WGA-uitkering……………………………………………………………….…..37

**Hoofstuk 4 Conclusie en aanbevelingen**

4.1 Conclusie………………………………………………………………………………………………………….37-41

4.2 Aanbevelingen………………………………………………………………………………………………….41-44

**Bronnenlijst………………………………………………………………………………….45-46**

**Bijlagen**

**Lijst met afkortingen**

Appellant De procespartij die in hoger beroep gaat tegen een uitspraak in eerste aanleg

Art. Artikel

BW Burgerlijk Wetboek

cao Collectieve arbeidsovereenkomst

CRvB Centrale Raad van Beroep

JO Juncto; in samenhang met

Rpetz Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

WAO Wet op de arbeidsongeschiktheid

Wet WIA Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen

Wvp Wet verbetering poortwachter

ZW Ziektewet

**Hoofdstuk 1 Inleiding**

***1.1 Probleemanalyse***

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Advocatenkantoor Van Wessel (hierna: Van Wessel), gevestigd te Barendrecht. Van Wessel is een jong advocatenkantoor met een moderne kijk op de advocatuur en gespecialiseerd in familie-en arbeidsrecht. [[1]](#footnote-1)

Veel werkgevers weten niet of zij tijdens de re-integratie van hun zieke werknemer uitvoering geven aan art. 7:658a BW of aan art. 65 WIA. Beide artikelen verplichten immers (samen met andere wettelijke bepalingen) de re-integratie ter hand te nemen. [[2]](#footnote-2)

De volgende casus wordt behandeld door Van Wessel en is illustratief voor het onderwerp van deze scriptie:

*Werknemer A is in dienst bij werkgever B (een vervoersbedrijf) als controleur openbaar vervoer en wordt slachtoffer van een geweldsdelict tijdens diensttijd. Werknemer meldt zich ziek bij de werkgever. Werkgever neemt pas na een week contact op met de werknemer. Het contact tussen werknemer en werkgever verloopt niet vlekkeloos. Er is sprake van een groot meningsverschil. Naar aanleiding van een deskundigenoordeel is bepaald dat werknemer kan werken, terwijl dit om medische redenen nog niet kon. De werknemer werd (in het kader van de ‘tweede spoor-re-integratie) verwacht om bij een andere werkgever te re-integreren. De werkgever heeft niet gekeken wat de interne mogelijkheden zijn voor de werknemer, om bijvoorbeeld de werknemer te re-integreren in de eigen functie of als dat niet lukt in een aangepaste functie binnen de eigen organisatie.*

Deze casus, die wordt behandeld door Van Wessel, vormt de aanleiding voor dit onderzoek.

Van Wessel krijgt regelmatig te maken met werkgevers die zieke werknemers in dienst hebben. In deze zaken willen de werkgevers graag advies over de handelingen die zij gedurende de ziekteperiode van werknemers moeten verrichten om zo een loonsanctie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) te vermijden. Werkgevers zijn in de meeste gevallen niet van deze plichten op de hoogte omdat zij zelf vaak beperkte kennis hebben op dit gebied of geen jurist in dienst hebben. Hierdoor wordt er vaak (te) laat voor hulp aangeklopt. In de wet zijn de plichten met betrekking tot re-integratie opgenomen. Maar die plichten zijn niet altijd even concreet.

Bij Van Wessel word ik in de gelegenheid gesteld om dossiers te bekijken en onderzoek te verrichten. De heer Van Wessel wilt graag weten hoe het wettelijk kader betreffende de re-integratieplicht van een werkgever in de praktijk ingevuld dient te worden. Tevens wilt de heer Van Wessel weten hoe een werkgever, volgens de afwegingen die in de wet- en regelgeving en jurisprudentie aan bod komen, moet handelen bij een arbeidsongeschikte werknemer om zo aan zijn re-integratieplicht te voldoen, om zo een loonsanctie van het UWV te ontlopen. Aan de hand van geanalyseerde jurisprudentie zullen er aspecten aangehaald worden die de rechter meeneemt in zijn overweging om al dan niet te toetsen of de werkgever zich aan zijn re-integratieplicht heeft voldaan en of de loonsanctie terecht is opgelegd. Van Wessel kan de resultaten van het onderzoek gebruiken ter advisering van zijn cliënten.

***1.2 Doelstelling***

Het doel van dit onderzoek is om een advies te geven aan de heer mr. Van Wessel waarin naar voren komt hoe Van Wessel werkgevers met een arbeidsongeschikte werknemer het beste kan adviseren omtrent de wijze waarop zij (in het kader van de re-integratieverplichtingen) dienen te handelen bij een zieke werknemer teneinde een loonsanctie van het UWV te voorkomen.

***1.3 Centrale vraag en deelvragen***

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

*Welk advies kan Van Wessel zijn cliënten (werkgevers) geven teneinde te voorkomen dat zij in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter een loonsanctie opgelegd kunnen krijgen, blijkens wet en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?*

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Wat wordt er verstaan onder ziekte binnen het arbeidsrecht?

2 a. Wat houdt re-integratie in?

b. Welke verplichtingen hebben de werkgever en werknemer gedurende het re- integratieproces?

3. Wat is een loonsanctie?

4. Onder welke feiten en omstandigheden acht de CRvB een loonsanctie terecht dan wel onterecht?

***1.4 Begripsafbakening***

Dit onderzoeksrapport bevat een aantal begrippen die ik wil toelichten om de leesbaarheid van dit beroepsproduct te bevorderen.

* Ziekte: Ziekte binnen het arbeidsrecht is het niet kunnen uitvoeren van de bedongen arbeid. De bedongen arbeid is de overeengekomen arbeid in de arbeidsovereenkomst.
* Re-integratietraject: Het moment waarop de werkgever en werknemer samen er alles aan moeten doen om de zieke werknemer weer te laten re- integreren in het arbeidsproces.
* Loonsanctie: De verplichting van de werkgever om gedurende 104 weken loon door te betalen aan een werknemer die onder meer ten gevolge van ziekte de bedongen arbeid niet (volledig) heeft verricht.

***1.5 Methoden van onderzoek***

In dit hoofdstuk zal ik per deelvraag toelichten welke onderzoeksmethode toegepast zal worden teneinde een antwoord te krijgen op de deelvragen.

Er zullen twee onderzoeksmethoden voor dit onderzoek worden toegepast, namelijk deskresearch en jurisprudentieonderzoek. De eerste drie deelvragen vormen het theoretisch gedeelte van dit onderzoek.

1. Wat wordt er verstaan onder ziekte binnen het arbeidsrecht?

2 a. Wat houdt re-integratie in?

b. Welke verplichtingen hebben de werkgever en werknemer gedurende het re- integratieproces?

3. Wat is een loonsanctie?

Voor dit theoretisch gedeelte van mijn onderzoek heb ik ervoor gekozen om bronnen, literatuur en kamerstukken te analyseren, ook wel deskresearch genoemd. Hiervoor heb ik gekozen omdat er geen dossieronderzoek gedaan kon worden. Aan de hand van het analyseren van bronnen kan ik het theoretische gedeelte van mijn onderzoek voltooien en/of aanvullen. Dit zal mij helpen om de centrale vraagstelling te beantwoorden. Door het gebruik van bronnen kan ik de relevante wetsartikelen toelichten en beschrijven in mijn onderzoek.

4. Onder welke feiten en omstandigheden acht de CRvB een loonsanctie terecht dan wel onterecht?

Deelvraag 4, tevens de laatste deelvraag, vormt het praktijkgedeelte. Voor het praktijkgedeelte zal er een jurisprudentieonderzoek plaatsvinden. Hiervoor heb ik gekozen omdat het de recente ontwikkelingen laat zien over de re-integratieplicht van werkgevers in de praktijk en hoe de wet en regelgeving in de praktijk wordt toegepast en ingevuld. Door middel van het analyseren van de jurisprudentie zal de praktische uitwerking van art. 7:629 lid 11 BW en art. 7:658a BW geanalyseerd worden. Er wordt geen onderscheid gemaakt in de soorten ziektes. Er is gekozen om 37 uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB) te analyseren teneinde een antwoord te krijgen op de laatste deelvraag en uiteindelijk de centrale vraag. De gekozen uitspraken zijn uit het jaar 2009 tot en met 2016. De CRvB oordeelt in hoger beroep over geschillen op het terrein van de sociale verzekeringen, de sociale voorzieningen en ambtenarenzaken. Omdat de CRvB de hoogst rechtsprekende macht op het gebied van ‘de loonsanctie’ is, heb ik er bewust voor gekozen om alleen uitspraken van de CRvB te analyseren. De gekozen jurisprudentie is uit de periode 2009-2016. Dit is omdat het de meest recente ontwikkelingen laat zien. Om te bepalen welke zaken ik voor dit onderzoek zal gebruiken heb ik gezocht naar jurisprudentie op rechtspraak.nl met als zoekterm ‘Loonsanctie UWV’.

# *1.6 Toegevoegde en verwijderde bronnen:*

Nadat mijn onderzoeksvoorstel is goed gekeurd en ik eenmaal ben begonnen aan het onderzoek, is er een aantal wijzigingen geweest met betrekking tot de gekozen jurisprudentie.

Als eerste zijn er een aantal uitspraken afgevallen, welke achteraf niet relevant bleken te zijn voor mijn onderzoek. In mijn onderzoeksvoorstel heb ik aangegeven 45 uitspraken te analyseren. Dit zijn er uiteindelijk 37 geworden.

Daarnaast heb ik in mijn onderzoeksvoorstel aangegeven om 15 uitspraken te analyseren waarbij ten onrechte een loonsanctie is opgelegd en 30 uitspraken waar een loonsanctie terecht is opgelegd. Naarmate het onderzoek vorderde, heb ik gezien dat deze manier niet werkte en dat het splitsen van de uitspraken inhoudelijk niets zou bijdragen aan mijn onderzoek. Ter toelichting: bij zaken betreffende een ‘terechte’ en onterechte’ loonsanctie komen dezelfde topics aan bod. Het onderzoek richtte zich uiteindelijk op de topics. Zo kunnen ook bij uitspraken waar er geen loonsanctie wordt opgelegd lessen worden getrokken omtrent het betreffende thema; al dan niet via a-contrario redeneringen. Vandaar dat dit onderscheid uiteindelijk is komen te vervallen.

