

# De re-integratieplicht van werkgevers

*Hoe kan een loonsanctie op grond van het niet nakomen van de re-integratieplicht van art. 7:658a BW worden voorkomen?*

**Afstudeerscriptie Juridische Hogeschool Avans-Fontys**



**Naam:** Monica Bellemakers

**Afstudeerorganisatie:** Vogelaar & Van Rooij Advocaten

**Datum:** 27 mei 2013

**Plaats van verschijning:** Tilburg

# Titelpagina

**Titel:** De re-integratieplicht van werkgevers

**Ondertitel**

*Hoe kan een loonsanctie op grond van het niet nakomen van de re-integratieplicht van art. 7:658 BW worden voorkomen?*

Auteur: Monica Bellemakers

Studentnummer: 2035102

Afstudeerperiode: februari 2013 – mei 2013

Afstudeerorganisatie: Vogelaar & Van Rooij Advocaten

Afstudeermentor: Mw. Mr. Willeke van Rooij

Opleiding: HBO-Rechten

Eerste afstudeerdocent: Dhr. Mr. Bart Hooijdonk

Tweede afstudeerdocent: Mw. Mr. Drs. Sandra van Breugel

Datum: 27 mei 2013

Plaats van verschijning: Tilburg

## Voorwoord

Deze scriptie is ontstaan in opdracht van de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. Ik heb mijn scriptie geschreven bij mijn afstudeeradres Vogelaar & Van Rooij Advocaten te Deurne. De resultaten die komen uit het onderzoek, zijn bruikbaar voor de advocaten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten. Hiermee kunnen zij hun cliënten adviseren omtrent het onderwerp, namelijk: de re-integratieplicht van werkgevers.

Het onderzoek is ontstaan doordat ik geïnteresseerd ben in het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. In beginsel zou het onderzoek alleen gaan over de hoogte van de loonsanctie. Dit was echter te beperkt en daardoor is het uitgebreid naar de re-integratieplicht. Dit onderzoek richt zich alleen tot werkgevers die te maken krijgen met een zieke werknemer. Hier is voor gekozen omdat de cliënten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten vaak werkgevers zijn.

Omdat het schrijven van een scriptie niet gemakkelijk is wil ik graag mijn afstudeermentor, Willeke van Rooij, bedanken voor haar steun, hulp en advies die zij mij geboden heeft tijdens de stageperiode. Ik heb veel van haar kunnen leren en daar ben ik haar heel dankbaar voor. Daarnaast bedank ik mijn afstudeerdocent Bart van Hooijdonk voor zijn begeleiding en ondersteuning tijdens het onderzoeksproces en bij de afronding van mijn scriptie. Graag wil ik mijn ouders en mijn vriend ook bedanken voor hun ondersteuning en voor hun vertrouwen in mij. Dit heeft mij veel geholpen tijdens het schrijven van deze scriptie.

Naam auteur: Monica Bellemakers

Vierden, mei 2013

# Inhoud

Samenvatting

Lijst van afkortingen

|                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Hoofdstuk 1 Inleiding</b>                                                | 7  |
| § 1.1 Probleembeschrijving                                                  | 7  |
| § 1.2 Doelstelling                                                          | 7  |
| § 1.3 Centrale vraag                                                        | 8  |
| § 1.4 Deelvragen                                                            | 8  |
| § 1.5 Methode van onderzoek                                                 | 8  |
| § 1.6 Opbouw van de scriptie                                                | 9  |
| <b>Hoofdstuk 2 Wettelijk kader</b>                                          | 10 |
| § 2.1 De zieke werknemer                                                    | 10 |
| § 2.2 Het wettelijk kader van de re-integratieverplichting                  | 11 |
| § 2.2.1 Het BW en de WIA                                                    | 11 |
| § 2.2.2 Wet verbetering poortwachter                                        | 12 |
| § 2.2.3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar                     | 12 |
| § 2.3 Het begrip Passende arbeid                                            | 12 |
| § 2.4 De loonsanctie                                                        | 14 |
| § 2.4.1 De duur van de loonsanctie                                          | 14 |
| § 2.4.2 De hoogte van de loonsanctie                                        | 15 |
| § 2.5 Conclusie                                                             | 15 |
| <b>Hoofdstuk 3: Het re-integratieproces</b>                                 | 17 |
| § 3.1 De re-integratieplicht                                                | 17 |
| § 3.1.1 Eerste spoor en tweede spoor                                        | 17 |
| § 3.1.2 Passende arbeid volgens jurisprudentie: voorbeelden                 | 18 |
| § 3.1.3 De verplichtingen                                                   | 20 |
| § 3.1.4 Werkgever is verantwoordelijk                                       | 23 |
| § 3.1.5 Het aanstellen van een casemanager                                  | 24 |
| § 3.2 Het re-integratieverslag                                              | 24 |
| § 3.3 De rol van het UWV bij het re-integratieproces                        | 25 |
| § 3.3.1 Het deskundigenoordeel                                              | 26 |
| § 3.3.2 Voorzieningen                                                       | 27 |
| § 3.4 Conclusie                                                             | 27 |
| <b>Hoofdstuk 4: De beoordeling en het einde van het re-integratieproces</b> | 28 |
| § 4.1 De beoordeling van het re-integratieproces                            | 28 |
| § 4.1.1 Beoordelingskader poortwachter                                      | 29 |
| 4.1.1.1 Uitgangspunten beoordeling                                          | 29 |
| § 4.1.2 RIV-toets                                                           | 30 |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| § 4.1.3 De Landelijke Loonsanctie Commissie.....              | 31        |
| 4.1.3.1 Aandachtspuntenlijst.....                             | 31        |
| § 4.2 Wanneer is er voldaan aan de re-integratieplicht? ..... | 32        |
| § 4.3 Het einde van de re-integratieplicht .....              | 32        |
| § 4.4 Conclusie.....                                          | 34        |
| <b>Hoofdstuk 5: Valkuilen bij de re-integratie .....</b>      | <b>35</b> |
| § 5.1 De redenen van de loonsanctie .....                     | 35        |
| § 5.2 Aandachtspunten voor werkgevers .....                   | 36        |
| § 5.3 Conclusie.....                                          | 37        |
| <b>Hoofdstuk 6: Conclusies &amp; Aanbevelingen .....</b>      | <b>39</b> |
| § 6.1 Conclusie.....                                          | 39        |
| § 6.2 Aanbevelingen.....                                      | 42        |
| Evaluatie onderzoek.....                                      | 47        |
| Literatuurlijst.....                                          | 48        |

## Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op werkgevers die te maken krijgen met een zieke werknemer. Er is onderzocht wat een werkgever moet doen om te voldoen aan de re-integratieplicht en om een loonsanctie te voorkomen. De re-integratieplicht vindt zijn grondslag in art. 7:658a BW. Op grond van art. 7:629 lid 1 BW heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting aan een werknemer die zijn arbeid niet kan verrichten ten gevolge van ziekte. Dit betekent dat de werkgever 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon moet doorbetalen voor een periode van 104 weken. Indien de werkgever niet voldoet aan de re-integratieplicht, kan deze periode op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW worden verlengd met maximaal 52 weken.

Voor het voldoen aan de re-integratieplicht is het van belang om ervoor te zorgen dat het re-integratieverslag dat in week 93 tegelijk met de WIA-aanvraag van de werknemer moet worden ingeleverd, volledig is. Het UWV voert namelijk de beoordeling van het re-integratieproces uit aan de hand van het re-integratieverslag. Dit is het enige wat het UWV van het hele re-integratieproces te zien krijgt. Het re-integratieverslag omvat de volgende stukken:

- Probleemanalyse
- Plan van aanpak
- Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak
- Eindevaluatie plan van aanpak
- Verslagen voortgangsgesprekken

Bij de re-integratie wordt een onderscheid gemaakt tussen het eerste spoor en het tweede spoor. Het eerste spoor houdt in dat er naar passende arbeid moet worden gezocht binnen het bedrijf van de werkgever. Bij het tweede spoor wordt er gezocht naar passende arbeid bij een andere werkgever. Vaak wordt hiervoor een re-integratiebedrijf ingeschakeld. Het is van belang dat het tweede spoor op tijd en adequaat wordt ingezet. Zijn er geen mogelijkheden meer voor passende arbeid in spoor één, dan moet spoor twee direct worden gestart. Ook wanneer tijdens de eerstejaarsevaluatie het spoor twee-traject nog niet is aangevangen, wordt geadviseerd om dan het spoor twee-traject te starten. Bij spoor twee moet de werkgever nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie, ook al is er een re-integratiebedrijf ingeschakeld.

Tijdens de re-integratie ligt de verantwoordelijkheid bij de werkgever. Ook al wordt er een fout gemaakt door de bedrijfsarts of de casemanager, de werkgever is en blijft verantwoordelijk. Indien de werkgever het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst, kan de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Daarnaast kan de werkgever ook om een second opinion vragen bij een andere bedrijfsarts.

Er kan geconcludeerd worden dat er niet echt handvaten zijn voor het voldoen aan de re-integratieplicht, behoudens de handvaten die de onderzoeker vaststelt en die in de wet –en regelgeving te vinden zijn. De re-integratie verloopt in iedere situatie anders. Wel moet de werkgever zich aan een aantal termijnen houden en een aantal stukken opstellen voor het re-integratieverslag. Het advies is om deze termijnen aan te houden en alle stukken op te stellen die nodig zijn voor het re-integratieverslag. Het is van belang dat alles wordt opgeschreven. Iedere keuze die is gemaakt moet worden beschreven en onderbouwd. Indien de werkgever dit niet doet, heeft de werkgever de kans dat er een loonsanctie wordt opgelegd omdat het UWV niet kan zien of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Het re-integratieverslag is het meest belangrijke onderdeel van de re-integratie.

## Lijst van afkortingen

|           |                                                             |
|-----------|-------------------------------------------------------------|
| Art.      | Artikel                                                     |
| BBP       | Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter                |
| BW        | Burgerlijk Wetboek                                          |
| Cao       | Collectieve arbeidsovereenkomst                             |
| GBM       | Geen Benutbare Mogelijkheden                                |
| HR        | Hoge Raad                                                   |
| IVA       | Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten            |
| Jo.       | Juncto                                                      |
| Ktr.      | Kantonrechter                                               |
| LLC       | Landelijke Loonsanctie Commissie                            |
| NVAB      | Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde |
| Rb.       | Rechtbank                                                   |
| RIV-toets | Re-integratieverslag-toets                                  |
| UWV       | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen                |
| Wet SUWI  | Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen        |
| WGA       | Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikte                |
| WIA       | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen                    |
| Wajong    | Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten          |
| WAO       | Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering                       |
| Wfsv      | Wet financiering sociale verzekeringen                      |
| Wvp       | Wet verbetering poortwachter                                |
| WW        | Werkloosheidswet                                            |
| ZBO       | Zelfstandig Bestuursorgaan                                  |

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## **§ 1.1 Probleembeschrijving**

Wanneer een werknemer ziek is, behoudt de werknemer voor een periode van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Dit is het geval wanneer de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling. De werkgever waarbij de werknemer in dienst is moet dan voor een periode van 104 weken minimaal 70% van het loon doorbetalen. Deze loondoorbetalingsverplichting is geregeld in art. 7:629 lid 1 BW.

Indien de werknemer ten gevolge van ziekte de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, heeft de werkgever op grond van art. 7:658a BW een re-integratieplicht. Wanneer de werkgever hieraan niet voldoet, krijgt de werkgever een loonsanctie opgelegd. Dit betekent dat de werkgever wordt verplicht om na de periode van 104 weken van ziekte van de werknemer nog voor maximaal 52 weken het loon door te betalen. De loonsanctie is geregeld in art. 7:629 lid 11 sub b BW en art. 25 lid 9 WIA.

Werkgevers krijgen natuurlijk niet graag een loonsanctie opgelegd omdat zij dan langer het loon door moeten betalen aan een werknemer die misschien geen werkzaamheden meer kan verrichten. Het is dus van belang dat zij voldoen aan de re-integratieplicht zodat een loonsanctie wordt voorkomen.

Over de re-integratieplicht is er onduidelijkheid bij werkgevers. Het is vaak onduidelijk wat zij precies moeten doen om aan de re-integratieplicht van art. 7:658a BW te voldoen. Veel werkgevers krijgen zelden te maken met een werknemer die voor langere tijd ziek is. Wanneer er dan een werknemer ziek wordt, is het vaak een raadsel wat zij moeten doen. Daarom wordt onderzocht wat een werkgever moet doen om te voorkomen dat er een loonsanctie wordt opgelegd. Hierbij wordt eerst gekeken naar het wettelijk kader van de re-integratieplicht en de loonsanctie. Daarnaast wordt onderzocht wat voor rol het UWV precies heeft bij het re-integratieproces.