**Hoofdstuk 2 Het Wettelijk Kader**

In dit hoofdstuk wordt het wettelijk kader van de re-integratieplicht tijdens ziekte en de loonsanctie beschreven en uitgelegd. Het is belangrijk om eerst het wettelijk kader te beschrijven zodat goed in kaart wordt gebracht wat de rechten en plichten zijn van de werknemer en werkgever gedurende het re-integratietraject en de eventuele sancties. Vanuit een goed begrip van deze basis kan later in de scriptie dan logischerwijs de stap worden gemaakt naar het bespreken van de relevante jurisprudentie. Eerst zal ik het begrip ‘ziekte’ en het begrip ‘arbeidsongeschiktheid ’ onderscheiden. Vervolgens bespreek ik de verplichte loondoorbetaling tijdens ziekte, de Wet verbetering poortwachter (hierna: Wvp), de procesgang eerste en tweede ziektejaar en ik zal besluiten met het bespreken van de loonsanctie.

***2.1 Wat wordt er verstaan onder ‘ziekte’ binnen het arbeidsrecht en wat is arbeidsongeschiktheid ?***

Ook al lijkt het voor de ‘niet-arbeidsrechtjurist’ helder, er is veel verwarring over het begrip ‘ziekte’ binnen het arbeidsrecht. Een reden hiervoor is dat er meerdere definities zijn.

Het arbeidsrechtelijke begrip ziekte is niet gelijk te stellen met het medische begrip van ziekte. Een medewerker is ziek wanneer hij of zij door een fysiek of psychisch gebrek niet meer in staat is het werk uit te voeren dat van hem wordt verwacht. [[3]](#footnote-3) In dit onderzoek wordt er verder geen onderscheid gemaakt in verschillende soorten ziekten (fysiek of psychisch).

De wet geeft een definitie van het (arbeidsrechtelijke) begrip (van) ziekte, namelijk in art. 7:629 BW. Op grond van art. 7:629 lid 1 BW is de werknemer arbeidsongeschikt indien *hij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten als gevolg van zijn ziekte*. Hierna (in paragraaf 2.2) leest u meer over het BW (in de zin dat ik daar in zal gaan op de, voor dit onderzoek, relevante wettelijke bepalingen die daar opgenomen zijn). In paragraaf 2.5.2 zal ik het begrip *bedongen arbeid* nader toelichten. Een andere definitie wordt gegeven in art. 19 lid 1 ZW. Op grond van dit artikel is de werknemer arbeidsongeschikt wanneer hij de bedongen arbeid niet meer kan verrichten op grond van medische gronden.

Tevens dient er op grond van dit artikel een causaal verband te zijn tussen de ziekte en de arbeidsongeschiktheid. [[4]](#footnote-4)

Het is, zo blijkt uit bovenstaande wetsartikel, en dus niet voldoende dat de werknemer alleen ziek is in medische zin. Noodzakelijk is tevens dat de werknemer als gevolg van de ziekte ook arbeidsongeschikt is. Of er daadwerkelijk sprake is van arbeidsongeschiktheid zal door de bedrijfsarts worden vastgesteld. De huisarts kan alleen de vraag beantwoorden of een werknemer medisch ziek is, maar niet of de werknemer arbeidsongeschikt is.

Het arbeidsrechtelijke begrip ‘ziekte’, ‘arbeidsongeschiktheid’, houdt dus nauw verband met de functie die de werknemer verricht. Immers: pas wanneer als gevolg van ziekte de eigen functie niet meer kan worden uitgevoerd is een werknemer arbeidsongeschikt. Dit betekent dat de bedrijfsarts zich moet verdiepen in de bedongen arbeid die de werknemer verricht. [[5]](#footnote-5)

In het vervolg van dit onderzoek wordt de arbeidsongeschiktheid in de zin van bovenstaande wetsartikelen aangehouden. Ook als ik spreek over ‘ziekte’ dan doel ik dus op ‘ziekte in de zin van het niet kunnen verrichten van de eigen/bedongen arbeid’.

***2.2 Het BW***

In boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) zijn de bijzondere overeenkomsten opgenomen. In titel 10 van boek 7 BW is de wetgeving omtrent arbeidsovereenkomsten opgenomen. De arbeidsovereenkomst is de bekendste vorm van een overeenkomst tot het verrichten van arbeid. De wet geeft de volgende definitie van de arbeidsovereenkomst: [[6]](#footnote-6) *“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”* De arbeidsovereenkomst als zodanig wordt in dit onderzoeksrapport niet uitgebreid behandeld.

In afdeling 2 van titel 10 staan de regelingen met betrekking tot het loon van de werknemer. Dit onderzoek zal daar uitgebreid stil bij staan; immers: de loondoorbetaling bij ziekte is een centraal thema in deze scriptie

Art. 7:629 BW en art. 7:658a BW staan centraal in dit onderzoek, aangezien het de twee kernbepalingen zijn van de Wvp. Hieronder bespreek ik beide artikelen kort.

***2.2.1 Art. 7:629 BW***

Dit artikel gaat over het recht op loon van de zieke werknemer. Lid 1 van art. 7:629 BW geeft weer dat de werknemer die de bedongen arbeid niet kan verrichten wegens o.a. ziekte, voor een tijdvak van 104 weken recht heeft op 70 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken tenminste het minimumloon. Lid 3 en 6 van het hierboven genoemde artikel zal hieronder een nadere toelichting krijgen. Dit omdat deze betrekking hebben op sancties die een werkgever kan treffen als een werknemer niet goed meewerkt aan zijn re-integratie.

Art. 7:629 lid 3 BW:

Het recht van de werknemer op loondoorbetaling is aan een aantal voorwaarden verbonden. De werknemer moet zich aan bepaalde verplichtingen houden, anders heeft de werkgever het recht de loondoorbetaling te stoppen. Het recht op loondoorbetaling vervalt indien:

* ziekte wordt veroorzaakt door opzet van de werknemer,
* werknemer verstrekt valse informatie in het kader van aanstellingskeuring,
* werknemer belemmert of vertraagt de genezing,
* werknemer weigert passende arbeid te verrichten,
* werknemer weigert mee te werken aan voorschriften of getroffen maatregelen die gericht zijn op het verrichten van passende arbeid,
* werknemer weigert het plan van aanpak serieus te nemen,
* werknemer weigert zonder deugdelijke grond de aanvraag voor een WIA-uitkering te dienen. [[7]](#footnote-7)

Art. 7:629 lid 6 BW:

Dit artikel bepaalt dat de werkgever het loon kan opschorten zolang de werknemer schriftelijke en redelijke controlevoorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen niet nakomt, waardoor de werkgever de loondoorbetalingsplicht niet kan vaststellen.

De werkgever zal alsnog het loon over de loonopschortingsperiode moeten betalen, zodra blijkt dat de werknemer daadwerkelijk ziek is geweest tijdens deze periode. Het belang van de wettelijke opschortingsbevoegdheid is dat de werkgever dan niet de wettelijke verhoging en de wettelijke rente is verschuldigd. [[8]](#footnote-8)

***2.2.2 Art. 7:658a BW***

Daar waar art. 6:729 BW spreekt over het recht op loon tijdens ziekte, geeft dit wetsartikel aan dat daartegenover de verplichting bestaat om te re-integreren. In dit kader zal de werknemer passende arbeid moeten verrichten (zie paragraaf 2.5.1).

In dit kader wordt nog eens gemarkeerd dat het re-integreren in het tweede spoor (art. 7:658a lid 1 BW) een belangrijk instrument is welke kan worden ingezet door de werkgever. Een werkgever die geen passende arbeid voorhanden heeft in het eigen bedrijf dient te onderzoeken of de werknemer die passende arbeid wel kan verrichten bij een ander bedrijf (terwijl de arbeidsovereenkomst met de werkgever in takt blijft).

***2.3 Wel of geen loondoorbetaling ?***

In paragraaf 2.1 heeft u gelezen wat ziekte/arbeidsongeschiktheid inhoudt. De afbakening van dit begrip was noodzakelijk omdat aan die term, in arbeidsrechtelijke zin, de nodige gevolgen zijn verbonden.

In deze paragraaf zal ik ingaan op de vraag of er voor de werkgever al dan niet een verplichting bestaat om loon door te betalen tijdens ziekte van de werknemer.

Op grond van art. 7:627 BW is de werkgever geen loon verschuldigd voor de duur dat de werknemer geen arbeid verricht.

De wetgever heeft vanuit het oogpunt om de werknemer te beschermen, op dit beginsel een uitzondering gemaakt in art. 7:629 BW. In dit wetsartikel is bepaald dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden gehouden is om zijn verplichting tot het betalen van loon na te komen, ondanks dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Wanneer de werknemer zijn werkgever opbelt met de mededeling dat hij ziek is en niet kan komen werken, is het gevolg dat de werknemer zijn deel van de arbeidsovereenkomst (de bedongen arbeid), namelijk het verrichten van arbeid, niet kan nakomen.

De wetgever heeft bepaald dat ongeacht de oorzaak die aan de ziekte ten grondslag ligt, de werknemer gedurende een periode van maximaal 104 weken recht blijft houden op minimaal 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was. [[9]](#footnote-9)

Als een werknemer niet arbeidsongeschikt is verklaard, heeft de werkgever geen verplichting tot loondoorbetaling. Dan geldt het principe ‘geen arbeid geen loon’ op basis van art. 7:627 BW. Het recht op loon zal pas weer gaan ontstaan als de werknemer zijn werkzaamheden hervat of als hij alsnog arbeidsongeschikt wordt verklaard. Bij veel ‘ziekmeldingen’ draait het om de vraag: is een werknemer daadwerkelijk (arbeidsrechtelijk) ziek? Indien het antwoord bevestigend luidt dan is de werkgever gedurende maximaal 104 weken verplicht tot loondoorbetaling. Er geldt dan eveneens een opzegverbod op grond van art. 7:670 BW. De werkgever kan het dienstverband in deze periode in beginsel niet opzeggen. Een opzegging in deze periode kan vernietigd worden door de zieke werknemer. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst in deze periode alleen opzeggen op grond van dringende redenen. [[10]](#footnote-10)

***2.4 Wet verbetering poortwachter***

De loondoorbetaling bij ziekte maakt onderdeel uit van de Wet verbetering poortwachter (hierna: Wvp). Tegenover het recht op loondoorbetaling staat dat de zieke werknemer samen met zijn werkgever zoveel mogelijk moet re-integreren. De Wvp tracht te voorkomen dat werknemers in de WIA komen. Werkgever en werknemer hebben bepaalde verplichtingen tijdens het ziekteverzuim van de werknemer. Deze verplichtingen zijn terug te vinden in de Wvp, die uit verschillende wetten bestaat, zoals het BW, ZW en Wet WIA. Hierna zal ik uitleggen hoe het samenspel van deze wetten en de Wvp werkt.