Er wordt een overzicht opgesteld omtrent de re-integratieplicht van werkgevers hetgeen de advocaten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten aan hun cliënten kunnen overhandigen. Het onderzoek richt zich voornamelijk op het midden –en kleinbedrijf omdat dit vaak cliënten zijn van Vogelaar & Van Rooij Advocaten. Er moet duidelijkheid worden gecreëerd omtrent de re-integratieplicht en wat deze verplichting inhoudt. Het overzicht vormt een vertaling van de wet en de verplichtingen die vastzitten aan de re-integratieplicht. Uiteindelijk wordt er een advies gegeven over hoe werkgevers de loonsanctie kunnen voorkomen. De doelgroep van dit onderzoek zijn werkgevers die te maken krijgen met een zieke werknemer die bij hun in dienst is.

## **§ 1.2 Doelstelling**

Onderzoeken wat de loonsanctie inhoudt en welke maatregelen er genomen moeten worden door een werkgever om te voorkomen dat er een loonsanctie wordt opgelegd op grond van art 7:629 lid 11 sub b BW en daarnaast het uitwerken van een juridisch kader op hoofdlijnen over de te nemen maatregelen voor Vogelaar & Van Rooij Advocaten met als doel dat zij voor 27 mei 2013 een overzicht voorhanden hebben waarmee zij werkgevers vooraf goed kunnen adviseren omtrent de re-integratieplicht.

### **§ 1.3 Centrale vraag**

Welke maatregelen moet een werkgever nemen om te voorkomen dat er een loonsanctie wordt opgelegd op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW en art. 25 lid 9 WIA vanwege het niet of niet voldoende nakomen van de re-integratieplicht op grond van de WIA, het BW en aanverwante wet- en regelgeving?

### **§ 1.4 Deelvragen**

Omdat de centrale vraag niet meteen beantwoord kan worden, zijn er deelvragen nodig. De volgende deelvragen helpen bij de beantwoording van de centrale vraag en deze worden ook verwerkt in het onderzoek:

1. Wat is het wettelijk kader van de re-integratieplicht en de loonsanctie?
2. Wat houdt het re-integratieproces in?
3. Welke rol heeft het UWV bij de re-integratie?
4. Hoe wordt het re-integratieproces beoordeeld?
5. Wanneer heeft een werkgever voldaan aan de re-integratieplicht?
6. Wat zijn de meest voorkomende redenen voor het opleggen van een loonsanctie?
7. Waar moeten werkgevers op letten tijdens het re-integratieproces?

### **§ 1.5 Methode van onderzoek**

Hieronder wordt beschreven welke strategieën, bronnen en methoden zijn gebruikt bij het onderzoek. Deze hebben geholpen om aan informatie te komen.

#### *Rechtsbronnen- en literatuuronderzoek*

Het recht is onderzocht door middel van rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. De rechtsbronnen die voornamelijk zijn gebruikt zijn het Burgerlijk Wetboek, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet verbetering poortwachter en de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter. Daarnaast is er ook literatuuronderzoek verricht voor het verhelderen van een aantal begrippen.

#### *Casestudy*

Tijdens het onderzoek is er gebruik gemaakt van de strategie casestudy, dat valt onder het kwalitatief onderzoek. De re-integratieplicht is bestudeerd en uitgelegd. Hierbij is gebruik gemaakt van een aantal methodes die hieronder nog worden beschreven.

#### *Inhoudsanalyse*

Er is gebruikgemaakt van bestaand materiaal zoals de wet, de jurisprudentie en de literatuur. De jurisprudentie is vooral gebruikt ter ondersteuning van de literatuur en de wet, maar ook om bepaalde begrippen te analyseren. De literatuur is gebruikt om een aantal begrippen uit te leggen en om informatie te verkrijgen.

#### *Interviews*

Er zijn twee interviews gehouden tijdens het onderzoek. Er is een interview gehouden met de voorzitter van de Landelijke Loonsanctie Commissie, Ron van der Mijn. De Landelijke Loonsanctie Commissie is een commissie die door het UWV is ingesteld. Het hoort dan ook bij het UWV. Dit interview was vooral van belang voor het verkrijgen van informatie en interne documenten. Deze informatie is verwerkt in de scriptie.

Daarnaast is er een interview gehouden met Rebecca Geerts, accountmanager van het UWV. Ook haar antwoorden zijn verwerkt in de scriptie. Hierbij ging het vooral over de rol van het UWV bij het re-integratieproces en wat werkgevers het beste kunnen doen om te voldoen aan de re-integratieplicht.

Er is voor gekozen om maar twee interviews te houden, omdat hieruit meer dan voldoende informatie te halen was. De interviews zijn gehouden met werknemers van het UWV om meer informatie te krijgen over het UWV die niet in de literatuur of de wet –en regelgeving te vinden is.

### **§ 1.6 Opbouw van de scriptie**

In dit onderzoek gaat het over de re-integratieplicht van werkgevers. Er wordt gezocht naar een advies voor werkgevers om een loonsanctie op grond van het niet voldoen aan de re-integratieplicht te voorkomen. Daarom is er voor gekozen om eerst het wettelijk kader van de re-integratieplicht en de loonsanctie uit te leggen, zodat helder is wat de re-integratieplicht en de loonsanctie inhouden. Dit wettelijk kader komt aan bod in hoofdstuk 2.

Daarna wordt er ingegaan op het re-integratieproces en de verplichtingen die vastzitten aan de re-integratieplicht. Er wordt uitgelegd waar een werkgever allemaal aan moet voldoen tijdens de re-integratie. Het wettelijk kader is hiervoor al aan bod gekomen, waardoor de verplichtingen en het doel van de re-integratie beter te begrijpen zijn. Het re-integratieproces wordt beschreven in hoofdstuk 3.

Omdat het re-integratieproces al in hoofdstuk 3 uitgelegd is, wordt in hoofdstuk 4 de beoordeling van het re-integratieproces beschreven. Voor werkgevers is het van belang om te weten hoe het re-integratieproces wordt beoordeeld, zodat zij hiermee tijdens het re-integratieproces al rekening mee kunnen houden.

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de aandachtspunten voor werkgevers tijdens de re-integratie. Hierbij worden de redenen waarom een loonsanctie wordt opgelegd aangegeven. Ten slotte worden in hoofdstuk 6 de conclusie en aanbevelingen gegeven.

Er is voor een zo logisch mogelijke opbouw gekozen, omdat de scriptie leesbaar moet zijn voor werkgevers die weinig afweten van de re-integratieplicht. De deelvragen die in paragraaf 1.4 staan worden in de hoofdstukken uitgewerkt.

## Hoofdstuk 2 Wettelijk kader

In dit hoofdstuk wordt het wettelijk kader van de re-integratieplicht en de loonsanctie beschreven en uitgelegd. In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op het begrip de zieke werknemer. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 het wettelijk kader van de re-integratieplicht uiteengezet. Paragraaf 2.3 gaat over het begrip passende arbeid en waarom dit begrip zo belangrijk is bij de re-integratie. Als laatste wordt in paragraaf 2.4 het wettelijk kader, de duur en de hoogte van de loonsanctie besproken.

### **§ 2.1 De zieke werknemer**

Volgens art. 7:627 BW is de werkgever geen loon verschuldigd voor de tijd dat de werknemer zijn arbeid niet verricht. De hoofdregel is: geen arbeid, geen loon.

Er is een uitzondering gemaakt wanneer de werknemer ziek is en door zijn ziekte niet meer zijn eigen arbeid kan verrichten. Deze uitzondering is vastgelegd in art. 7:629 lid 1 BW. In dit artikel staat dat wanneer de werknemer ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, de werkgever voor een periode van 104 weken van ziekte van de werknemer verplicht is om minimaal 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon door te betalen. Dit voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximale dagloon conform art. 17 lid 1 Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen). Dit houdt in dat de werknemer geen recht heeft op meer dan 70% van het maximale dagloon. Daarnaast heeft de werknemer de eerste 52 weken van ziekte minimaal recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Ook dit is op grond van art. 7:629 lid 1 BW.

Op grond van art. 7:629 lid 9 BW kan wanneer de werknemer ziek wordt de eerste 2 dagen van de periode van 104 weken worden gewacht met het betalen van het 70% van het loon. Dit zijn de wachtdagen. Er kan dan worden afgeweken van het bepaalde in art. 7:629 lid 1 BW.

De periode van 104 weken is in sommige gevallen de wachttijd voor de WIA-uitkering. Hiermee wordt bedoeld dat niet iedere werkgever en werknemer de volledige periode van 104 weken doorlopen. Het kan zo zijn dat bijvoorbeeld de werknemer weer beter wordt, waardoor hij zijn werkzaamheden weer kan verrichten. Er hoeft dan geen WIA-uitkering te worden aangevraagd omdat de werknemer niet meer ziek is. Een WIA-uitkering wordt normaal aangevraagd aan het einde van de periode van 104 weken van de re-integratie.

Dan is er nog de vraag wanneer de werknemer nu eigenlijk arbeidsongeschikt is. De werknemer is arbeidsongeschikt wanneer hij zijn eigen arbeid niet meer kan verrichten op grond van medische gronden conform art. 19 lid 1 Ziektewet. Art. 7:629 lid 1 BW geeft een iets andere definitie van het begrip arbeidsongeschikt. Op grond van dit artikel is de werknemer arbeidsongeschikt indien hij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van ziekte. Het verschil tussen deze definities bestaat uit het verschil tussen de 'bedongen arbeid' en de 'eigen arbeid'. De bedongen arbeid is een ruimer begrip waarbij het gaat om de arbeid zoals is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Bij de eigen arbeid gaat het om de arbeid die de werknemer verrichtte voor zijn ziekte.<sup>1</sup> In dit onderzoek wordt de arbeidsongeschiktheid in de zin art. 7:629 lid 1 BW aangehouden.

Het kan zijn dat een werknemer ziek is, maar gewoon doorwerkt omdat hij niets laat weten. Ter verduidelijking van de vraag wanneer een werknemer ziek is, wordt hieronder een voorbeeld gegeven.

---

<sup>1</sup> P.M.H.J. van Grinsven e.a., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009, p. 149

### Voorbeeld 1:

Een zangeres met een keelontsteking kan haar eigen werk niet meer kan verrichten, maar een advocaat met een keelontsteking wel. In dit geval is de zangeres dus arbeidsongeschikt en de advocaat niet omdat hij zijn eigen arbeid nog kan verrichten. Het kan dus afhangen van de omstandigheden van het geval of de werknemer arbeidsongeschikt is. Nu is het wel zo dat een zangeres met een keelontsteking die bijvoorbeeld in dienst is bij een muziekschool, geen 104 weken arbeidsongeschikt is en de re-integratieplicht van de werkgever dus geen 104 weken duurt.

De werkgever heeft een opzegverbod tijdens ziekte van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen indien de werknemer arbeidsongeschikt is en dus niet zijn of haar arbeid kan verrichten ten gevolge van ziekte. Dit opzegverbod is geregeld in art. 7:670 lid 1 BW. Hier wordt verder niet op ingegaan omdat het niet van belang is voor het onderzoek, maar een werkgever moet hiervan wel op de hoogte zijn.

## **§ 2.2 Het wettelijk kader van de re-integratieverplichting**

Naast de loondoorbetalingsverplichting van art. 7:629 lid 1 BW heeft de werkgever ook een re-integratieplicht ten aanzien van de zieke werknemer. Deze twee verplichtingen hangen met elkaar samen. Volgens Geugjes en Heinsius<sup>2</sup> is namelijk de gedachte achter de plicht tot loondoorbetaling dat de werkgever daardoor gestimuleerd wordt om de arbeidsomstandigheden en de re-integratie van zijn zieke werknemer serieus aan te pakken. Dit ondanks het feit dat een werkgever (of een werknemer) vaak weinig invloed kan uitoefenen op het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

### **§ 2.2.1 Het BW en de WIA**

De re-integratieplicht vindt zijn grondslag in art. 7:658a BW. Volgens dit artikel moet de werkgever bevorderen dat de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, weer wordt ingeschakeld in de arbeid in zijn bedrijf. De bedongen arbeid is de arbeid die de werknemer verrichtte voor zijn ziekte. Art. 7:658a BW geeft aan dat wanneer de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid beschikbaar is, de werkgever de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever moet bevorderen.<sup>3</sup> Hieruit blijkt dat er bij de re-integratie eerst moet worden gekeken of de werknemer zijn eigen arbeid nog kan verrichten. Daarna moet er worden gekeken naar andere passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever. Is er geen passende arbeid beschikbaar, dan moet er worden gezocht naar passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.