De Wvp schrijft voor dat bij (langdurig) ziekteverzuim vanaf de eerste ziektedag de werkgever en werknemer zich actief moeten opstellen om de arbeidsongeschikte werknemer zo snel mogelijk weer in het arbeidsproces te laten terugkeren. De werkgever is verantwoordelijk voor het gehele re-integratietraject. Daarnaast spreekt de Wet verbetering poortwachter over ‘passende arbeid’ en legt rechten en plichten op. Hierna worden die besproken. Bespreking van de Wvp is nodig omdat het UWV (na maximaal 104 weken), in het kader van een aanvraag voor een WIA-uitkering, zal toetsen of werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan aan die re-integratieplicht. Luidt het antwoord ontkennend dan zal een loonsanctie volgen.

Om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen, is de Wvp op 1 april 2002 van kracht gegaan. [[11]](#footnote-11) Deze wet verlangt dat werkgever en werknemer zich samen met de arbodienst of gecertificeerde bedrijfsarts inspannen om de arbeidsongeschikte werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. [[12]](#footnote-12) Dit dient verantwoord te gebeuren. De twee belangrijkste maatregelen van de Wvp zijn de introductie van een re-integratietraject en de mogelijkheid tot het opleggen van een loonsanctie. Ook is van belang dat in art. 7:658a BW en art. 7:660a BW de verplichting aan de werkgever en de werknemer is gegeven om passende arbeid aan te bieden dan wel te accepteren. [[13]](#footnote-13)

Voordat ik verder ga met de bespreking van de Wvp bespreek ik in de volgende paragraaf het zojuist genoemde begrip ‘passende arbeid’ omdat het een cruciaal begrip is bij de vraag of werkgever en werknemer voldoende hebben gedaan aan hun re-integratieplicht. In nauw verband met het begrip passende arbeid staat het begrip bedongen arbeid. Ook dat begrip komt aan bod in de volgende paragraaf.

***2.5 Passende en bedongen arbeid***

In deze paragraaf zal ik de begrippen passende en bedongen arbeid uitleggen. Dit zijn belangrijke begrippen die aan bod komen tijdens het re-integratietraject.

***2.5.1 Passende arbeid***

Het UWV kan op verzoek van de werknemer of de werkgever een arbeidsdeskundige naar het bedrijf sturen om te bezien of voor de werknemer mogelijkheden zijn om opnieuw te starten met werken in passende arbeid. De arbeidsdeskundige zal kijken of in eerst instantie de eigen functie van de werknemer met aanpassingen passend gemaakt kan worden. Als dit niet mogelijk is, wordt er gezocht naar een andere functie binnen het bedrijf die past bij de medische beperkingen van de werknemer. [[14]](#footnote-14) Dit wordt het ‘eerste spoor genoemd’. Lukt het niet om binnen het eigen bedrijf passend werk te realiseren voor de arbeidsongeschikte werknemer, dient de werkgever op zoek te gaan naar passend arbeid binnen een andere bedrijf. Dit wordt het ‘tweede spoor’ genoemd.

Passende arbeid vindt zijn wettelijke grondslag in art. 7:658a lid 4 BW. Dit wetsartikel bepaalt dat onder passende arbeid moet worden verstaan: ‘alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke, of sociale aard niet van hem kan worden gevergd’. Met andere woorden wordt hiermee bedoeld arbeid die zo dicht mogelijk op het niveau van de oorspronkelijke functie zit, bij de eigen werkgever of een andere werkgever.

Voorbeeld:

De heer Jansen is fulltime werkzaam als loodgieter en is wegens hevige rugklachten uitgevallen voor dat werk. De heer Jansen kan zijn beroep als loodgieter niet meer uitoefenen omdat het te zwaar wordt voor hem. De werkgever van de heer Jansen heeft nog lichte werkzaamheden voor een paar uur per week dat voor de heer Jansen geen belasting voor zijn rug zal hebben. Dit wordt passende arbeid genoemd. Afhankelijk van de ernst van de rugklachten, zal de heer Jansen totdat hij is genezen de aangepaste werkzaamheden moeten verrichten.

***2.5.2 Bedongen arbeid***

De Bedongen arbeid is de functie van de werknemer zoals staat omschreven in de arbeidsovereenkomst, ofwel de contractueel overeengekomen arbeid.[[15]](#footnote-15)

Voorbeeld:

Als een topsporter zijn been breekt, kan hij de bedongen arbeid niet uitvoeren. Immers zijn been is gebroken en hij zal geen oefeningen kunnen uitvoeren. Dit betekent dat de topsporter ‘arbeidsrechtelijk ziek’ is. Als een leraar zijn been breekt, kan hij de bedongen arbeid nog wel uitvoeren bijvoorbeeld door middel van een rolstoel. De gebroken been van de leraar is geen belemmering om de bedongen arbeid, les geven, uit te voeren.

Resumerend: een zieke werknemer dient zolang hij zijn bedongen arbeid niet kan verrichten gedurende ‘ziekte’ passende arbeid te verrichten. Wat ‘passend’ is hangt af van de omstandigheden van het geval (bekwaamheden, achtergrond, aard van de ziekte, de bedongen arbeid).

***2.6 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar***

We zagen hierboven dat op grond van de artikelen 7:629 BW jo art. 7:658a BW de werkgever en werknemer er alles aan moeten doen om tijdens (in beginsel maximaal 104 weken) de ziekte van de werknemer de arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren in het arbeidsproces.

De maatregelen die getroffen moeten worden tijdens deze periode staan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.[[16]](#footnote-16) Hieronder bespreek ik de hoofdlijnen van deze regeling. Ook hier geldt weer: dit doe ik omdat later in de scriptie zal blijken dat het schenden van deze verplichtingen gevolgen kunnen hebben voor het al dan niet opleggen van een loonsanctie van het UWV. Vandaar dat een basaal begrip van deze regels belangrijk is. De werkgever is verplicht om op tijd alle noodzakelijke gegevens met betrekking tot het ziekteverzuim van de werknemer aan de bedrijfs- of Arboarts te verstrekken. [[17]](#footnote-17) Nadat dit is gebeurd kan de bedrijfs- of Arboarts nu zijn mening/kennisgeving kenbaar maken over het ziektegeval van de werknemer. Dit gebeurt door middel van het opstellen van een probleemanalyse waarin de oorzaak van het ziekteverzuim, de hervattingsmogelijkheden en re-integratieactiviteiten van werkgever en werknemer staan beschreven. Als uit het oordeel van de bedrijfsarts blijkt dat er mogelijkheden zijn om de terugkeer van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen, dient de werkgever een plan van aanpak op te stellen.[[18]](#footnote-18) Het opstellen van de plan van aanpak gebeurt in overeenstemming met de werknemer en moet schriftelijk worden vastgelegd. Dit dient binnen acht weken na de dag van de eerste ziekmelding te gebeuren. Voor het opstellen van de probleemanalyse en het plan van aanpak kan van de genoemde termijn worden afgeweken mits dit wordt gemotiveerd. [[19]](#footnote-19)

De volgende punten moeten in het plan van aanpak opgenomen worden:

* De door de werkgever en werknemer te ondernemen activiteiten gericht op terugkeer in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt;
* Afspraken omtrent de momenten waarop de activiteiten in het plan van aanpak door de werkgever en werknemer worden geëvalueerd. Dit dient om de zes weken te gebeuren en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar;
* Een aangewezen persoon die de overeengekomen activiteiten begeleidt en tevens zorg draagt voor het contact tussen werkgever, werknemer, bedrijfsarts of arbodienst. [[20]](#footnote-20)

Tot slot moet de ziekmelding nog bij het UWV geregistreerd worden. Hiervoor dient de werkgever na 42 weken de ziekmelding schriftelijk of digitaal door te geven aan het UWV.

***2.6.1 Einde eerste ziektejaar en einde tweede ziektejaar***

Na het eerste ziektejaar is het nu tijd voor de eerstejaarsevaluatie. Door middel van het invullen van de eerstejaarsevaluatie, wordt het plan van aanpak door de werkgever en werknemer besproken. Het plan van aanpak kan hierna, zo nodig, worden aangevuld/gewijzigd. [[21]](#footnote-21)

Uiterlijk dertien weken voor het verstrijken van de eerste twee jaar van de ziekte stelt de werkgever een re-integratieverslag op. Het re-integratieverslag bestaat uit een overzicht van alle inspanningen en maatregelen die de werkgever heeft genomen om de arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren. Het re-integratieverslag bestaat uit de probleemanalyse, het plan van aanpak, eerstejaarsevaluatie, het oordeel van de bedrijfsarts en eindevaluatie. [[22]](#footnote-22)

De werkgever dient het re-integratieverslag zorgvuldig op te stellen, immers het complete re-integratietraject zal door middel van het re-integratieverslag worden beoordeeld. [[23]](#footnote-23) Op grond van artikel 64 lid 3 Wet WIA kan de werknemer na een jaar en acht maanden een WIA-uitkering aanvragen. De aanvraag voor de WIA- uitkering gaat gepaard met het re-integratieverslag. [[24]](#footnote-24)

Het UWV zal de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer beoordelen. Afhankelijk van de beoordeling zal er ofwel een WIA-uitkering worden toegekend (mits de werknemer voldoet aan de WIA-criteria die ik hier verder buiten beschouwing laat), ofwel er zal een loonsanctie volgen.