Art. 7:658a BW jo. art. 25 WIA geven aan welke verplichtingen er verbonden zijn aan de re-integratieplicht. Deze verplichtingen moet de werkgever nakomen om te voldoen aan de re-integratieplicht. Art. 25 WIA beschrijft dat de werkgever aantekening moet houden van het verloop van ziekte en de re-integratie van de werknemer. Dit houdt in dat er tijdens de re-integratie verslagen moeten worden gemaakt over het verloop van de re-integratie. De verplichtingen die de werkgever moet nakomen op grond van de re-integratieplicht, worden in hoofdstuk 3 verder uitgelegd.

<sup>2</sup>Geugjes & Heinsius 2011, p. 71.

<sup>3</sup>W.H.A.C.M. Bouwens e.a., *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 104

De wet WIA is op 29 december 2005 inwerking getreden.<sup>4</sup> Het doel van deze wet is om de arbeidsongeschiktheid van werknemers te beperken. Volgens het wetsvoorstel WIA wordt werkherhervatting voorop gesteld en wordt in aanvulling daarop inkomensondersteuning geboden.<sup>5</sup> Voordat deze wet inwerking trad, gold de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Hier wordt niet nader op ingegaan omdat deze wet niet meer van toepassing is op werkgevers die aan de re-integratieplicht moeten voldoen. De WAO geldt namelijk alleen voor werknemers die voor 28 december 2005 arbeidsongeschikt zijn geworden. Aangezien de periode van de loondoorbetalingsverplichting 104 weken duurt met een maximale verlenging van 52 weken, is de WAO nu niet meer van toepassing op werkgevers die samen met hun werknemer de re-integratie moet doorlopen.

### **§ 2.2.2 Wet verbetering poortwachter**

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) is op 1 april 2002 in werking getreden<sup>6</sup>. Deze wet is ingevoerd om de aanpak van zieke werknemers die langdurig ziek zijn te vergemakkelijken en te verbeteren. De Wvp stelt nieuwe regels ten behoeve van de re-integratie en ziekte van werknemers.

Het doel is om vaker te voorkomen dat zieke werknemers in de WIA terecht komen. De Wvp bestaat uit een verzameling van wijzigingen van andere wetten.

### **§ 2.2.3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar**

De regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (hierna te noemen: de regeling) regelt de re-integratieverplichtingen van de werkgever en de werknemer. Zo staat in art. 4 van deze regeling wat er in het plan van aanpak moet komen te staan dat wordt opgesteld door de werkgever, werknemer en de bedrijfsarts of arbodienst. Op grond van art. 2 van de regeling moet de werkgever aan een bedrijfsarts of arbodienst een oordeel vragen over of er sprake is van een langdurig ziekteverzuim en welke beperkingen de werknemer heeft voor het verrichten van arbeid.<sup>7</sup> Met langdurig ziekteverzuim wordt bedoeld dat de werknemer langdurig ziek is. Het oordeel van de bedrijfsarts wordt in de probleemanalyse vastgelegd. Art. 6 van de regeling beschrijft de inhoud van het re-integratieverslag. Dit re-integratieverslag moet uiteindelijk worden ingeleverd bij het UWV. Het re-integratieverslag is het meest belangrijke onderdeel van het re-integratieproces omdat aan de hand hiervan de re-integratie-inspanningen van de werkgever worden beoordeeld. De inhoud van het re-integratieverslag komt in paragraaf 3.2 van hoofdstuk 3 aan bod.

### **§ 2.3 Het begrip Passende arbeid**

Passende arbeid is een belangrijk begrip tijdens de re-integratie. De werkgever en de werknemer gaan namelijk op zoek naar arbeid die de werknemer nog kan verrichten ondanks zijn ziekte. Maar wat houdt passende arbeid eigenlijk in?

Art. 7:658a lid 4 BW geeft een definitie van het begrip passende arbeid. Deze luidt: *“Onder passende arbeid wordt 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”*.

Deze definitie wordt ook gegeven in art. 30 lid 4 WIA. Het is een ruime definitie die hieronder verder wordt uitgelegd.

---

<sup>4</sup> Artikel 1 van het besluit van 2 december 2005, *Stb.* 2005, 619

<sup>5</sup> *Kamerstukken II* 2004/05, 30034, nr. 3, p. 3

<sup>6</sup> *Stb.* 2001, 685

<sup>7</sup> H.G.J. Evers, *Wet verbetering Poortwachter: handleiding voor de praktijk*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2007, p. 15

De passende arbeid die een zieke werknemer kan verrichten hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het hangt dus af van de omstandigheden van het geval. Het kan namelijk zijn dat de werknemer zijn eigen arbeid kan verrichten voor bijvoorbeeld minder uren per week of met een aantal aanpassingen. Het kan ook zijn dat de werknemer niet in staat is om zijn eigen arbeid nog te verrichten. Dan moet er worden gezocht naar andere arbeid die de werknemer kan verrichten.

Bij het zoeken naar passende arbeid moet niet alleen naar de medische aspecten worden gekeken. Er moet ook worden gekeken naar wat voor soort werk de zieke werknemer kan verrichten gezien zijn achtergrond, opleiding, bekwaamheden etc.<sup>8</sup> Dit volgt ook uit de definitie van art. 7:658a lid 4 BW. Sommige functies kunnen passend worden gemaakt door middel van aanpassingen of door middel van (om)scholing. De werkgever dient deze aanpassingen of deze (om)scholing dan ook aan te bieden indien dit er voor zorgt dat er passende arbeid beschikbaar is. Ook kan van de werkgever worden verlangd dat er organisatorische aanpassingen plaatsvinden zoals bijvoorbeeld de verdeling van taken.<sup>9</sup> Er moet worden gekeken naar tot wat voor soort arbeid de werknemer nog in staat is ondanks zijn (medische) beperkingen.<sup>10</sup>

Verder moet er worden gelet op de grootte van het bedrijf van de werkgever. Hiermee wordt bedoeld dat bij een groot bedrijf zoals Philips de re-integratiemogelijkheden binnen het bedrijf van de werkgever groter zijn dan bij een klein bedrijf zoals een sigarenwinkel met twee verkoopmedewerkers. Er moet dus niet alleen worden gekeken naar de kwaliteiten en beperkingen van de werknemer, maar ook naar het bedrijf van de werkgever. Zoals al eerder is beschreven, hangt het zoeken naar passende arbeid af van de omstandigheden van het geval.

Naarmate de ziekte van de werknemer langer duurt, kan van de werknemer worden verwacht dat hij zich soepeler opstelt met betrekking tot het vinden van passende arbeid. Dit is ook het geval wanneer de werknemer niet meer in staat is zijn eigen arbeid te verrichten.<sup>11</sup> Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer in het begin van de arbeidsongeschiktheid nog werk kan weigeren. Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, moet de werknemer steeds meer accepteren ook al is het aangeboden passende werk ver beneden zijn oorspronkelijke niveau.

De werkgever en de werknemer gaan samen op zoek naar arbeid die de werknemer nog kan verrichten ondanks zijn arbeidsongeschiktheid. Allereerst moet er worden bekeken of de werknemer terug kan naar zijn eigen functie, eventueel met een aantal aanpassingen zoals een aangepaste bureaustoel of een verstelbaar bureau. Het doel van de re-integratie is ook terugkeer naar de eigen functie. Indien is gebleken dat de werknemer niet meer terug kan naar zijn eigen functie, moet er worden gezocht naar andere passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever.

Indien er binnen het bedrijf van de werkgever geen passende arbeid voorhanden is, moet er worden gezocht naar passende arbeid bij een andere werkgever. Vaak wordt hiervoor een re-integratiebedrijf ingeschakeld.

In paragraaf 3.1.2 van hoofdstuk 3 wordt nog dieper ingegaan op het begrip passende arbeid. In die paragraaf komt de jurisprudentie aan bod.

---

<sup>8</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 7

<sup>9</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 7

<sup>10</sup> E.J. Kronenburg, *PS Special De Wet WIA – Twee regelingen in één wet*, Deventer: Kluwer 2008, p. 81

<sup>11</sup> *Praktijkgids Ziekte & Reintegratie*, Kluwer 2009, p. 116

## **§ 2.4 De loonsanctie**

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. Dit kan onder andere wanneer de werkgever niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht van art. 7:658a BW. Deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting wordt ook wel de loonsanctie genoemd.

Volgens jurisprudentie<sup>12</sup> heeft de loonsanctie geen straffend, maar een reparatoir karakter. De loonsanctie is erop gericht de werkgever in staat te stellen om alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen.

Door de loonsanctie wordt de wachttijd van 104 weken voor de WIA-uitkering verlengd met ten hoogste 52 weken. De loonsanctie wordt opgelegd door het UWV. Het UWV beoordeelt namelijk of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Is het UWV van oordeel dat dit niet zo is, dan wordt er een loonsanctie opgelegd. Het UWV legt de loonsanctie uiterlijk 6 weken voor afloop van de 104 weken op. Dit is op grond van art. 25 lid 10 WIA. Indien het UWV later dan 6 weken voor afloop van de periode van 104 weken de loonsanctie oplegt, geldt de loonsanctie niet op grond van art. 25 lid 11 WIA. De loondoorbetalingsverplichting kan ook worden verlengd indien de WIA-aanvraag niet op tijd, dus niet uiterlijk 15 weken voor afloop van de 104 weken, wordt ingediend. Dit op grond van art. 7:629 lid 11 sub a BW. Een WIA-aanvraag moet dus op tijd worden ingediend.

### **§ 2.4.1 De duur van de loonsanctie**

Wanneer er een loonsanctie wordt opgelegd, legt het UWV altijd een loonsanctie op voor de duur van 52 weken. Art. 25 lid 9 WIA geeft aan dat de loonsanctie maximaal 52 weken kan duren. Deze periode kan worden verkort wanneer de werkgever aantoont dat hij heeft voldaan aan de re-integratieplicht.

Wanneer er een loonsanctie is opgelegd geeft het UWV aan wat de werkgever nog moet verbeteren om te gaan voldoen aan de re-integratieplicht. De loonsanctie kan op grond van art. 25 lid 12 WIA worden verkort, wanneer de werkgever bij het UWV meldt dat hij zijn tekortkoming is nagekomen. Op grond van art. 25 lid 13 WIA geeft het UWV dan een beschikking waarin wordt vastgesteld of de tekortkoming van de re-integratieplicht is hersteld. Dit doet het UWV binnen drie weken na ontvangst van de melding dat de werkgever zijn tekortkoming heeft hersteld.

Indien het UWV vaststelt dat de werkgever zijn tekortkoming is nagekomen, eindigt de loonsanctie na zes weken van de beschikking van het UWV op grond van art. 25 lid 14 WIA. In totaal kan dit niet langer duren dan 52 weken.

Art. 64 lid 8 WIA geeft de gronden aan waarop het UWV de behandeling van de WIA-aanvraag van de werknemer weer hervat wanneer er een loonsanctie is opgelegd. Dit doet het UWV wanneer de werkgever de tekortkoming op grond van art. 25 lid 9 WIA nakomt, zoals hierboven al is beschreven. Daarnaast hervat het UWV de behandeling van de WIA-aanvraag wanneer de werknemer dit verzoekt in verband met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de werkgever zijn tekortkoming niet nakomt, wordt de behandeling van de WIA-aanvraag altijd ten minste 6 weken voordat de periode van 52 weken is afgelopen, hervat.

---

<sup>12</sup> HR 18 januari 2013, LJN BY2586

### **§ 2.4.2 De hoogte van de loonsanctie**

Art. 7:629 lid 1 BW bepaalt dat een werkgever 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon moet betalen tijdens een periode van 104 weken van ziekte van de werknemer. Op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW kan er een loonsanctie worden opgelegd wanneer de werkgever niet voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. In beginsel moet de werkgever tijdens de loonsanctie de 70% van het vastgestelde loon doorbetalen. In een cao (collectieve arbeidsovereenkomst) kan er een hoger percentage worden vastgesteld dat de werkgever voor een periode van 104 weken moet betalen aan de zieke werknemer. Indien dit het geval is, is het de vraag wat de werkgever dan moet betalen wanneer een loonsanctie wordt opgelegd.