***2.7 Beleidsregels beoordelingskader poortwachter***

Zoals u net heeft gelezen verricht het UWV voorafgaand aan de beoordeling van het recht op uitkering eerst de poortwachterstoets. Het UWV beoordeelt dan de re-integratie-inspanningen, of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt en als dat niet zo is of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste twee jaar van ziekte voldoende inspanningen hebben verricht om de functionele mogelijkheden zoveel mogelijk te vergroten. Daarnaast ook of de werkgever en werknemer samen de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk hebben benut in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Als het resultaat van de re-integratie-inspanningen positief is, wordt het recht op uitkering beoordeeld. Als het resultaat van de re-integratie-inspanningen negatief is, wordt het recht op uitkering opgeschort en heeft de werkgever opnieuw voor maximaal 52 weken lang de loondoorbetalingsplicht. Wanneer de werkgever de tekortkomingen hersteld vervalt de loondoorbetalingsplicht.

Uitgangspunten van de beleidsregels beoordelingskader poortwachter is dat de werkgever en werknemer er alles aan doen om te komen tot een volledig afgerond re-integratietraject. Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen door het UWV staat het bereikte resultaat voorop. Hierbij hoeft het resultaat niet optimaal te zijn, maar is voldoende als er een bevredigend resultaat is. Onder bevredigend resultaat wordt verstaan wanneer er sprake is van gedeeltelijke werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de arbeidsongeschikte werknemer. [[25]](#footnote-25)

***2.8 De Wet WIA***

Het doel van de Wvp is, zoals gezegd, de instroom van werknemers in de WIA te voorkomen. De WIA kent dan ook ‘sancties’ als er niet goed gere-integreerd wordt. Teneinde daar een goed begrip van te krijgen wordt hierna een korte uitleg gegeven van de WIA.

De belangrijkste arbeidsongeschiktheidsregeling is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: Wet WIA) die in werking is getreden op 29 december 2005. [[26]](#footnote-26) Na de 104 weken stopt de loondoorbetaling van de werkgever. De werknemer krijgt nu via het UWV een WIA-uitkering. Met de Wet WIA heeft de wetgever de nadruk willen leggen op dat wat de werknemer nog wel kan. Centraal staat dus niet langer het begrip arbeidsongeschiktheid, maar het begrip arbeidsgeschiktheid.[[27]](#footnote-27)

De Wet WIA kent twee vereisten alvorens men in aanmerking kan komen voor een WIA-uitkering, namelijk: [[28]](#footnote-28)

* Men moet werknemer zijn,

de Wet WIA is een werknemersverzekering, wat inhoudt dat sprake moet zijn van een werknemer alvorens in aanmerking te komen voor een uitkering op basis van de Wet WIA.

* Men moet arbeidsongeschikt zijn,

‘ arbeidsongeschikt is de belanghebbende die als rechtstreeks objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, niet in staat is om met zogenoemde algemeen geaccepteerde arbeid het inkomen te verdienen dat een met hem vergelijkbare gezonde persoon, de maatman of maatvrouw, kan verdienen.’ [[29]](#footnote-29)

De Wet WIA kent twee typen uitkeringen, namelijk Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (hierna: RIV) en Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (hierna: WGA).

Om te bepalen voor welk type uitkering de werknemer in aanmerking komt, wordt er dus gekeken voor hoeveel procent de werknemer arbeidsgeschikt is. [[30]](#footnote-30)

In dit onderzoek wordt er verder niet uitgebreid stilgestaan bij de soorten uitkeringen.

***2.9 (Loon)sancties***

We zagen hiervoor dat de werkgever in beginsel gedurende maximaal 104 weken loon dient door te betalen aan de ‘zieke’ werknemer. We zagen ook dat daartegenover staat dat de werknemer zoveel als mogelijk moet re-integreren. In deze paragraaf bespreek ik de sancties die aan de orde kunnen zijn indien werkgever en/of werknemer niet voldoende werk maken van re-integratie.

***2.9.1 Sanctie(s)jegens werkgever***

Op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW jo. art. 25 lid 9 WIA kan de periode van de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken worden verlengd met ten hoogste 52 weken. Deze verlenging wordt de loonsanctie genoemd. De loonsanctie wordt opgelegd wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht van art. 7:658a BW (en de RPETZ). De loonsanctie is er met name op gericht om de werkgever in staat te stellen om alsnog aan zijn verplichtingen van art. 7:658a BW te voldoen.

Wanneer een werkgever onvoldoende meewerkt aan de re-integratie van een zieke werknemer kan het UWV besluiten om de werkgever een loonsanctie op te leggen. [[31]](#footnote-31) Dit houdt in dat de loondoorbetalingsplicht voor 52 weken wordt verlengd als het UWV van oordeel is dat er een tekortkoming is. Zodra de werkgever zijn tekortkomingen heeft hersteld meldt hij dat bij het UWV. Het is niet nodig om te wachten tot de sanctieduur is verstreken. Het UWV beoordeelt het re-integratieverslag. Als de beoordeling positief is eindigt de loonsanctie met een uitloop van zes weken na de beschikking. Zo niet, dan blijft de duur van de opgelegde loonsanctie ongewijzigd.[[32]](#footnote-32)

Zodra er een loonsanctie is opgelegd, is het aan het UWV om aan de werkgever te melden wat de werkgever nog moet herstellen om aan de re-integratieplicht te voldoen. Als de werkgever zijn tekortkomingen heeft hersteld en dit meldt bij het UWV, kan de loonsanctie worden verkort. [[33]](#footnote-33) Het UWV zal binnen drie weken na ontvangst van de melding dat de werkgever zijn tekortkomingen heeft hersteld, een beschikking afgeven waarin staat dat de tekortkoming van de re-integratieplicht is hersteld. [[34]](#footnote-34) Na uiterlijk zes weken nadat het UWV een beschikking heeft afgegeven, eindigt de loonsanctie. [[35]](#footnote-35) Dit hele proces duurt niet langer dan 52 weken.

***2.9.2 Bezwaar***

De werkgever heeft ook de mogelijkheid om een bezwaarschrift in te dienen bij het UWV als de werkgever het niet eens is met de loonsanctie. De wettelijke bepalingen omtrent het indienen van bezwaar vindt zijn grondslag in hoofdstuk 6 van de Algemene Wet Bestuursrecht (hierna: Awb). De werkgever moet op grond van art. 6:7 Awb jo art. 6:8 Awb binnen zes weken nadat het besluit bekend is gemaakt een bezwaarschrift indienen. Daarnaast bevat een bezwaarschrift op grond van art. 6:5 Awb in ieder geval naam, adres en de dagtekening. Ook moeten de gronden van het bezwaar opgenomen worden in het bezwaarschrift. Wanneer je een bezwaarschrift indient, moet je aan de wettelijke vereisten voldoen. Doe je dit niet, wordt het bezwaarschrift op grond van art. 6:6 Awb niet-ontvankelijk verklaard.

***2.9.3 Beroep***

Wordt het bezwaar ongegrond verklaard? Dan heb je als werkgever nog de mogelijkheid om in beroep te gaan bij de sector bestuursrecht van de rechtbank. Voor hoger beroep kunt u terecht bij de CRvB.

De CRvB is in Nederland de hoogste bestuursrechter. De CRvB oordeelt in hoger beroep op het terrein van de sociale verzekeringen, de sociale voorzieningen en ambtenarenzaken. Het bestuur bestaat uit de president (voorzitter), een rechterlijk bestuurslid en een niet-rechterlijk bestuurslid. [[36]](#footnote-36)

***2.9.4 Sanctie(s) jegens werknemer***

Wanneer een arbeidsongeschikte werknemer de gemaakte afspraken niet nakomt en niet bereid is om mee te werken aan het re-integratieproces, kan de werkgever op grond van art. 7:629 lid 3 sub c-e BW overgaan tot stopzetting van het loon. Door middel van deze sanctie heeft de werknemer over de periode waarin hij heeft geweigerd mee te werken geen recht op loon. Ook niet als de werknemer uiteindelijk toch besluit om mee te werken. De werkgever dient de loonstopzetting wel tijdig te melden.

Zoals we aan het begin van hoofdstuk twee hebben gezien geldt er in beginsel een opzegverbod tijdens de eerste twee jaar van ziekte. Echter, is dit niet geval als de werknemer, ook na stopzetting van het loon, weigert mee te werken aan het re-integratieproces en het nalaat om redelijke voorschriften op te volgen. De werknemer kan hierdoor op grond van art. 7:670 lid 3 BW zijn opzegbescherming verliezen. De werkgever moet nu aan het UWV aannemelijk maken dat ten gevolge van het veelvuldige ziekteverzuim van de werknemer de bedrijfsvoering verstoord raakt.

De werkgever kan dan evenwel als op die grond de toestemming wordt verleend, alleen opzeggen als de werknemer niet ziek is. [[37]](#footnote-37) De werkgever kan nadat de werknemer twee jaar ziek is geweest een ontslagvergunning aanvragen als hij aannemelijk heeft gemaakt dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste functie binnen de organisatie. [[38]](#footnote-38)

In dit onderzoek wordt er verder niet ingegaan op dit onderwerp.

**2.10 Deelconclusie**

De werkgever is verplicht om tijdens ziekte van de werknemer 104 weken lang minimaal 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon door te betalen. Waarvan de eerste 52 weken minimaal het op hem geldende minimumloon. Dat is niet de enige verplichting. De werkgever heeft tijdens deze periode op grond van art. 7:658a BW ook een re-integratieplicht. Op de werkgever rust de plicht om de werknemer weer te re-integreren in het arbeidsproces in het eigen bedrijf. Hierbij moet de werkgever op zoek gaan naar passende arbeid voor de werknemer. Wanneer de werkgever zich niet houdt aan de re-integratieplicht, kan de loondoorbetaling tijdens ziekte op grond van art. 7:629 lid 11 BW worden verlengd met ten hoogste 52 weken. Dit wordt de loonsanctie genoemd. Als de werkgever de tekortkomingen is nagekomen en dit kan aantonen, kan de periode van de loonsanctie worden verkort op grond van art. 25 WIA.

**Hoofdstuk 3 Analyse jurisprudentie**

In hoofdstuk 2 heb ik aangegeven wat het wettelijk kader bij ziekte/arbeidsongeschiktheid betreft. Aan bod kwamen de rechten en plichten van de werknemer en de werkgever gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

In dit hoofdstuk komt de kern van dit onderzoek aan bod. Namelijk de vraag welke criteria de rechtspraak meeweegt bij de vraag of een werkgever al dan niet heeft voldaan aan de verplichtingen die de wet geeft. Niet alleen de vraag welke criteria de rechter meeweegt komt aan bod. Die criteria staan namelijk logischerwijs beschreven in het wettelijk kader. In de analyse van de jurisprudentie die hieronder is weergegeven komt met name ook naar voren welke aspecten van re-integratie vindt de rechter nu zodanig van belang dat het al dan niet naleven van die aspecten leidt tot een loonsanctie?

Alvorens ik hieromtrent een conclusie kan trekken zal ik de geselecteerde jurisprudentie moeten analyseren. Voor dit onderzoek heb ik 37 uitspraken van de CRvB geanalyseerd. In bijlage 1 leest u een korte samenvatting van de geanalyseerde uitspraken.

De uitspraken zijn genummerd van 1 tot en met 37 gevolgd door de ECLI code. In paragraaf 1.6 van deze scriptie heb ik verantwoord waarom ik tot de keuze van deze 37 uitspraken ben gekomen. Uit deze analyse is naar voren gekomen welke aspecten voor de CRvB belangrijk zijn ter zake het afronden van het re-integratietraject voor de werkgever. Daarmee wordt meteen inzichtelijk wanneer de CRvB van mening is dat een werkgever zijn verplichtingen deugdelijk is nagekomen, of juist niet.

Alvorens ik kom tot de specifieke bespreking van de bevindingen per uitspraak het volgende. Na lezing van de geselecteerde uitspraken heb ik geconstateerd dat de aspecten die de rechter laat meewegen bij de vraag of de werkgever al dan niet heeft voldaan aan zijn wettelijke (re-integratie)verplichtingen (en er dus al dan niet sprake is van een loonsanctie) grofweg onder te verdelen zijn in een zevental ‘thema`s’/’topics’. Hieronder heb ik die thema`s verdeeld per paragraaf; paragraaf 3.1 t/m paragraaf 3.7. Voorts heb ik nog toegevoegd paragraaf 3.8 die een ‘restcategorie’ aan topics bespreekt.

Per thema bespreek ik dan de uitspraken die in dat kader relevant zijn gebleken. Veelal licht ik dan één van die uitspraken nader toe (wat betreft het feitencomplex) omdat die exemplarisch is voor de wijze waarop de Centrale Raad van Beroep omgaat met betreffende kwesties. Uit mijn bevindingen is naar voren gekomen dat in sommige uitspraken een aantal thema’s meer dan 1 keer voorkomen. Dit zult u ook teruglezen in de analyse hieronder.

De bevindingen van deze jurisprudentie-analyse heb ik tevens vervat in een schema. Dit schema treft u aan in bijlage 2.

***3.1 Geen actieve houding***

In hoofdstuk 2 paragraaf 2.3 heb ik beschreven dat de Wet verbetering poortwachter onder andere vereist dat zowel werkgever als werknemer een actieve rol moeten aannemen bij de re-integratie.

In de uitspraken **1,2,12,16, 23** kwam dit thema uitdrukkelijk aan bod. In deze uitspraken heeft de rechter gemarkeerd dat een werkgever zich actief dient op te stellen tijdens de re-integratie-activiteiten. In de Beleidsregels is opgenomen dat indien een werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, van de werkgever mag worden verwacht dat hij gebruik maakt van sanctiemogelijkheden om de werknemer tot meewerken te bewegen. Het is dus aan de werkgever om zorg te dragen voor een goed lopend re-integratietraject.

Om een voorbeeld te noemen oordeelt de CRvB **uitspraak 1**: als een werknemer naar het oordeel van de werkgever in gebreke is gebleven om zijn re-integratie mee te werken dan is het de taak van de werkgever om de werknemer op zijn gedrag aan te spreken. Dit kan bijvoorbeeld door het vragen van een deskundigenoordeel dan wel door inhouding van het loon of dreiging met inhouding van het loon of in het uiterst geval dreiging met ontslag. Doet een werkgever dat niet dan is dat in de ogen van het UWV een verwijt dat aan de werkgever gemaakt kan worden en dat is dan een reden om een loonsanctie op te leggen.

***3.2 Geen passende arbeid***

De werkgever is verplicht om de arbeidsongeschikte werknemer in een passende functie te plaatsen. In hoofdstuk 2 paragraaf 2.4.1 heb ik het onderwerp passende arbeid uitgebreid beschreven.

Uit de rechtspraak, met name uit de uitspraken **4,12,14,17,30,32** volgt dat hierbij goed gekeken en geanalyseerd moet worden wat de mogelijkheden zijn van de werknemer gelet op de beperkingen die door zijn arbeidsongeschiktheid zijn ontstaan. Daarnaast moet er volgens de rechter rekening gehouden worden met het niveau van werk, de werkervaring en de leeftijd van de arbeidsongeschikte werknemer alvorens er een passende functie wordt aangeboden.

**Uitspraak 4** is exemplarisch voor hetgeen van een werkgever in dit kader verwacht mag worden. In deze casus was de werknemer (werkzaam als woonzorgbegeleider) wegens de lichamelijke belasting van het werk niet in staat om bewoners te helpen met douchen. Zij kan wel helpen bij het aan- en uitkleden, het uitdelen van medicijnen en het uitvoeren van activiteiten met de bewoners. De werkgever is van mening dat het werken in de zorg, in elk geval bij zijn eigen organisatie, geen optie meer is voor werknemer. De CRvB oordeelt in uitspraak 4 dat het vinden van passende arbeid zelfs zo ver dient te gaan dat een werkgever een passende functie zou kunnen creëren door het treffen van organisatorische en technische aanpassingen binnen het bedrijf.

Bij organisatorische werkaanpassingen gaat het om tijdelijke of structurele aanpassingen aan het werk zelf, aan de functie of aan de organisatie. Hier gaat het bijvoorbeeld om aanpassingen in werktijden of taken, extra begeleiding, scholing en arbeidsvoorwaarden. [[39]](#footnote-39)

***3.3 Tweede spoor te laat gestart of geen activiteiten richting het tweede spoor***

Een ander belangrijk aspect dat vaak terugkomt in de geanalyseerde uitspraken is het op tijd starten van het re-integreren in het tweede spoor (zie omtrent re-integreren in het tweede spoor: paragraaf 2.2.2). Opvallend is dat dit een groot struikelblok is voor veel werkgevers.

In maar liefst 13 van de 37 geanalyseerde uitspraken, namelijk uitspraak **5,7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 25, 26, 27, 31 en uitspraak 33** kwam dit aspect aan bod. Indien blijkt dat aan het einde van het eerste ziektejaar re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft opgeleverd, mag van de werkgever en werknemer worden verwacht dat – naast de nog lopende activiteiten voor re-integratie in het eigen bedrijf- voorbereidingen worden gestart met het oog op re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor). Het tweede spoor dient uiterlijk voor het einde van de eerste ziektejaar ingezet te worden. Het niet inzetten van een tweede spoor wordt door het UWV alleen geaccepteerd als blijkt dat de werknemer weer volledig werkzaam is in het eigen bedrijf en eigen functie. Als dan na een aantal maanden de werknemer opnieuw ziek wordt en het werk niet meer kan uitvoeren bij de eigen werkgever, is het te laat om het tweede spoor in te zetten. Een ander voorbeeld wanneer het tweede spoor niet ingezet hoeft te worden is als er helemaal geen kans meer is van werkhervatting. Als de werkgever twijfelt aan het inzetten van de tweede spoor is het verstandig om een deskundigenoordeel aan te vragen.

**In uitspraak 25** had de werkgever activiteiten richting het tweede spoor moeten starten nadat uit het arbeidskundig onderzoek duidelijk was geworden dat re-integratie van de werknemer in het eigen bedrijf (eerste spoor) niet meer mogelijk was.

In deze uitspraak concludeert de CRvB dan ook dat op grond van de kamerstukken blijkt dat er een zo snel en duurzaam mogelijk re-integratie moet worden bewerkstelligd bij de eigen werkgever *of andere werkgever (tweede spoor)*.

***3.4 Geen compleet re-integratieverslag ingeleverd***

In hoofdstuk 2.6.1 heeft u gelezen dat het re-integratietraject door middel van het re-integratieverslag beoordeeld wordt. Als het UWV constateert dat het re-integratieverslag ontbreekt of onvolledig is en het niet (compleet) leveren van het re-integratieverslag aan de werkgever ligt, dan wordt niet direct een loonsanctie opgelegd. Het UWV stelt de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen één week aan te vullen.

Als de werkgever de ontbrekende gegevens niet binnen één week heeft ingeleverd, legt het UWV de werkgever alsnog een loonsanctie op.

Dit volgt uit **uitspraak 31 en 35.** In **uitspraak 31** heeft de werkgever het re-integratieverslag te laat ingediend. Dit heeft als gevolg gehad dat het re-integratietraject niet is afgerond. Er is een loonsanctie opgelegd.

***3.5 Mediation***

Uit de geanalyseerde uitspraken is een ander opvallend aspect naar voren gekomen. Het inzetten van mediation. Het inzetten van een mediator wordt steeds populairder en komt vaker voor. Een mediatior is een onafhankelijke bemiddelaar die partijen begeleidt tijdens gesprekken met als doel een oplossing te vinden. De mediator geeft geen oordeel en neemt een neutrale positie in tegenover de partijen.

Als de werkgever en werknemer er niet uit komen om een deugdelijk re-integratie traject te doorlopen, door bijvoorbeeld een meningsverschil of een arbeidsconflict, moet een werkgever mediation inschakelen. Het inschakelen van een mediator zal er voor zorgen dat het probleem tussen werkgever en werknemer sneller wordt opgelost. Hierdoor kan er weer gewerkt worden aan het re-integratie-traject.

**In uitspraak 9 en 24** speelt het voornoemde probleem zich af. In uitspraak 9 is er tussen werkgever en werknemer een verschil van inzicht ontstaan over de re-integratie. De werkgever had dit kunnen oplossen door middel van mediation. Het niet inzetten van een mediator wordt de werkgever dus aangerekend.