Volgens jurisprudentie<sup>13</sup> is uit de wettekst en in de parlementaire geschiedenis niet gebleken dat de werkgever verplicht is om tijdens de periode van de loonsanctie dezelfde aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting te blijven betalen als tijdens het tweede ziektejaar. Tijdens de periode van de loonsanctie geldt dus gewoon de 70% zoals in de wet staat aangegeven wanneer er niet anders is bepaald in de cao. Hiermee wordt bedoeld dat indien er een cao van toepassing is waarin staat dat tijdens de 104 weken van de loondoorbetalingsverplichting 80% van het loon moet worden doorbetaald, de werkgever geen 80% van het loon hoeft door te betalen tijdens de sanctieperiode, maar gewoon de 70% van het loon indien dit niet in de cao geregeld is. Art. 7:629 lid 11 sub b BW in combinatie met art. 25 lid 9 WIA verplicht de werkgever niet tot meer dan doorbetaling van 70% van het loon tijdens de sanctieperiode.

Onder omstandigheden kan het wel in strijd zijn met goed werkgeverschap om tijdens de sanctieperiode slechts 70% van het loon door te betalen, bijvoorbeeld indien de werknemer als gevolg van de loonsanctie financieel nadeel ondervindt.

Daarnaast is volgens jurisprudentie<sup>14</sup> de loondoorbetalingsverplichting na 104 weken van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van een ander karakter dan die van de voorgaande 104 weken. De hoogte van de loondoorbetalingsverplichting dient daarom expliciet te zijn overeengekomen in de cao of in de arbeidsovereenkomst. Wanneer die expliciete regeling niet is overeengekomen, heeft de arbeidsongeschikte werknemer slechts recht op 70% van het vastgestelde loon.

### **§ 2.5 Conclusie**

Op grond van art. 7:629 lid 1 BW is de werkgever verplicht om tijdens ziekte van de werknemer minimaal 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen. Deze periode bedraagt 104 weken. Dit voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximale dagloon conform art. 17 lid 1 Wfsv. Daarnaast heeft de werknemer de eerste 52 weken van ziekte minimaal recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Naast deze loondoorbetalingsverplichting heeft de werkgever ook een re-integratieplicht ten aanzien van de zieke werknemer. Deze re-integratieplicht vindt zijn grondslag in art. 7:658a BW waarin staat dat de werkgever moet bevorderen dat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, weer wordt ingeschakeld in de arbeid in zijn bedrijf. Het doel van de re-integratie is dan ook het vinden van passende arbeid die de werknemer kan verrichten ondanks zijn (medische) beperkingen.

Passende arbeid is een belangrijk begrip bij de re-integratie. Een definitie hiervan is te vinden in art. 7:658a lid 4 BW. Er moet bij het zoeken naar passende arbeid onder andere

---

<sup>13</sup> Rb. Rotterdam 18 juni 2010, LJN BO5288

<sup>14</sup> Rb. Utrecht 24 december 2009, LJN BK7706

worden gekeken naar de medische aspecten en naar wat voor soort werk de zieke werknemer kan verrichten gezien zijn achtergrond, opleiding, bekwaamheden etc. Wanneer een werkgever niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht, wordt er een loonsanctie opgelegd. Dit op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW. De loonsanctie houdt in dat de loondoorbetalingsperiode van 104 weken wordt verlengd met ten hoogste 52 weken. Deze periode kan worden verkort indien de werkgever aantoont dat hij zijn tekortkoming ten aanzien van de re-integratieplicht is nagekomen op grond van art. 25 lid 12 WIA jo. art. 64 lid 8 WIA. Uit jurisprudentie<sup>15</sup> kan geconcludeerd worden dat de hoogte van de loonsanctie vrijwel altijd 70% van het vastgestelde loon bedraagt, tenzij anders is overeengekomen.

Onder bepaalde omstandigheden kan het wel in strijd zijn met het goed werkgeverschap om tijdens de sanctieperiode slechts 70% van het loon door te betalen. Dit bijvoorbeeld indien de werknemer als gevolg van de loonsanctie financieel nadeel ondervindt.

---

<sup>15</sup> Rb. Rotterdam 18 juni 2010, *LJN* BO5288  
Rb. Utrecht 24 december 2009, *LJN* BK7706

## Hoofdstuk 3: Het re-integratieproces

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het re-integratieproces dat de werkgever en de werknemer moeten doorlopen tijdens de periode van 104 weken dat de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten in verband met ziekte. In paragraaf 3.1 wordt de re-integratieplicht besproken. Hierbij komt nogmaals het begrip passende arbeid aan de orde en worden de verplichtingen die de werkgever heeft bij de re-integratieplicht weergegeven en uitgelegd. Daarna wordt in paragraaf 3.2 ingegaan op het re-integratieverslag dat aan het einde van het re-integratieproces moet worden ingeleverd bij het UWV. Ten slotte wordt in paragraaf 3.3 de rol van het UWV bij het re-integratieproces besproken.

### **§ 3.1 De re-integratieplicht**

Zoals in hoofdstuk 2 al is beschreven, vindt de re-integratieplicht zijn grondslag in art. 7:658a BW. Art. 7:658a BW geeft de definitie van de term “re-integratieplicht” en zowel art. 7:658a BW als art. 25 WIA beschrijven de verplichtingen die de werkgever heeft ten opzichte van zijn werknemer tijdens de re-integratie. Indien niet voldaan wordt aan de re-integratieplicht, krijgt de werkgever een loonsanctie opgelegd.

Het doel van de re-integratieplicht is werkhervatting van de zieke werknemer. Er moet passende arbeid worden gevonden die de werknemer kan verrichten ondanks zijn (medische) beperkingen.

De werkgever en de werknemer hebben beide verplichtingen tijdens de re-integratie. De verplichtingen van de werknemer houden onder andere in dat de werknemer actief moet meewerken aan het zoeken naar passende arbeid. Doet de werknemer dit niet, dan kan de werkgever het loon van de werknemer opschorten. Dit op grond van art. 7:629 lid 6 BW. Volgens dit artikel kan de werkgever het loon inhouden voor de tijd dat de werknemer “*zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen*”. Op grond van art. 25 lid 6 WIA moet de werknemer zijn medewerking verlenen bij het opstellen van het plan van aanpak en het re-integratieverslag. Ook mag de werknemer zijn herstel niet in de weg staan. De verplichtingen van de werknemer bij ziekte worden onder andere beschreven in art. 7:660a BW. Deze komen in dit onderzoek niet meer aan de orde omdat het niet van belang is in het kader van het onderzoek. De verplichtingen van de werkgever komen wel uitgebreid aan bod.

#### **§ 3.1.1 Eerste spoor en tweede spoor**

Er wordt bij de re-integratie een onderscheid gemaakt tussen het eerste spoor en het tweede spoor van de re-integratie. Hieronder wordt uitgelegd wat dit inhoudt en waarom het van belang is om te weten wat het verschil is.

Tijdens het re-integratieproces wordt allereerst bekeken of de werknemer terug kan naar zijn eigen functie. Wanneer dit niet mogelijk is, wordt bekeken of de eigen functie kan worden aangepast. Deze aanpassing kan bijvoorbeeld een aangepaste bureaustoel of een verstelbaar bureau zijn. Kan de werknemer niet terug naar zijn eigen functie met eventueel een aantal aanpassingen, dan moet worden gezocht naar andere passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever.

Dit hele proces wordt het eerste spoor van de re-integratie genoemd. Het eerste spoor richt zich op werkhervatting van de zieke werknemer binnen het bedrijf van de werkgever.

Indien binnen het eerste spoor geen passende arbeid gevonden kan worden, gaan de werkgever en de werknemer op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. Dit

wordt het tweede spoor genoemd. Het tweede spoor moet minimaal zes maanden duren.<sup>16</sup> Vaak wordt hiervoor een re-integratiebedrijf ingeschakeld. Dit re-integratiebedrijf stelt een plan op voor het zoeken van passende arbeid bij een andere werkgever. Het is een extern bedrijf dat door de werkgever moet worden ingeschakeld en dat helpt met de re-integratie in spoor twee. Het is niet verplicht om een re-integratiebedrijf in te schakelen wanneer er wordt gestart met het spoor twee traject. De werkgever moet in spoor twee nog wel steeds actief bezig zijn met de re-integratie, ook al is er een re-integratiebedrijf ingeschakeld.

Indien de werkgever het niet nodig vindt om het tweede spoor van de re-integratie te starten, kan de werkgever dit nalaten. De werkgever moet dan aan het einde van het re-integratieproces wel goed onderbouwen waarom er geen gebruik is gemaakt van het spoor twee traject. Dit kan bijvoorbeeld wanneer de zieke werknemer snel aan het herstellen is en dus binnen redelijke termijn nog in het bedrijf van de werkgever werkzaamheden kan gaan verrichten.

### **§ 3.1.2 Passende arbeid volgens jurisprudentie: voorbeelden**

Zoals in paragraaf 2.3 van hoofdstuk 2 is beschreven, ligt de grondslag van het begrip passende arbeid in art. 7:658a lid 4 BW. Het begrip passende arbeid is een vaag begrip. In de literatuur en de jurisprudentie zijn vele definities te vinden over het begrip passende arbeid. Om het begrip passende arbeid beter uit te kunnen leggen, wordt er gebruik gemaakt van jurisprudentie. In deze subparagraaf worden enkele voorbeelden genoemd van jurisprudentie waarin het begrip passende arbeid naar voren komt. Dit is van belang zodat helder wordt welke grenzen er aan het begrip passende arbeid zitten. Ook wordt aan de hand van jurisprudentie duidelijk hoe ver een werkgever moet gaan om zijn werknemer te re-integreren.

#### *Roovers / De Toekomst*<sup>17</sup>

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkneemster biedt aan om haar eigen functie te verrichten voor dat deel waartoe zij nog in staat is. Werkneemster stelt voor om halve dagen te gaan werken. Werkgever is het hier niet mee eens en zegt dat werkneemster is aangesteld om hele dagen en geen halve dagen te werken. De Hoge Raad heeft hierin bepaald dat van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst aan te passen indien dit ervoor zorgt dat er passende arbeid beschikbaar is voor de werknemer. In dit geval kon dus van de werkgever gevergd worden dat zijn werkneemster halve dagen ging werken ook al waren ze dit niet overeengekomen bij de indiensttreding. In een soortgelijke situatie mag van de werkgever gevergd worden dat de arbeidsovereenkomst aangepast wordt.

#### *Van Haaren / Cehave*<sup>18</sup>

In dit arrest borduurt de Hoge Raad voort op de lijn die getrokken is in het arrest Roovers/De Toekomst. De werknemer kon door zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid nog maar gedeeltelijk zijn functie uitoefenen. Hierin heeft de Hoge Raad bepaald dat de werkgever de werknemer in staat moet stellen andere passende arbeid te verrichten. De werknemer heeft dan dus recht op het voor dat gedeelte behorende loon. Van de werkgever kan ook worden verwacht dat de arbeidsverdeling wordt aangepast zodat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk kan. De werkgever is verplicht om de werknemer passende arbeid aan te bieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat de passende arbeid in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. In dit arrest komt het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW naar voren. Indien de werknemer zich in staat stelt andere passende arbeid te verrichten, moet de werkgever deze aan bieden.

---

<sup>16</sup> Zie bijlage 1

<sup>17</sup> HR 3 februari 1978, NJ 1978, 248

<sup>18</sup> HR 8 november 1985, NJ 1986, 309

*Goldsteen / Roeland*<sup>19</sup>

In dit arrest heeft de Hoge Raad beslist dat van de werkgever kan worden gevergd dat hij zijn organisatie of de arbeidsverdeling aanpast zodat de arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk kan. In dit arrest ging het om een vrachtwagenchauffeur die gedeeltelijk nog zijn functie kon uitoefenen. De werknemer stelde voor om een rijder aan te stellen die voor de werknemer het tilwerk zou doen, waartoe de werknemer zelf niet meer in staat was. De Hoge Raad bepaalde hier dat van de werkgever kan worden verwacht dat hij een rijder aanstelt ook al is dit niet de manier waarop de organisatie te werk gaat. De werkgever moest de organisatie en arbeidsverdeling aanpassen.