In **uitspraak 24** was er een arbeidsconflict ontstaan. Hierdoor is het hele re-integratietraject vastgelopen.

De bedrijfsarts heeft geadviseerd om mediation in te schakelen. De werkgever heeft dit niet gedaan en uiteindelijk is er door de rechter een loonsanctie opgelegd. De rechter neemt het de werkgever kwalijk dat er niet is geprobeerd om met mediation een bestaande impasse te doorbreken en sanctioneert die ‘nalatigheid’ dan ook met een loonsanctie.

***3.6 Verantwoordelijkheid re-integratietraject ligt bij de werkgever***

Zoals u in hoofdstuk 2.3 heeft gelezen ligt de verantwoordelijkheid voor het re-integratietraject bij de werkgever. Dit staat ook in de wet, namelijk in art. 7:658a BW en art. 7:660a BW.

De werkgever blijft zelf verantwoordelijk voor het eindresultaat van het re-integratietraject. Het door de werkgever ‘wijzen’ naar andere betrokkenen in de re-integratie wordt door de rechtspraak over het algemeen niet gewaardeerd. Dit volgt uit de uitspraken **3, 16, 17, 28, 29, 30 en 33.**

Bijvoorbeeld in **uitspraak 28** oordeelt de CRvB dat de werkgever verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de geleverde diensten door ingeschakelde deskundigen, zoals in deze uitspraak de ingehuurde arbo-expertise van een bedrijfsarts. Dat de werkgever mocht vertrouwen op het oordeel van de door haar ingeschakelde deskundigen slaagt niet. Het is dus belangrijk om als werkgever zelf er alles aan te doen om het re-integratietraject zo goed mogelijk af te ronden.

Ook in **uitspraak 30** oordeelt de CRvB dat de verantwoordelijkheid van het re-integratietraject bij de werkgever ligt. Al te lichtzinnig verwijzen naar ‘hulppersonen’ zal een werkgever dus niet helpen. In deze uitspraak verwijst de Raad naar haar uitspraak van 18 november 2009 (ECLI:NL:CRVB:2009:BK3713).

***3.7 Deskundigenoordeel***

Als de werkgever een bevestiging wil op de vraag of hij tot zover voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen.

Art. 7:658b BW geeft immers aan dat een werkgever te allen tijde bevoegd is om aan het UWV te vragen of de re-integratie goed gaat. Veel werkgevers doen dit niet vanwege financiële redenen. Maar door middel van een deskundigenoordeel weet je als werkgever of je juist hebt gehandeld. Zo kan je tussentijds nog dingen aanpassen en als het nodig is andere handelingen uitvoeren gedurende het re-integratietraject. Wanneer er een zaak aanhangig wordt gemaakt, heeft de werkgever ook veel baat bij een deskundigenoordeel. Daarnaast kan een deskundigenoordeel de niet-meewerkende partij tot meewerken bewegen. Het deskundigenoordeel is niet bindend.

Op basis van de Beleidsregels moeten alle middelen benut worden om tot een goed afgerond re-integratietraject te komen. Is er geen deskundigenoordeel? Dan heb je als werkgever niet alle middelen benut.

Het voornoemde komt voor in de **uitspraken 1,10, 21 en 37.**

Om een voorbeeld te noemen neem ik **uitspraak 10**. De CRvB concludeert dat de bestuursrechter het oordeel van de onafhankelijke deskundige, die door de bestuursrechter is ingeschakeld, volgt als de motivering van de deskundige hem overtuigend overkomt. Dit speelt zich precies af in deze uitspraak. Het deskundigenrapport bevat een zorgvuldig onderzoek en het is inzichtelijk en consistent. Het feit dat de conclusies van de deskundige deels afwijken van de conclusies van de behandeld sector, is niet voldoende om tot een ander oordeel te komen.

***3.8 Overige thema’s die aan bod zijn gekomen:***

In dit hoofdstuk zal ik kort beschrijven welke thema’s nog meer aan bod zijn gekomen tijdens de jurisprudentieanalyse. De in hoofdstuk 3.1 tot en met 3.7 genoemde thema’s zijn thema’s die vaker terugkeren. Echter, heb ik ook meer gelezen waardoor het re-integratietraject is vastgelopen of niet goed is afgerond. Hieronder zal ik kort per paragraaf de desbetreffende thema’s toelichten.

***3.8.1 Verantwoord urenopbouw van de werkgever:***

In **uitspraak 6** heeft de werkgever het re-integratietraject niet goed gedocumenteerd. Een van de belangrijkste verplichtingen van de werkgever is dat er een zorgvuldig dossier opgebouwd moet worden over de zieke werknemer. De werkgever kan hiermee aantonen hoe het re-integratietraject is verlopen en wat hij allemaal heeft gedaan om de zieke werknemer te re-integreren. Het verkeerd handelen van de werkgever kan een loonsanctie tot gevolg hebben.

***3.8.2 Vanwege soort dienstverband heeft werkgever geen re-integratie-inspanningen verricht****:*

Dit kwam aan bod in **uitspraak 18**. Werkgever (appellant) was van mening dat hij geen re-integratieverplichting had omdat de arbeidsongeschikte werknemer in dienst was op basis van een tijdelijke dienstverband. De werkgever wilde daarom geen tijd en geld investeren in het re-integratietraject.

De CRvB komt tot het volgende: Het maakt niets uit dat de werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst werkzaam was, op grond van art. 38 lid 2 ZW is de werkgever namelijk verplicht om de re-integratiemogelijkheden alsnog te bezien. Tevens verwijst de Raad naar de uitspraak van rechtbank Maastricht (ECLI:RBMAA:2010:2926). In deze uitspraak was de duur van de arbeidsovereenkomst van de arbeidsongeschikte werknemer niet dusdanig kort dat appellant niet aan de verplichtingen hoeft te houden.

***3.8.3 WIA-aanvraag te laat ingediend:***

In **uitspraak 19** heeft de werkgever een WIA-aanvraag van werknemer ontvangen die te laat is ingediend. Op grond van art. 64, lid 3 Wet WIA dient de werknemer zijn WIA-aanvraag uiterlijk 13 weken voor afloop van de wachttijd van 104 weken in te dienen. Als de werknemer dit niet doet, wordt op grond van art. 7:629, lid 11, sub a BW het recht van loondoorbetaling (104 weken) verlengd met de duur van de vertraging.

***3.8.4 Vertraging van het re-integratietraject:***

In **uitspraak 20** is de werkgever blijven steken op de werkhervatting van 10 uur per week en heeft de werkgever niet geprobeerd om de werkzaamheden verder uit te breiden.

De werkgever heeft aangevoerd dat de werknemer op basis van de behandeling die werknemer is ondergaan, niet meer dan 10 uur per week kon werken. De CRvB concludeert dat de werkgever tekort is geschoten in zijn re-integratieverplichtingen als de werkgever het re-integratietraject heeft vertraagd of belemmerd.

***3.8.5 Bevoegdheid UWV:***

In **uitspraak 22** meent appellant (werkgever) dat het UWV op grond van art. 7:629 BW geen bevoegdheid heeft tot het opleggen van de verlengde loondoorbetaling, omdat dat artikel uitsluitend ziet op de verhouding tussen werkgever en werknemer.

Daarbij heeft appellante gewezen art. 7:629 lid 3 sub e en f BW waarin is bepaald dat de werknemer geen recht op doorbetaling van zijn loon heeft voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn WIA-aanvraag later indient dan in artikel 64 van de Wet WIA is voorgeschreven.

De CRvB merkt op dat het UWV niet de loondoorbetalingsplicht van de werkgever jegens de werknemer in civielrechtelijke zin vaststelt, want wanneer de werkgever het loon niet doorbetaalt, dan heeft niet het UWV, maar de werknemer een civiel vorderingsrecht. Het UWV verlengt alleen het tijdvak waarin de werkgever het loon tijdens ziekte moet doorbetalen op grond van art. 7:629 BW.

***3.8.6 Geen begeleiding aangeboden aan werknemer voor de sollicitatie:***

In **uitspraak 34** heeft de werkgever een loopbaanonderzoek laten uitvoeren. Tijdens het loopbaanonderzoek is gezegd dat er begeleiding aangeboden kan worden als het zelfstandig solliciteren van de werknemer geen resultaat oplevert. De bezwaararbeidsdeskundige heeft geconstateerd dat het zelfstandig solliciteren van werknemer geen resultaat oplevert.

De werkgever heeft hierna niet ingegrepen door het aanbieden van begeleiding. De werkgever is hierdoor tekort geschoten in zijn re-integratieverplichtingen.

***3.8.7 Toekenning WGA-uitkering:***

In **uitspraak 36** heeft de CRvB beoordeeld dat het toekennen van een WGA-uitkering niet tot de conclusie kan leiden dat werkgever (appellant) daarom een grond had voor het niet nakomen van de re-integratie-inspanningen. Vanwege de tekortkomingen van werkgever in het re-integratietraject en verder geen deugdelijke motivering van de tekortkomingen aan de kant van de werkgever is er een loonsanctie opgelegd.

**Hoofdstuk 4 Conclusie en aanbevelingen**

***4.1 Conclusie***

In dit hoofdstuk zal er een conclusie worden getrokken aan de hand van het onderzoek dat is verricht. Tevens wordt er een antwoord gegeven op de centrale vraag die ten grondslag ligt aan deze scriptie.

Op basis van de wet en regelgeving kan er geconcludeerd worden dat:

In geval van een arbeidsongeschikte werknemer hebben werkgevers een loondoorbetalingsverplichting van 104 weken. Deze loondoorbetalingsverplichting kan verlengd worden met maximaal 52 weken. Deze verlenging wordt de loonsanctie genoemd. De loonsanctie wordt niet opgelegd wanneer er wordt voldaan aan de re-integratieplicht. De re-integratieplicht is de verplichting van de werkgever om de arbeidsongeschikte werknemer te hervatten in het arbeidsproces. De wet schrijft een aantal regels voor om te voldaan aan de re-integratieplicht. Deze regels staan in het Burgerlijk Wetboek, Wet verbetering poortwachter, Beleidsregel beoordelingskader poortwachter en Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Ten eerste is de werkgever verplicht om zich actief op te stellen en is de werkgever verantwoordelijk voor het gehele traject. Tevens heeft de werkgever een eindverantwoordelijkheid.