*Stal / UWV / GAK*<sup>20</sup>

Hier gaat de Hoge Raad nog een stap verder. De Hoge Raad heeft in dit arrest namelijk beslist dat de werknemer die aanbiedt andere passende arbeid te verrichten en zijn werkgever hem daartoe zonder deugdelijke grond niet in staat stelt, recht heeft op zijn loon dan wel het loon van de door hem aangeboden passende arbeid. De werkgever dient in dit geval te onderzoeken of de werknemer in staat is andere passende arbeid te verrichten. Hierover dient de werkgever duidelijkheid te verschaffen aan de werknemer. Wanneer de werkgever dit niet doet, wordt aangenomen dat een deugdelijke grond ontbreekt. Dit arrest borduurt voort op het bepaalde in het arrest Van Haaren/Cehave. De werkgever dient zo snel mogelijk te onderzoeken of er andere passende arbeid beschikbaar is en moet hierover duidelijkheid verschaffen. Uit wat de Hoge Raad hier heeft beslist kan geconcludeerd worden dat wanneer een werkgever er niet in slaagt om passende arbeid te vinden voor zijn arbeidsongeschikte werknemer, moeilijk de loondoorbetalingsverplichting stop kan zetten.<sup>21</sup>

*Bons / Ranzijn*<sup>22</sup>

In dit arrest ging het om een werknemer die door zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid niet meer dan 5 kg kon tillen. De werknemer moest in zijn functie veel tillen. De werknemer stelde voor dat zijn collega's het tilwerk voor hem zouden doen en dat hij het overige werk deed. In dit geval heeft de Hoge Raad bepaald dat redelijkerwijs niet van de collega's gevergd kan worden dat zij het tilwerk overnemen zodat de werknemer weer aan het werk kan. Een in dit kader vergaande aanpassing van de arbeidsverdeling kon van de werkgever niet worden verwacht.

Uit bovenstaande jurisprudentie van de Hoge Raad blijkt dat het begrip passende arbeid heel omvangrijk is. Het kan zelfs zo ver gaan dat de werkgever verplicht is om zijn organisatie of de arbeidsverdeling aan te passen zodat de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk kan. Wel moet er rekening worden gehouden met de grenzen van de redelijkheid. Dit betekent dat niet van de werkgever verwacht kan worden dat de arbeidsverdeling zo aangepast wordt dat de collega's van de arbeidsongeschikte werknemer te maken krijgen met overbelasting. Daarnaast heeft de Hoge Raad bepaald dat de werknemer recht heeft op zijn loon dan wel het loon van de door hem aangeboden passende arbeid, indien de werkgever hem niet in staat stelt passende arbeid te verrichten zonder deugdelijke grond. De werkgever is verplicht passende arbeid aan te bieden, tenzij dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. De werkgever moet actief onderzoeken of er passende arbeid beschikbaar is in zijn organisatie. Daarnaast moet de werkgever passende arbeid aanbieden en hierover duidelijkheid verschaffen. Van de werkgever wordt tijdens het re-integratieproces veel gevergd.

<sup>19</sup> HR 13 december 1991, NJ 1992,441

<sup>20</sup> HR 17 januari 2003, LJN AF0175

<sup>21</sup> <[http://www.hocker.nl/publication\\_documents/1942/klemmende\\_verplichtingen\\_voor\\_de\\_werkgever.pdf](http://www.hocker.nl/publication_documents/1942/klemmende_verplichtingen_voor_de_werkgever.pdf)>, geraadpleegd op 1 mei 2013

<sup>22</sup> HR 26 oktober 2001, JAR 2001, 238

Ook in recentere jurisprudentie wordt de lijn die in bovenstaande jurisprudentie is ontstaan aangehouden bij de beoordeling of er sprake is van passende arbeid. Hieronder volgen een tweetal voorbeelden.

#### *LJN BY2586*<sup>23</sup>

In deze uitspraak is het arrest Goldsteen/Roeland gebruikt ter verduidelijking van het begrip passende arbeid. De werknemer was als docent in dienst bij AOC Terra en was al meerdere keren uitgevallen vanwege spanningsklachten. In 2004 is de werknemer definitief uitgevallen wegens ziekte. Tot januari 2006 heeft de werknemer op arbeidstherapeutische basis gewerkt. AOC Terra had een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend, maar deze werd afgewezen. Per 1 februari 2007 is de arbeidsovereenkomst alsnog beëindigd. De werknemer stelt nu dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk is. De Hoge Raad heeft hier beslist dat het van de werkgever gevegd kan worden dat niet alleen de arbeidsverdeling, maar ook de arbeidsorganisatie werd aangepast. Hierbij werd dus de lijn die getrokken is bij het arrest Goldsteen/Roeland aangehouden. Op de beslissing omtrent het verzoek tot kennelijke onredelijkheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt hier niet op ingegaan omdat het niet van belang is in het kader van het onderzoek.

#### *LJN BX6351*<sup>24</sup>

In deze uitspraak ging het om een bedrijf dat bezig was met een reorganisatie waardoor er een bemiddelingstraject van 24 maanden werd gestart. De werkneemster en de werkgever moesten een andere passende baan vinden voor de werkneemster, intern of extern. Tijdens dit bemiddelingstraject werd werkneemster arbeidsongeschikt. De werkgever start niet met de re-integratie van werkneemster en dient na afloop van de termijn van 24 maanden een verzoek tot ontbinding in. Dit op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. De werkgever heeft niet voldaan aan de re-integratieplicht en er ook niets aan gedaan, maar verzoekt wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever neemt hier als uitgangspunt dat de functie van werkneemster door reorganisatie is komen te vervallen en dat daarom na herstel geen terugkeer in de functie mogelijk is. De kantonrechter wijst er in deze casus op dat de re-integratieplicht tevens inhoudt dat van de werkgever gevegd kan worden dat door herschikking van taken een nieuwe functie wordt gecreëerd voor werkneemster. Het arrest Goldsteen/Roeland wordt hier aangehouden.

De kantonrechter oordeelt dat de re-integratie gecompliceerder is omdat de werkneemster in een bemiddelingstraject zit en de re-integratie-inspanningen dus anders moeten worden ingericht. Dit betekent echter niet dat de werkgever niet aan de re-integratieplicht hoeft te voldoen en dat de verplichtingen dus komen te vervallen. De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af.

### **§ 3.1.3 De verplichtingen**

Tijdens de re-integratie van een werknemer heeft een werkgever een aantal verplichtingen. Deze verplichtingen zijn onder andere te vinden in art. 25 WIA en in de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

15 weken voor het verstrijken van de wachttijd van de WIA-uitkering moet er een re-integratieverslag worden ingeleverd bij het UWV. Het re-integratieverslag vindt zijn grondslag in art. 25 lid 3 WIA. Wat er in het re-integratieverslag moet komen, staat uitgebreid beschreven in art. 6 van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

---

<sup>23</sup> HR 18 januari 2013, *LJN BY2586*

<sup>24</sup> Ktr. 27 augustus 2012, *LJN BX6351*

De stukken die door de werknemer en de werkgever gezamenlijk moeten worden opgesteld en die ook tot het re-integratieverslag behoren zijn:

- Plan van aanpak WIA
- Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA
- Eindevaluatie plan van aanpak WIA
- Verslag voortgangsgesprekken

Dit zijn alleen de stukken die moeten worden opgesteld door de werkgever en de werknemer samen. De inhoud van het re-integratieverslag komt verderop in dit hoofdstuk nog aan de orde.

De grondslag van het plan van aanpak is te vinden in art. 7:658a lid 3 BW dat verwijst naar artikel 25 lid 2 WIA. Deze artikelen bepalen dat de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak moet opstellen. Het plan van aanpak moet regelmatig geëvalueerd worden en zo nodig worden bijgesteld.<sup>25</sup>

Op grond van art. 25 lid 5 WIA dient de werkgever een bedrijfsarts of arbodienst in te schakelen. De bedrijfsarts of arbodienst stelt de probleemanalyse WIA op, die wordt gebruikt bij het maken van het plan van aanpak WIA. De werkgever dient bij het opstellen van het plan van aanpak dan ook contact te hebben met de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst helpt de werkgever op medisch vlak omdat de werkgever hier vaak geen kennis van heeft.

Er moeten minimaal één keer in de zes weken voortgangsgesprekken plaatsvinden.<sup>26</sup> Tijdens deze gesprekken wordt de voortgang van de re-integratie besproken aan de hand van het plan van aanpak en de probleemanalyse.

Het UWV heeft een stappenplan gemaakt over hoe de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers moet verlopen. In dit stappenplan wordt globaal beschreven waaraan de werkgever en de werknemer moeten voldoen tijdens de re-integratie. Hieronder in tabel 1 wordt het stappenplan weergegeven<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> W.H.A.C.M. Bouwens e.a., *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 104

<sup>26</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/Verslagen\\_van\\_voortgangsgesprekken.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/Verslagen_van_voortgangsgesprekken.aspx)>, geraadpleegd op 3 april 2013

<sup>27</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/stappenplan\\_bij\\_ziekte.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/stappenplan_bij_ziekte.aspx)>, geraadpleegd op 3 april 2013

Tabel 1:

| Wanneer? | Wat moet er gebeuren?                    | Omschrijving                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dag 1    | Ziekmelden                               | Wanneer een werknemer ziek is, moet de werknemer dit zo snel mogelijk aan de werkgever laten weten. De werkgever moet de werknemer dan ziek melden bij de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst neemt vervolgens contact op met de werknemer.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Week 6   | Probleemanalyse WIA                      | Wanneer de werknemer bijna 6 weken ziek is, heeft hij een gesprek met de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts of arbodienst stelt dan vast wat voor werkzaamheden de werknemer ondanks zijn (medische) beperkingen nog wel kan verrichten en wat niet. Dit wordt de probleemanalyse WIA genoemd. Ook moet de werkgever beginnen met het aanleggen van een dossier. Hierin moeten alle afspraken die worden gemaakt over de re-integratie bewaard worden. Tijdens de re-integratie kan ook de hulp worden ingeroepen van een re-integratiebedrijf. |
| Week 8   | Plan van aanpak WIA                      | De werkgever moet samen met de werknemer uiterlijk in de achtste week van ziekte een plan van aanpak WIA opstellen. Hierin staat wat de werkgever en de werknemer gaan doen om ervoor te zorgen dat de werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk kan. Dit plan van aanpak moet minimaal één keer in de zes weken worden besproken en eventueel worden bijgesteld indien dit nodig is.                                                                                                                                                                 |
| Week 42  | Ziekmelden bij het UWV                   | In de 42 <sup>e</sup> week moet de werkgever de werknemer ziek melden bij het UWV.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Week 52  | Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA | Als de werknemer bijna 1 jaar ziek is, moet de werkgever samen met de werknemer een eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA opstellen. Hierin moet komen te staan hoe de re-integratie van de zieke werknemer tot nu toe verlopen is.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Week 88  | Bericht aanvraag WIA-uitkering           | Na 88 weken van ziekte van de werknemer krijgt de werknemer van het UWV een brief over het aanvragen van een WIA-uitkering.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Week 91  | Eindevaluatie plan van aanpak WIA        | Wanneer de werknemer van plan is een WIA-uitkering aan te vragen, dan moet er uiterlijk 2 weken voordat de werknemer de aanvraag doet een eindevaluatie plan van aanpak WIA opgesteld worden. Dit wordt gedaan door de werknemer en de werkgever samen. In dit document moet worden aangegeven wat de stand van zaken is van de re-integratie. Uiterlijk in week 91 van ziekte van de werknemer, geeft de werkgever de werknemer de kopieën van alle documenten uit het re-integratieverslag.                                                            |
| Week 93  | Aanvraag WIA-uitkering                   | De werknemer vraagt de WIA-uitkering uiterlijk aan in week 93 van ziekte van de werknemer. Deze aanvraag wordt vergezeld met het re-integratieverslag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Het tijdstip waarop de re-integratieplicht start is de dag dat de werknemer zich ziek meldt bij de werkgever. Dit behoudens de te twee wachtdagen die de werkgever kan instellen (zie paragraaf 2.1 van hoofdstuk 2). Indien de werknemer na 6 weken nog steeds ziek is, wordt er een probleemanalyse WIA opgesteld door de bedrijfsarts of arbodienst en hier wordt de verdere re-integratie op voortgeborduurd.

### **§ 3.1.4 Werkgever is verantwoordelijk**

De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie<sup>28</sup>. De wetgever heeft namelijk alle verantwoordelijkheid bij de werkgever neergelegd. Dit betekent dat wanneer een werknemer niet mee wil werken aan de re-integratie, de werkgever alsnog verantwoordelijk is voor het verloop van de re-integratie.

Op grond van art. 7:629 lid 6 BW kan de werkgever het loon van de werknemer opschorten indien hij of zij niet meewerkt aan de re-integratie. Werknemer krijgt dan geen loon doorbetaald voor de duur van de vertraging die door het niet meewerken van de werknemer is ontstaan.<sup>29</sup> Werkt de werknemer niet mee en wordt het loon door de werkgever niet opgeschort, dan kan de werkgever dit worden aangerekend bij de beoordeling van het re-integratieproces. Er kan in dat geval een loonsanctie worden opgelegd omdat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is dat de werknemer meewerkt aan de re-integratie. De werkgever dient de werknemer van te voren te waarschuwen indien de werkgever van plan is om het loon op te schorten.