De arbeidsongeschikte medewerker moet bereikbaar zijn en is verplicht om volledige medewerking te bieden aan het re-integratietraject.

Verder heeft de werkgever de verplichting om een dossier op te bouwen. Alles wat met het re-integratietraject te maken heeft moet gedocumenteerd worden. Dit gebeurt in het re-integratieverslag. Het re-integratieverslag bestaat uit de probleemanalyse, het plan van aanpak, eerstejaarsevaluatie en eindevaluatie.

Het re-integratieverslag bevat onder andere alle maatregelen die genomen zullen worden tijden het gehele traject en de te behalen doelstelling.

Wanneer het UWV de re-integratie-inspanningen moet beoordelen, staat het bereikte resultaat voorop. Het resultaat hoeft niet optimaal te zijn, maar is voldoende als er sprake is van een bevredigend resultaat. Onder bevredigend resultaat wordt verstaan wanneer er sprake is van een gedeeltelijke werkhervatting die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de arbeidsongeschikte werknemer.

Het re-integratieverslag is het uitgangspunt van het UWV om het re-integratietraject te beoordelen. Als het re-integratieverslag niet compleet is, is de werkgever verplicht om na 2 jaar het loon van de arbeidsongeschikte werknemer langer door te betalen.

Tijdens mijn onderzoek is gebleken dat er veel onduidelijkheid is bij werkgevers over het re-integratietraject. Alle wet- en regelgeving omtrent re-integratie is te veel en meestal niet te overzien voor de werkgevers. Hierdoor gaat het vaak mis.

Aan de hand van de geanalyseerde jurisprudentie die ik in hoofdstuk 3 uiteengezet heb kan ik concluderen dat er een aantal topics zijn die regelmatig terugkeren in de rechtspraak waardoor werkgevers een loonsanctie opgelegd krijgen. Deze topics zijn niet altijd even gemakkelijk te begrijpen door werkgevers, waardoor de uitvoering ervan niet vlekkeloos verloopt. Er dient daarom extra aandacht te worden geschonden aan deze topics:

* Actieve houding werkgever:

In de jurisprudentie hebben we gezien dat veel werkgevers geen actieve houding hebben. Dit betekent dat werkgevers elke stap op tijd en bewust moeten zetten. Daarbij ontbreekt er vaak een deugdelijke motivering van de werkgever. Werkgevers kunnen niet motiveren wat zij wel of juist niet hebben gedaan. Hierdoor hebben ze meer een passieve houding dan een actieve houding.

* Zoeken naar een passende functie:

Werkgevers zijn verplicht om de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden. Bij de zoektocht naar een passende functie voor de werknemer moet de werkgever rekening houden met een aantal aspecten.

Deze aspecten zijn: de achtergrond van de werknemer (werkervaring), leeftijd, mogelijkheden op basis van de arbeidsongeschiktheid.

* Het tweede spoor te laat of helemaal geen activiteiten richting het tweede spoor:

Uit mijn onderzoek is naar voren gekomen dat het tweede spoor traject heel vaak verkeerd wordt aangepakt. In 13 van de 37 geanalyseerde uitspraken is er loonsanctie opgelegd omdat werkgevers weinig kennis hebben over dit onderwerp.

Als het niet mogelijk is om de arbeidsongeschikte werknemer in het eigen bedrijf te re-integreren moet de werkgever stappen ondernemen om te kijken of de re-integratie bij een andere werkgever verder uitgevoerd kan worden.

* Re-integratieverslag compleet inleveren:

Werkgevers hebben weinig kennis van dossier voering. Dit komt meestal doordat zij, naast de verplichtingen van de re-integratie, ook nog de dagelijkse gangbare werkzaamheden moeten uitvoeren. Het re-integratieverslag is een belangrijke onderdeel van het traject. Immers, het hele re-integratietraject wordt getoetst aan de hand van het re-integratieverslag. Werkgever zouden daarom meer aandacht moeten schenken aan het re-integratieverslag en alles goed documenteren.

* Mediation:

Verder is uit de jurisprudentieanalyse gebleken dat werkgevers vaak niet tijdig erkennen dat er sprake is van een arbeidsconflict. Dit heeft als gevolg dat er niet snel een oplossing komt en dit zien we ook terug. Wanneer er mediation wordt ingeschakeld zal er sneller een oplossing komen en wordt het re-integratietraject niet vertraagd of belemmerd door het arbeidsconflict.

* Verantwoordelijkheid re-integratieplicht ligt bij de werkgever:

Werkgevers beseffen in de praktijk niet dat zij een eindverantwoordelijkheid hebben voor het re-integratietraject.

Het wijzen naar de deskundigen of ‘hulppersonen’ wordt dan ook niet aanvaard door de CRvB. Dit is tevens in de uitspraak van 18 november 2009 (ECLI:NL:CRVB:2009:BK3713) bevestigd.

* Deskundigenoordeel:

Als het re-integratietraject vastloopt door bepaalde omstandigheden, kan de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen. Met een deskundigenoordeel sta je als werkgever sterker in je schoenen. Het wordt dan ook door de CRvB zeer op prijs gesteld om dit te doen.

Op basis van de Beleidsregels moet een werkgever alle mogelijkheden benutten om het re-integratietraject goed af te ronden, maar dit wordt vaak niet gedaan.

Beantwoording centrale vraag:

De centrale vraag die ten grondslag ligt aan deze scriptie luidt: Welk advies kan Van Wessel zijn cliënten (werkgevers) geven teneinde te voorkomen dat zij in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter een loonsanctie opgelegd kunnen krijgen, blijkens wet en regelgeving, literatuur en jurisprudentie?

Het belangrijkste is dat de werkgevers een actieve houding dienen te hebben. Dit houdt in dat er regelmatig contact wordt gehouden met de zieke werknemer. Daarnaast moet de werkgever er op letten dat de afspraken worden nagekomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan periodieke evaluatiegesprekken. Zo toont de werkgever initiatief en bereidheid om tot een volledig afgerond re-integratietraject te komen. Vaak is er geen goed contact tussen de werkgever en werknemer. Er kan dan sprake zijn van een arbeidsconflict. Indien begeleiding door een mediator daarbij niet wordt ingezet zal de CRvB ook veelal een loonsanctie terecht achten.

Ook is dossiervorming erg belangrijk. Alles wat met het re-integratietraject te maken heeft dient gedocumenteerd te worden. Van de gewerkte uren, urenopbouw tot de behalen doelstelling en de maatregelen die genomen moeten worden.

Als er geen juiste passende arbeid wordt aangeboden voor de werknemer zal het UWV een loonsanctie opleggen. Deze loonsanctie zal door de CRvB ook als terecht worden geacht. Het is namelijk erg belangrijk dat er wordt gekeken in wat voor soort werk de werknemer ingezet kan worden ondanks de arbeidsongeschiktheid.

Verder moet de zieke werknemer volledig benut worden. Dit houdt in dat er stapsgewijs geprobeerd moet worden om de zieke werknemer zoveel mogelijk in te zetten voor het eigen werk. Hier niet inzetten van het tweede spoor wordt een werkgever vaak aangerekend door de CRvB. Andersom: het te snel verwijzen naar het tweede spoor (terwijl er nog in de eigen arbeid zou kunnen worden gere-integreerd) wordt een werkgever ook aangerekend door de CRvB.

Tot slot wordt een loonsanctie terecht geacht als er geen hulp van deskundigen is ingeschakeld. Als de werkgever niet weet wat hij op een bepaald moment moet doen, wanneer het tweede spoor ingezet moet worden of als de werkgever niet weet of de aangeboden arbeid wel passende arbeid is, dient de werkgever een deskundigenoordeel aan te vragen. Als de werkgever dit niet doet en hiervoor geen deugdelijke motivering heeft, zal de CRvB de opgelegde loonsanctie terecht achten.

***4.2 Aanbevelingen***

Op basis van het onderzoek dat is verricht, kan er aan Van Wessel een aantal aanbevelingen gedaan worden met betrekking tot de re-integratieplicht van werkgevers; aanbevelingen die er allemaal (aan de hand van de onderzochte jurisprudentie) op gericht zijn om de kans op het opleggen van een loonsanctie door het UWV te minimaliseren. Tot slot heb ik op grond van bovenstaande bevindingen en (onderstaande) aanbevelingen een schematisch stappenplan ontworpen welke een werkgever in één oogopslag laat zien wat de plichten zijn ten opzichte van een zieke werknemer. Dit stappenplan treft u in bijlage 3.