De werkgever is ook verantwoordelijk voor de bedrijfsarts of arbodienst. Dit kan nogal eens problemen opleveren. Dit wordt uitgelegd aan de hand van een voorbeeld:

#### Voorbeeld 2:

Een werknemer is arbeidsongeschikt geworden en de werkgever laat door de bedrijfsarts een probleemanalyse opstellen. In deze probleemanalyse komt de bedrijfsarts tot de conclusie dat de werknemer niet meer in staat om werkzaamheden te verrichten. Er zijn geen mogelijkheden meer voor passende arbeid. De werkgever doet vervolgens niets aan de re-integratie omdat er volgens de bedrijfsarts geen mogelijkheden zijn. Bij de beoordeling van het re-integratieproces wordt door het UWV een loonsanctie opgelegd omdat de werkgever niet voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Een werkgever moet niet blindelings vertrouwen op zijn bedrijfsarts of arbodienst. Indien de werkgever twijfelt aan het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.<sup>30</sup> De werkgever kan in dit deskundigenoordeel bijvoorbeeld vragen of er nog mogelijkheden zijn voor de werknemer om werkzaamheden te verrichten en of het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst juist is. Voor meer informatie over het deskundigenoordeel wordt verwezen naar paragraaf 3.3.1 van dit hoofdstuk.

De werkgever kan ook een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts indien hij het niet eens is met het oordeel van zijn bedrijfsarts of arbodienst.

---

<sup>28</sup> Zie bijlage 2

<sup>29</sup> *Kamerstukken II 2004/05, 30034, nr. 3, p. 12*

<sup>30</sup> P.M.H.J. van Grinsven e.a., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009, p. 158

### § 3.1.5 Het aanstellen van een casemanager

Door de werkgever kan een casemanager worden aangesteld die er op let dat afspraken die gemaakt zijn in het plan van aanpak worden nagekomen.<sup>31</sup> Deze casemanager is meestal iemand uit het bedrijf van de werkgever. Dit kan bijvoorbeeld een leidinggevende, collega of een medewerker van de arbodienst zijn. Indien afspraken niet volgens plan verlopen, kunnen de werkgever en de werknemer terecht bij de casemanager. Het is niet verplicht om een casemanager aan te stellen. Bij het midden- en kleinbedrijf wordt dit vaak niet gedaan, omdat er maar weinig werknemers zijn. Vaak doet de werkgever de re-integratie dan helemaal zelf.

Als er een casemanager wordt aangesteld wil dit nog niet zeggen dat deze persoon verantwoordelijk is voor de re-integratie. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de re-integratie. Fouten van de casemanager kunnen de werkgever worden aangerekend.<sup>32</sup>

### § 3.2 Het re-integratieverslag

Het re-integratieverslag is een belangrijk onderdeel in het re-integratieproces. Het is van belang dat het re-integratieverslag volledig is. Wanneer dit namelijk niet is, is er sprake van een administratieve tekortkoming. De werkgever krijgt dan nog een week de tijd om het re-integratieverslag aan te vullen waardoor het re-integratieverslag volledig is.<sup>33</sup> Is het re-integratieverslag dan nog steeds niet volledig, dan wordt een loonsanctie opgelegd.

Het re-integratieverslag moet de volgende onderdelen bevatten<sup>34</sup>:

- *Probleemanalyse WIA:*  
De probleemanalyse wordt al in een vroeg stadium van het re-integratieproces opgesteld door de arbodienst of bedrijfsarts. Het doel van de probleemanalyse is om de werkgever en de werknemer te ondersteunen bij de aanpak van de re-integratie.<sup>35</sup> Dit is ook de reden dat de probleemanalyse al uiterlijk in week 6 moet worden opgesteld, zodat de werkgever en de werknemer verder kunnen met de re-integratie. De probleemanalyse WIA is de basis van het re-integratieproces omdat hieruit volgt welke beperkingen de arbeidsongeschikte werknemer heeft in het verrichten van arbeid. Hierdoor kan gemakkelijker worden bekeken welke functies passend zijn en welke niet.
- *Plan van aanpak WIA:*  
Het plan van aanpak moet uiterlijk in week 8 van de re-integratie worden opgesteld. Het plan van aanpak wordt gemaakt door de werkgever en de werknemer aan de hand van de probleemanalyse. In dit plan van aanpak komt te staan hoe de re-integratie wordt aangepakt en welke functies eventueel passend zouden zijn. Ook worden er in het plan van aanpak afspraken gemaakt omtrent de re-integratie. Bij het opstellen van het plan van aanpak kan een casemanager worden aangesteld. Dit moet in het plan van aanpak vermeldt worden. Het plan van aanpak kan ook worden bijgesteld indien de werkgever en de werknemer dit nodig achten.

<sup>31</sup> <[http://www.uvw.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/Plan\\_van\\_aanpak.aspx](http://www.uvw.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/Plan_van_aanpak.aspx)>, geraadpleegd op 4 april 2013

<sup>32</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 5

<sup>33</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 3

<sup>34</sup> *Kamerstukken II* 2011/12, 32716, nr. 15, p. 6 e.v.

<sup>35</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 4

- *Verslagen van voortgangsgesprekken:*  
Minimaal eenmaal in de zes weken moeten de zieke werknemer en de werkgever een gesprek voeren omtrent de voortgang van de re-integratie. Deze gesprekken moeten worden beschreven in een verslag.
- *Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA:*  
De eerstejaarsevaluatie wordt gehouden wanneer de werknemer 52 weken, dus een jaar, arbeidsongeschikt is. De eerstejaarsevaluatie wordt ook wel het opschudmoment genoemd. Het doel van de eerstejaarsevaluatie is om terug te blikken op de re-integratieactiviteiten die tot nu toe zijn verricht.<sup>36</sup> Ook wordt bekeken of de re-integratie tot nu toe goed is verlopen en wat er eventueel anders zou moeten in het tweede jaar van de re-integratie. Indien het tweede spoor van de re-integratie bij de eerstejaarsevaluatie nog niet is ingezet, wordt geadviseerd om dit direct te starten ook al zijn er nog mogelijkheden in spoor een. Wanneer tijdens de eerstejaarsevaluatie blijkt dat het plan van aanpak moet worden aangepast, wordt dit beschreven in de bijstelling plan van aanpak WIA.
- *Actueel oordeel bij de probleemanalyse WIA:*  
De bedrijfsarts of arbodienst stelt een actueel oordeel op aan de hand van de probleemanalyse WIA. Dit document wordt door de werknemer toegevoegd aan het re-integratieverslag.
- *Eindevaluatie plan van aanpak WIA:*  
De eindevaluatie plan van aanpak WIA wordt ingevuld door de werkgever en de werknemer samen. Hierin komt te staan wat de stand van zaken is omtrent de re-integratie en hoe de re-integratie is verlopen.

### **§ 3.3 De rol van het UWV bij het re-integratieproces**

De afkorting UWV staat voor Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.<sup>37</sup> Het UWV is een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO). Dit betekent dat zij werkzaamheden uitvoert in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het UWV zorgt voor de uitvoering van werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA (IVA en WGA), WAO, Wajong enz. Daarnaast zorgt het UWV voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. Het UWV beoordeelt onder andere ook het re-integratieproces dat werkgevers en werknemers moeten doorlopen indien de werknemer arbeidsongeschikt is en de werkgever het loon door moet betalen.

Het UWV beoordeelt of de werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer hebben voldaan aan de re-integratieplicht. De taak van het UWV is namelijk het stimuleren van werknemers om aan het werk te blijven bij de huidige werkgever of om ander werk te zoeken. De re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer heeft als doel om de werknemer weer terug te krijgen in het arbeidsproces.

In week 42 moet de werkgever de werknemer ziekmelden bij het UWV. Dit wordt de 42<sup>e</sup>-weeks melding genoemd. Het UWV krijgt dan voor het eerst te horen dat de werknemer ziek is. De werkgever kan deze ziekmelding digitaal indienen bij het UWV.<sup>38</sup>

De WIA-aanvraag die de werknemer moet invullen, moet verstuurd worden aan het UWV. Bij deze aanvraag moet het re-integratieverslag worden toegevoegd dat door de werkgever, de

<sup>36</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 4

<sup>37</sup> <[http://www.uwv.nl/OverUwv/wat\\_is\\_uwv/index.aspx](http://www.uwv.nl/OverUwv/wat_is_uwv/index.aspx)>, geraadpleegd op 27 maart 2013

<sup>38</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/fase\\_1/Ziekmelden\\_bij\\_Uwv.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/fase_1/Ziekmelden_bij_Uwv.aspx)>, geraadpleegd op 27 maart 2013

werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts gezamenlijk is opgesteld. Aan de hand van dit verslag beoordeelt het UWV of de werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratieplicht.

Het UWV kan gezien worden als een poortwachter. Het UWV beoordeelt namelijk of de werknemer wordt toegelaten tot de WIA-uitkering. In die zin is het UWV dan de poortwachter voor de poort van de WIA-uitkering.

Wanneer het re-integratieproces is afgelopen en de WIA-aanvraag met het re-integratieverslag is ingeleverd bij het UWV, wordt er allereerst beoordeeld of de werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht. Indien dit niet het geval is, wordt een loonsanctie opgelegd en wordt de wachttijd voor de WIA-uitkering dus ook verlengd. Heeft de werkgever wel voldaan aan de re-integratieplicht, voor of na de loonsanctie, dan wordt door het UWV beoordeeld of de werknemer kan toetreden tot de WIA. Er wordt een WIA-uitkering verstrekt aan een werknemer wanneer de werknemer 35% of meer arbeidsongeschikt is.

### **§ 3.3.1 Het deskundigenoordeel**

Bij het UWV kan door de werkgever of de werknemer een deskundigenoordeel worden aangevraagd.<sup>39</sup> Dit oordeel kan op ieder moment van de re-integratie worden aangevraagd. Het deskundigenoordeel vindt zijn grondslag in art. 32 jo. 32a Wet SUWI (Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen).

Het deskundigenoordeel kan worden aangevraagd indien de werkgever en de werknemer het niet eens zijn over de passende arbeid die de werknemer nog kan verrichten. Ook kan het deskundigenoordeel worden aangevraagd wanneer de werkgever wil weten of hij tot nu toe genoeg heeft gedaan aan de re-integratie.

Het deskundigenoordeel is geen advies. Het is een oordeel van het UWV omtrent het verloop van het re-integratieproces. Er wordt hierbij niet ingegaan op hoe de re-integratie verder moet worden aangepakt. Het UWV geeft een oordeel over de volgende situaties:

- *“Kan de werknemer zijn eigen werk doen?”*
- *Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?*
- *Is het werk binnen of buiten het bedrijf dat de werknemer wil of moet doen passend?*
- *Heeft de werkgever genoeg gedaan aan de re-integratie van de werknemer?”*

Het is niet verplicht om iets te doen met het deskundigenoordeel. Wel wordt het meegewogen bij de beoordeling van het re-integratieproces. Daarnaast kan zowel de werkgever als de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen. Dit moet gedaan worden via een formulier dat te vinden is op de website van het UWV. De kosten hiervoor bedragen voor de werkgever € 400,00. Voorheen bedroegen deze kosten € 50,00. De kosten zijn zoveel duurder geworden omdat de drempel hoger moest worden gelegd voor het aanvragen van een deskundigenoordeel.<sup>40</sup> Er werd namelijk vaak een deskundigenoordeel aangevraagd omdat de kosten toch niet zo veel bedroegen. Nu wordt het deskundigenoordeel alleen aangevraagd wanneer het echt nodig is en dat is ook het doel.

Het aanvragen van het deskundigenoordeel is voor werknemers goedkoper. De kosten voor werknemers bedragen € 100,00.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/Deskundigenoordeel.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/Deskundigenoordeel.aspx)>, geraadpleegd op 3 april 2013

<sup>40</sup> Zie bijlage 1

<sup>41</sup> <[http://www.uwv.nl/Particulieren/ik\\_ben\\_ziek/ik\\_ben\\_ziek\\_en\\_heb\\_een\\_werkgever/reintegratie\\_tijdens\\_ziekte/deskundigenoordeel.aspx](http://www.uwv.nl/Particulieren/ik_ben_ziek/ik_ben_ziek_en_heb_een_werkgever/reintegratie_tijdens_ziekte/deskundigenoordeel.aspx)>, geraadpleegd op 3 april 2013

### § 3.3.2 Voorzieningen

Bij het proces waarin de werkgever op zoek is naar passende arbeid voor zijn werknemer bestaat de mogelijkheid dat er passende arbeid beschikbaar is, maar dat er voor de werknemer aanpassingen gemaakt moeten worden. In deze situatie kan de werkgever hulp vragen aan het UWV, dat ook vergoedingen geeft zodat de aanpassingen gerealiseerd kunnen worden.<sup>42</sup> Deze vergoeding maakt het voor de werkgever aantrekkelijker om voorzieningen zoals een traplift of aangepaste werkplek te realiseren. De functie van deze voorziening is dat de werknemer weer aan het werk kan.

### § 3.4 Conclusie

Het doel van de re-integratieplicht is passende arbeid vinden voor de werknemer die hij of zij kan verrichten ondanks zijn of haar beperkingen. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het eerste spoor en het tweede spoor van de re-integratie. Het eerste spoor houdt in dat er naar passende arbeid moet worden gezocht binnen het bedrijf van de werkgever. Spoor twee houdt daarnaast in dat er naar passende arbeid moet worden gezocht bij een andere werkgever. Passende arbeid is een belangrijk begrip bij het re-integratieproces. Uit jurisprudentie is gebleken dat het begrip passende arbeid heel omvangrijk is en dat het zelfs zo ver kan gaan dat de werkgever verplicht is om zijn organisatie of de arbeidsverdeling aan te passen zodat de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk kan.

De stukken die door de werknemer en de werkgever gezamenlijk moeten worden opgesteld tijdens het re-integratieproces zijn:

- Plan van aanpak WIA
- Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA
- Eindevaluatie plan van aanpak WIA
- Verslag voortgangsgesprekken

Deze stukken komen ook in het re-integratieverslag. De werkgever is altijd verantwoordelijk voor het verloop van de re-integratie. Ook moet de werkgever niet blindelings op de arbodienst of bedrijfsarts vertrouwen. In het plan van aanpak kan een casemanager worden aangesteld die er onder andere voor zorgt dat partijen de afspraken nakomen. Fouten van de casemanager kunnen de werkgever worden aangerekend omdat de werkgever verantwoordelijk blijft voor het re-integratieproces.

Het UWV beoordeelt aan het einde van het re-integratieproces of de werkgever en de werknemer hebben voldaan aan de re-integratieplicht. Wanneer dit niet het geval is, wordt er een loonsanctie opgelegd.

Daarnaast kan er bij het UWV een deskundigenoordeel worden aangevraagd wanneer de re-integratie vastloopt en kan er een vergoeding voor een voorziening worden aangevraagd. Deze voorziening is dan bedoeld om de arbeid voor de werknemer passend te maken.

---

<sup>42</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn\\_medewerker\\_is\\_ziek/re-integreren/Vergoedingen\\_werkgever.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/mijn_medewerker_is_ziek/re-integreren/Vergoedingen_werkgever.aspx)>, geraadpleegd op 3 april 2013

## Hoofdstuk 4: De beoordeling en het einde van het re-integratieproces

Dit hoofdstuk gaat over de beoordeling en het einde van het re-integratieproces. De beoordeling van het re-integratieproces wordt beschreven in paragraaf 4.1. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het beoordelingskader poortwachter en de RIV-toets. Daarna wordt in paragraaf 4.2 uitgelegd wanneer de werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 ingegaan op het einde van de re-integratie.

### § 4.1 De beoordeling van het re-integratieproces

Het UWV beoordeelt aan het einde van het re-integratieproces of de zieke werknemer recht heeft op een WIA-uitkering. Voordat het UWV dit beoordeelt, wordt de poortwachterstoets verricht. Bij de poortwachterstoets beoordeelt het UWV of door de werkgever en de werknemer voldaan is aan de re-integratieplicht. Is het UWV van oordeel dat de werkgever en de werknemer hebben voldaan aan de re-integratieplicht, dan wordt verder beoordeeld of de zieke werknemer recht heeft op een WIA-uitkering. Heeft de werkgever niet voldaan aan de re-integratieplicht, dan wordt er een loonsanctie opgelegd waardoor de re-integratie nog langer duurt. De beoordeling van de WIA-uitkering wordt dan opgeschort.

Het UWV beoordeelt het re-integratieproces volgens de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter (BBP)<sup>43</sup>. Aan de hand van het re-integratieverslag beoordeelt het UWV of de werkgever en de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen hebben verricht. Het re-integratieverslag moet door de werknemer worden ingeleverd bij het UWV. Het re-integratieverslag is een onderdeel van de aanvraag van de WIA-uitkering. De aanvraag voor de WIA-uitkering wordt uiterlijk in week 93 van het re-integratieproces ingediend.

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer uiterlijk in week 91 de kopieën ontvangt van het re-integratieverslag. De werkgever kan er ook voor kiezen om de stukken die hij aan de WIA-aanvraag toe moet voegen, zelf bij het UWV indient. Dan is de werkgever er zeker van dat de stukken ook bij het UWV aankomen en hoeft hij niet te vertrouwen op zijn werknemer. Het is echter verstandig om de indiening van de WIA-aanvraag samen met de werknemer te doen. Een WIA-aanvraag kan namelijk confronterend zijn voor een werknemer omdat dit weer een stap verder in het proces is.<sup>44</sup> Voor de werkgever is het ook een voordeel om het samen met de werknemer in te dienen omdat de werkgever dan zeker weet dat alle stukken zijn ingediend.

Bij de beoordeling van het re-integratieproces moet het re-integratieverslag compleet zijn. Indien het re-integratieverslag niet volledig is, zal de werkgever deze administratieve tekortkoming moeten herstellen. Het UWV stelt de werkgever dan in staat om het re-integratieverslag binnen een week aan te vullen zodat het re-integratieverslag compleet is.<sup>45</sup> Er wordt door het UWV een loonsanctie opgelegd indien de werkgever de gevraagde gegevens niet levert.

Naast de BBP gebruikt het UWV ook de "RIV-toets in de praktijk voor de beoordeling van het re-integratieverslag". Deze RIV-toets wordt gebruikt door de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen die de beoordeling uitvoeren.<sup>46</sup> Het is een intern document van het UWV, maar de bedoeling is dat dit document ook openbaar wordt gemaakt voor werkgevers zodat zij kunnen lezen hoe het UWV het re-integratieproces beoordeelt. Wel moet het

---

<sup>43</sup> *Stcrt.* 2006, 224

<sup>44</sup> Zie bijlage 2

<sup>45</sup> *Stcrt.* 2006, 224, p. 3

<sup>46</sup> *RIV-toets in de praktijk, Werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV*, 2011

document dan eenvoudiger worden beschreven zodat ook werkgevers kunnen snappen wat er staat beschreven.

#### **§ 4.1.1 Beoordelingskader poortwachter**

De BBP gebruikt het UWV bij de beoordeling van het re-integratieproces. De BBP bevat een bijlage waarin wordt uitgelegd hoe het UWV het re-integratieproces beoordeelt. Deze bijlage heet het “kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen”. In deze bijlage wordt ingegaan op de toetsing door het UWV en welke inspanningen van werkgever en werknemer worden verlangd.

Volgens de bijlage houdt de poortwachterstoets in dat het UWV beoordeelt:

*“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 zo veel mogelijk te vergroten en de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk te kunnen benutten in het eigen of bij een ander bedrijf.”<sup>47</sup>*

Deze definitie geeft al een aantal toetsingscriteria weer. Zo bekijkt het UWV allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt. Is dat niet zo, dan wordt verder gekeken naar de inspanningen en het verloop van het re-integratieproces. Bekeken wordt of de werkgever en de werknemer er alles of zoveel mogelijk aan hebben gedaan om de werknemer weer aan het werk te krijgen.

Het beoordelingskader poortwachter is te vinden op de website van het UWV en iedere werkgever kan hiervan kennis nemen.<sup>48</sup> Voor de werkgever is dit beoordelingskader een richtlijn voor het aanpakken van de re-integratie. De werkgever kan hierin onder andere vinden welke verplichtingen er vastzitten aan de re-integratieplicht, wat er in het re-integratieverslag moet komen en waar het UWV op let bij de beoordeling van het re-integratieproces.

##### **4.1.1.1 Uitgangspunten beoordeling**

De BBP gaat uit van een aantal uitgangspunten die worden meegenomen bij de beoordeling van het re-integratieverslag.<sup>49</sup> Deze uitgangspunten worden hieronder kort besproken omdat deze van belang zijn bij de beoordeling van het re-integratieproces. De werkgever kan hier tijdens het re-integratieproces rekening mee houden.

##### *Redelijkheid*

Het allereerste uitgangspunt is de redelijkheid. Hier wordt ook vanuit gegaan in art. 7:658a BW. De werkgever en de werknemer moeten in redelijkheid kunnen komen tot (gedeeltelijke) werkhervatting van de werknemer. Er wordt verwacht dat zij zoveel mogelijk doen aan de re-integratie, maar wel binnen de grenzen van de redelijkheid. Eigenlijk de enige reden waarom het in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden is faillissement. Wanneer een werkgever dreigt failliet te gaan, kan de werkgever er niet alles of zoveel mogelijk aan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Andere redenen komen zelden voor.

##### *Het resultaat staat voorop*

Het bereikte resultaat van de re-integratie-inspanningen staat voorop. Hierbij wordt ook de eis dat de werkgever en de werknemer in redelijkheid moeten komen tot (gedeeltelijke) werkhervatting van de werknemer in acht genomen. Is er sprake van een bevredigend

---

<sup>47</sup> Stcrt. 2006, 224, p. 1

<sup>48</sup> <[http://www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/beoordelingskader\\_poortwachter.aspx](http://www.uwv.nl/Werkgevers/downloads/beoordelingskader_poortwachter.aspx)>, 10 april 2013

<sup>49</sup> Stcrt. 2006, 224, p. 2

resultaat, dan maakt het niet uit hoe dit resultaat tot stand is gekomen. Het UWV gaat dan door met de beoordeling van de WIA-aanvraag en werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht. Is er geen bevredigend resultaat bereikt, dan wordt verder beoordeeld of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht aan de hand van het re-integratieverslag.

#### *Bevredigend resultaat*

Volgens de BBP is er sprake van een bevredigend resultaat “*wanneer gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer.*”

De bedoeling is dat de werknemer ook na de loondoorbetalingsverplichting in deze functie kan blijven werken. Een bevredigend resultaat is behaald wanneer de werknemer is ingeschakeld in arbeid met tenminste 65% van het vastgestelde loon vóór ziekte. Is dit bereikt, dan heeft de werkgever voldaan aan de re-integratieplicht. Is dit niet bereikt, dan wordt door het UWV verder beoordeeld of de werkgever voldaan heeft aan de re-integratieplicht.

#### *Geen bevredigend resultaat maar wel voldoende re-integratie-inspanningen of een deugdelijke grond*

Het kan zijn dat er geen bevredigend resultaat is bereikt, maar dat de werkgever naar oordeel van het UWV wel voldoende heeft gedaan aan de re-integratie. Dan wordt er geen loonsanctie opgelegd. Ook wordt geen loonsanctie opgelegd wanneer de re-integratie-inspanningen als onvoldoende zijn beoordeeld, maar de werkgever daarvoor een deugdelijke grond heeft.

#### *Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen*

Er wordt door het UWV een loonsanctie opgelegd wanneer geen bevredigend resultaat is bereikt en de werkgever naar oordeel van het UWV onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht zonder hiervoor een deugdelijke grond te hebben. De behandeling van de WIA-aanvraag van de werknemer wordt dan uitgesteld en de werkgever moet de 70% van het vastgestelde loon voor maximaal 52 weken door blijven betalen.

#### *Geen re-integratie-inspanningen vereist indien er geen arbeidsmogelijkheden zijn*

Als er geen arbeidsmogelijkheden meer zijn voor de zieke werknemer, worden van de werkgever geen re-integratie-inspanningen meer verlangd. Het UWV beoordeelt wel of arbeidsmogelijkheden daadwerkelijk ontbreken.

### **§ 4.1.2 RIV-toets**

De RIV-toets in de praktijk (hierna te noemen: de RIV-toets) wordt naast de BBP ook gebruikt bij de beoordeling van het re-integratieverslag. RIV is de afkorting van het re-integratieverslag. De RIV-toets richt zich op het uitvoeren van de beoordeling van het re-integratieproces door de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.