1. Tijdens het jurisprudentieonderzoek is naar voren gekomen dat werkgevers meestal geen actieve rol hebben tijdens de re-integratie van de zieke werknemer. Het is belangrijk dat de werkgever een actieve rol heeft, immers de verantwoordelijkheid van het re-integratieproces ligt bij de werkgever. Een werkgever doet er dus goed aan om op regelmatige basis evaluatiegesprekken te voeren met de werknemer.
2. De werkgever dient goed te onderzoeken welke passende functie geschikt is voor de zieke werknemer. Hierbij wordt rekening gehouden met de leeftijd, opleiding, achtergrond en ervaring op de arbeidsmarkt van de werknemer. Wanneer blijkt dat de werknemer op grond van deze aspecten moeilijk te plaatsen is in ander werk, dient de werkgever voor extra begeleiding te zorgen.
3. Wanneer een werkgever twijfelt aan bijvoorbeeld hoe het re-integratieproces verloopt of gewoon zekerheid wilt over de stappen die hij neemt, kan de werkgever deskundigen inschakelen. Het is aan te raden om een re-integratiebureau in te schakelen en gebruik te maken van de gegeven adviezen. Uit de geanalyseerde jurisprudentie is gebleken dat de bestuursrechter het oordeel van de onafhankelijke deskundige volgt als deze hem overtuigend overkomt. Het is als werkgever belangrijk om gehoor te geven aan het advies van de deskundige. De werkgever mag er in beginsel van uitgaan dat er op dat moment voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht, indien er op dat moment een bevestigend antwoord is verkregen van een deskundigenoordeel op de vraag of de inspanningen van werkgever en werknemer op dat moment voldoende waren.
4. Als een werkgever een geschil heeft met de werknemer, is het aan te raden om mediation in te schakelen of een deskundigenverklaring aan te vragen om opnieuw een belastbaarheidspatroon laten opstellen door de bedrijfsarts. Hiermee wordt opnieuw gekeken wat de mogelijkheden zijn voor de werknemer.
5. Ook de werknemer dient een actieve houding te hebben tijdens het re-integratieproces. Het komt vaak voor dat de werknemer niet wilt mee werken of moeilijk bereikbaar is. Het is dan de taak van de werkgever om de werknemer hierop aan te spreken. In de ergste situaties kan de werkgever het loon van de werknemer stopzetten. Het ‘niet arbeidsrechtelijk sanctioneren’ van de werknemer kan de werkgever immers later duur komen te staan (het UWV kan de werkgever daarvoor namelijk een loonsanctie opleggen).
6. De werkgever dient het re-integratieverslag op tijd in te leveren. Indien een werknemer voor een WIA-uitkering in aanmerking wil komen, dient hij uiterlijk 13 weken voor einde wachttijd een aanvraag in te dienen bij het UWV. Deze aanvraag gaat vergezeld van een re-integratieverslag. Het UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag of de werkgever (en de werknemer) aan zijn re-integratie-inspanningen heeft voldaan. Als het UWV constateert dat het re-integratieverslag ontbreekt of onvolledig is en het niet (compleet) leveren van het re-integratieverslag aan de werkgever ligt, dan wordt niet direct een loonsanctie opgelegd. Het UWV stelt de werkgever eerst in staat de ontbrekende gegevens binnen één week aan te vullen. Als de werkgever de ontbrekende gegevens niet binnen deze termijn heeft geleverd, legt het UWV de werkgever een loonsanctie op
7. Binnen acht weken na de dag van de ziekmelding moet de werkgever een plan van aanpak opstellen. Het plan van aanpak speelt een belangrijke rol in het re-integratieproces. Het plan van aanpak bevat een doelstelling, afspraken en activiteiten die zullen worden gestart tijdens het re-integratietraject. Het plan van aanpak kan gezien worden als de gids tijdens een re-integratietraject.
8. Uit artikel 64, derde lid, van de Wet WIA volgt dat de werknemer zijn WIA-aanvraag moet indienen uiterlijk 13 weken voor afloop van de wachttijd van 104 weken als neergelegd in artikel 23, eerste lid van de Wet WIA. Doet hij zijn aanvraag later, dan volgt uit artikel 629, elfde lid, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) dat het tijdvak van 104 weken recht op loondoorbetaling als neergelegd in voormelde bepaling van het BW wordt verlengd met de duur van de vertraging.
9. Volgens het beoordelingskader is voldaan aan de wettelijk eis om een bevredigend resultaat te bereiken wanneer de werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Een bevredigend resultaat houdt in dat er sprake is van een (gedeeltelijke) werkhervatting, die aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer
10. Ook is het belangrijk om te proberen om de werknemer zo volledig mogelijk in te zetten voor werk en zoveel mogelijk te benutten. Dit betekent het volgende: wanneer de werknemer in beginsel 4 uur per week werkt vanwege bepaalde beperkingen en in een later stadium blijkt dat de werknemer 8 uur per week kan werken, de werkgever probeert om de werknemer zo vaak mogelijk in te zetten op 8 uur per week.

Hierbij is het van belang om de urenopbouw goed te documenteren en te kunnen verantwoorden waarom er is gekozen voor een dergelijke urenopbouw.

1. Als aan het eind van het eerste ziektejaar blijkt dat werknemer niet terug kan in eigen functie in het eigen bedrijf (eerste spoor) dan mag van de werkgever en werknemer verwacht worden dat, naast de nog lopende activiteiten, voorbereidingen worden gestart voor re-integratie bij een andere werkgever (het tweede spoor). De werkgever mag slecht het tweede spoor ontwijken als blijkt dat terugkeer in eigen functie haalbaar is. Veel werkgever zetten geen tweede spoor traject in of zijn helemaal niet begonnen aan een tweede spoort traject.
2. Tot slot is het aan te raden om als werkgever bezwaar te maken tegen een opgelegde loonsanctie. Wordt het bezwaar ongegrond verklaard, dan kan de werkgever in beroep bij de sector bestuursrecht van de rechtbank en vervolgens in hoger beroep bij de CRvB.

**Bronnenlijst**

Literatuur:

**Loonstra & Zondag 2013**

Prof. mr. C.J. Loonstra en Prof. mr. W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke Themata*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2013.

**Loonstra 2013-2014**

Mr. dr. P. Kruit, Prof. mr. C.J. Loonstra, mr. E. van Vliet, *Praktisch Socialezekerheidsrecht*, Houten: Noordhoff uitgevers 2013.

**Van de Graaf 2013**

Mr. Monique van de Graaf, *Arbeidsrecht 2013 voor de professional*, Den Haag: Wolters Kluwer 2013.

**Klosse/Vonk 2014**

S. Klosse/ C.J. Vonk, Socialezekerheidsrecht, Deventer: Wolters Kluwer 2014.

**Prof. mr. H.L. Bakels**

Mr. H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, Wolters Kluwer 2015.

Digitale bronnen:

<[www.advocatenkantoorvanwessel.nl](http://www.advocatenkantoorvanwessel.nl)> - over ons.

<www.arbeidsrechter.nl> - wat is ziekte.

<www.arboportaal.nl> - wet verbetering poortwachter.

<www.rechtspraak.nl> - de centrale raad van beroep.

<www.uwv.nl> - particulieren - ik ben ziek en heb een werkgever - re-integratie tijdens ziekte – stappenplan.

<www.uwv.nl> - Mijn werknemer is ziek.

<www.uwv.nl> - werknemer en loondoorbetaling - einde eerste ziektejaar.

<www.uwv.nl> - kennis, cijfers en onderzoek - organisatorische aanpassingen.

<www.wetten.overheid.nl> - beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

Parlementaire stukken:

Kamerstukken 27678 nr. 20 e Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Kamerstukken 27678 nr. 3 vergaderjaar 2000-2001 memorie van toelichting

Tijdschriften:

Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA) 2015/30 Artikel: ‘Verkorting van de loonsanctie’.

Jurisprudentie:

Zie bijlage

1. ‘Over advocatenkantoor Van Wessel’, [advocatenkantoorvanwessel.nl](http://www.advocatenkantoorvanwessel.nl)` zoek op: Over ons. [↑](#footnote-ref-1)
2. TRA 2016/14 ‘Het snijvlak bij re-integratie’, p. 13. [↑](#footnote-ref-2)
3. ‘ziek ?’, arbeidsrechter.nl, (zoek op: wat is ziekte). [↑](#footnote-ref-3)
4. CrvB 16 augustus 2000, ECLI:NL:CRVB:2000:AA7107 [↑](#footnote-ref-4)
5. Loonstra & Zondag, Arbeidsrechtelijke Themata, p. 514. [↑](#footnote-ref-5)
6. Artikel 7:610 BW. [↑](#footnote-ref-6)
7. Loonstra 2013-2014, p.61. [↑](#footnote-ref-7)
8. Art. 7:625 BW jo art. 6:119 BW. [↑](#footnote-ref-8)
9. Artikel 7:629 BW. [↑](#footnote-ref-9)
10. Artikel 7:677 BW jo artikel 7:678 BW. [↑](#footnote-ref-10)
11. Kamerstukken II, 2000/01,27678, nr. 3. [↑](#footnote-ref-11)
12. ‘Wet verbetering poortwachter’, arboportaal.nl (zoek op: wet verbetering poortwachter). [↑](#footnote-ref-12)
13. Loonstra, p. 69. [↑](#footnote-ref-13)
14. Van de Graaf, p. 145. [↑](#footnote-ref-14)
15. Loonstra 2013-2014, p. 59. [↑](#footnote-ref-15)
16. Wetten.overheid.nl, zoek op: ‘Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar’. [↑](#footnote-ref-16)
17. Art. 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. [↑](#footnote-ref-17)
18. Art. 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. [↑](#footnote-ref-18)
19. Art. 5 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. [↑](#footnote-ref-19)
20. Art. 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. [↑](#footnote-ref-20)
21. ‘werknemer en loondoorbetaling’, uwv.nl (zoek op einde eerste ziektejaar). [↑](#footnote-ref-21)
22. ‘samen werken aan re-integratie’, uwv.nl (zoek op: re-integratieverslag). [↑](#footnote-ref-22)
23. Art. 25 lid 3 Wet WIA. [↑](#footnote-ref-23)
24. ‘werknemer en loondoorbetaling’, uwv.nl (zoek op re-integratieverslag). [↑](#footnote-ref-24)
25. ‘Beleidsregels beoordelingskader poortwachter’, wetten.overheid.nl (zoek op: beoordelingskader poortwachter). [↑](#footnote-ref-25)
26. Stb. 2005, nr. 619, inwerkingtreding 29 december 2005. [↑](#footnote-ref-26)
27. Loonstra, p.77. [↑](#footnote-ref-27)
28. Loonstra, p.77. [↑](#footnote-ref-28)
29. Artikel 4 en 5 Wet WIA. [↑](#footnote-ref-29)
30. Loonstra, p.77. [↑](#footnote-ref-30)
31. ‘werknemer en loondoorbetaling’, uwv.nl (zoek op: ’loonsanctie’). [↑](#footnote-ref-31)
32. Van de Graaf, p.139. [↑](#footnote-ref-32)
33. Artikel 25 lid 12 WIA. [↑](#footnote-ref-33)
34. Artikel 25 lid 13 WIA. [↑](#footnote-ref-34)
35. Artikel 25 lid 14 WIA. [↑](#footnote-ref-35)
36. ‘de Centrale Raad van Beroep’, rechtspraak.nl (zoek op: de Centrale Raad van Beroep). [↑](#footnote-ref-36)
37. Van de Graaf, p. 285. [↑](#footnote-ref-37)
38. Van de Graaf, p. 285. [↑](#footnote-ref-38)
39. ‘kennis, cijfers en onderzoek’, uwv.nl, (zoek op: organisatorische aanpassingen). [↑](#footnote-ref-39)