In de RIV-toets wordt gesproken van een claimbeoordeling WIA. Een claimbeoordeling WIA is de beoordeling of de zieke werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Voorafgaand aan deze claimbeoordeling komt de RIV-toets oftewel de poortwachterstoets waarbij verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen het re-integratieproces beoordelen.

De verzekeringsarts bekijkt bij de beoordeling naar de medische aspecten en de arbeidsdeskundige bekijkt of werkgever en werknemer daadwerkelijk voldoende hebben gedaan aan de re-integratie. De arbeidsdeskundige let dus op de passende arbeid die is aangeboden en wat daarmee gedaan is. Bij de beoordeling wordt er enkel getoetst aan het re-integratieverslag. Het is dus van groot belang dat het re-integratieverslag volledig en zo uitgebreid mogelijk is. De verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige bekijken voor het eerst

hoe de re-integratie is verlopen. Zij moeten op basis van de stukken die in het re-integratieverslag zitten een oordeel vellen.

In de RIV-toets is te vinden hoe verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen te werk moeten gaan bij de beoordeling van het re-integratieproces.

De uitgangspunten die in de BBP zijn weergegeven, worden door de arbeidsdeskundige gehanteerd. Hieronder wordt geciteerd uit de RIV-toets ter verduidelijking hiervan:

*“In feite richt de RIV-toets zich op de beantwoording van drie vragen:*

- 1. Is er sprake van een bevredigend resultaat?*
- 2. Zo nee, heeft de werkgever desondanks voldoende re-integratie-inspanningen verricht?*
- 3. zo nee, heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?”*

De arbeidsdeskundige beoordeelt deze vragen en bekijkt aan de hand hiervan of er een loonsanctie moet worden opgelegd.

Het verschil tussen de BBP en de RIV-toets is dat de BBP een algemene omschrijving geeft van waar het UWV op let bij de beoordeling van het re-integratieproces en waar de werkgever aan moet voldoen. De RIV-toets daarentegen omschrijft precies hoe arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen het re-integratieproces moeten beoordelen en hoe zij te werk moeten gaan. De RIV-toets en de BBP komen dus op het zelfde neer, alleen wordt er bij de RIV-toets uitgebreider op ingegaan.

#### **§ 4.1.3 De Landelijke Loonsanctie Commissie**

De Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC) is in het leven geroepen om de uniformiteit van de re-integratiebeoordelingen te bewaren. Alle loonsancties die door de verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV kantoren worden opgelegd, worden opnieuw voorgelegd aan de LLC. Deze LLC is een landelijke commissie en zij beoordelen extra of de primaire toetsers hun werk goed hebben gedaan.<sup>50</sup> Hierdoor wordt er voor gezorgd dat de loonsancties uniform en zorgvuldig worden getoetst. De LLC is een onderdeel van het UWV.

##### **4.1.3.1 Aandachtspuntenlijst**

Voor de herbeoordeling van de loonsancties wordt door de LLC de aandachtspuntenlijst gebruikt.<sup>51</sup> Deze aandachtspuntenlijst is een soort checklist dat gehanteerd wordt voor de beoordeling van het re-integratieproces en of er een loonsanctie moet worden opgelegd. De loonsancties die niet aan de LLC worden voorgelegd, zijn de loonsancties met en onvolledig of inhoudelijk inadequaat re-integratieverslag.

Loonsancties die zijn opgelegd vanwege het onvoldoende verrichten van re-integratie-inspanningen worden wel voorgelegd aan de LLC. Ten slotte worden ook de loonsancties voorgelegd die een administratieve tekortkoming hebben, maar die het UWV wel op inhoudelijke gronden wil toetsen.

Uit de aandachtspuntenlijst kan geconcludeerd worden dat de LLC de zelfde beoordeling aanhoudt als de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundigen, maar dat zij beter bekijken of de loonsanctie inderdaad juist is opgelegd. De LLC zorgt er voor dat de loonsancties uniform worden getoetst.

---

<sup>50</sup> Zie bijlage 1

<sup>51</sup> Zie bijlage 4

#### **§ 4.2 Wanneer is er voldaan aan de re-integratieplicht?**

Er is voldaan aan de re-integratieplicht wanneer een bevredigend resultaat is bereikt. Voor de definitie van een bevredigend resultaat wordt verwezen naar paragraaf 4.1.1.1 van dit hoofdstuk.

Als een bevredigend resultaat is bereikt, gaat het UWV niet verder met de beoordeling van het re-integratieproces. De werkgever heeft dan voldaan aan de re-integratieplicht en er wordt geen loonsanctie opgelegd. Is geen bevredigend resultaat bereikt, dan gaat het UWV verder met de beoordeling van het re-integratieproces. Dan wordt beoordeeld of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Is het UWV van oordeel dat de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht dan krijgt de werkgever geen loonsanctie opgelegd en is er voldaan aan de re-integratieplicht. Heeft de werkgever niet voldoende re-integratie-inspanningen verricht en heeft de werkgever daarvoor geen deugdelijke grond, dan wordt er een loonsanctie opgelegd. De werkgever wordt dan in staat gesteld om alsnog aan de re-integratieverplichting te voldoen tijdens de periode van de loonsanctie.

Een uitzondering op de re-integratieplicht is wanneer een werknemer geen arbeidsmogelijkheden meer heeft. In dat geval hoeft de werkgever niet meer op zoek te gaan naar passende arbeid. Van de werkgever en de werknemer worden dan geen re-integratie-inspanningen meer verlangd en de werkgever krijgt geen loonsanctie opgelegd. Er zijn geen arbeidsmogelijkheden meer voor de werknemer wanneer er geen passende arbeid is te vinden in het bedrijf van de werkgever of bij een andere werkgever vanwege de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het UWV beoordeelt of er in redelijkheid tot dit oordeel over het ontbreken van arbeidsmogelijkheden kon worden gekomen. Is dit niet het geval, dan wordt de WIA-aanvraag alsnog opgeschort. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever loopt dan door totdat de benodigde re-integratieactiviteiten hebben plaatsgevonden.<sup>52</sup>

Een werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht wanneer het re-integratieverslag volledig is en hij, naar oordeel van het UWV, voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

#### **§ 4.3 Het einde van de re-integratieplicht**

Dan is er nog de vraag wanneer de re-integratieplicht eindigt. Allereerst eindigt de re-integratieplicht indien er 104 weken van ziekte van de werknemer zijn verstreken en het UWV heeft beoordeeld dat de werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht. Wordt er een loonsanctie opgelegd, dan eindigt de re-integratieplicht wanneer de werkgever alsnog heeft voldaan aan de re-integratieplicht of wanneer de termijn van ten hoogste 52 weken is afgelopen.

Daarnaast zou gesteld kunnen worden dat de re-integratieplicht ook eindigt wanneer de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Dit omdat er dan arbeid is gevonden die de zieke werknemer kan verrichten ondanks zijn arbeidsongeschiktheid. Dit is echter wel tegenstrijdig met het bepaalde in art. 7:629 lid 1 BW dat de werkgever voor een periode van 104 weken de arbeidsongeschikte werknemer 70% van het loon moet doorbetalen indien de werknemer niet de bedongen arbeid kan verrichten. De vraag is nu wanneer de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden en of de re-integratieplicht van de werkgever dan vroegtijdig kan worden stopgezet. Rechters beslissen vaak anders over wanneer passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Hieronder wordt jurisprudentie vergeleken en er wordt bekeken of er hierover toch een lijn getrokken kan worden.

---

<sup>52</sup> *Stcrt.* 2006, 224

### LJN BQ8134<sup>53</sup>

In dit arrest ging het om een werknemer die al eerder was uitgevallen uit zijn eigen functie. Toen zijn er passende werkzaamheden gevonden voor de werknemer, waardoor hij weer kon gaan werken. Nu is hij uitgevallen in deze passende werkzaamheden. De werkgever stelt dat deze passende werkzaamheden niet de bedongen arbeid zijn geworden, waardoor hij niet opnieuw verplicht is het loon door te betalen tijdens ziekte. Partijen hebben de “oude” arbeidsovereenkomst niet gewijzigd en zijn ook geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. De werknemer heeft de werkgever gedagvaard met de vordering om het loon door te betalen.

De Hoge Raad heeft in dit arrest beslist dat de passende arbeid expliciet als nieuw bedongen arbeid moet worden overeengekomen.

Hieronder kan worden verstaan dat de passende arbeid moet worden opgenomen in een nieuwe arbeidsovereenkomst. Dan is de passende arbeid expliciet overeengekomen en kan het als de bedongen arbeid worden beschouwd.

Het hof<sup>54</sup> had in dit arrest beslist dat *“de wijziging van passende arbeid in bedongen arbeid een wijziging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen is, waarvoor een daartoe strekkende nadere overeenkomst tussen werkgever en werknemer vereist is.”* Deze vraag moet worden beantwoord aan de hand van de regels van de totstandkoming van een overeenkomst. In dit geval was er geen nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen. In dit arrest hebben zowel het hof als de Hoge Raad beslist dat de passende arbeid moet worden overeengekomen in een gewijzigde of nieuwe arbeidsovereenkomst om de bedongen arbeid te kunnen worden en dat de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen.

De kantonrechter<sup>55</sup> had hier echter de vordering voor het doorbetalen van het loon toegewezen. De kantonrechter was hier van mening dat de passende arbeid wel degelijk de bedongen arbeid was geworden omdat de werknemer erop mocht vertrouwen dat onder deze omstandigheden niet langer sprake was van een lopende re-integratie en dat de door hem verrichtte werkzaamheden de bedongen arbeid zijn geworden.

Wat hier is gebeurd, is opmerkelijk omdat de kantonrechter anders heeft beslist dan het hof en de Hoge Raad. De kantonrechter gaat hier ook uit van een ander uitgangspunt, namelijk dat de bedongen arbeid stilzwijgend is overeengekomen terwijl het hof en de Hoge Raad er van uitgaan dat de passende arbeid expliciet als bedongen arbeid moet worden overeengekomen.

### LJN BM5554<sup>56</sup>

Volgens deze uitspraak van het gerechtshof te Arnhem brengt goed werkgeverschap met zich mee dat de werkgever de werknemer in deze situatie had moeten informeren indien zij van mening was dat de passende arbeid niet de bedongen arbeid was geworden. De werknemer had er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen stilzwijgend in die zin is gewijzigd dat de aangepaste arbeid de bedongen arbeid is geworden. In deze zaak ging het om een werknemer die niet meer volledig aan het werk was door zijn arbeidsongeschiktheid, maar alleen in de ochtend werkte. Dit aangepaste werk deed de werknemer al vanaf 1984. De werkgever had in deze zaak na 1984 niets ondernomen waaruit de werknemer had moeten kunnen afleiden dat het werk dat hij laatstelijk verrichtte niet zijn – nieuw – bedongen arbeid was. Hier heeft de rechter dus anders beslist dan bij de bovengenoemde uitspraak (LJN BQ8134).

Uit de bovenstaande uitspraken kan worden afgeleid dat rechters wel proberen om een lijn aan te houden dat de passende arbeid expliciet als nieuw bedongen arbeid moet worden

<sup>53</sup> HR 30 september 2011, LJN BQ8134

<sup>54</sup> Hof Amsterdam 29 juni 2010, LJN BX0123

<sup>55</sup> Ktr. Utrecht 7 december 2009, LJN BK5511

<sup>56</sup> Hof Arnhem 1 juni 2010, LJN BM5554

overeengekomen, maar dat er soms een aantal uitzonderingen zijn. De lijn die door werkgevers kan worden aangehouden is om de passende arbeid op te nemen in een nieuwe of gewijzigde arbeidsovereenkomst als bedongen arbeid.

Indien er passende arbeid is gevonden, is er een bevredigend resultaat bereikt met betrekking tot de re-integratie. Het UWV zal dan ook tot de conclusie komen dat de werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht. Het kan dus zijn dat de re-integratieplicht voor de werkgever stopt voordat de wachttijd voor de WIA-uitkering van 104 weken is afgelopen.

#### **§ 4.4 Conclusie**

Het re-integratieproces wordt door het UWV beoordeeld. Dit doet het UWV aan de hand van het re-integratieverslag dat door de werknemer moet worden ingeleverd. Wanneer het re-integratieverslag niet compleet is, krijgt de werkgever nog de kans om het binnen een week aan te vullen. Is het dan nog niet compleet, dan wordt er een loonsanctie opgelegd.

De beoordeling van het re-integratieproces wordt de poortwachterstoets genoemd. Het UWV gebruikt bij de beoordeling de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter en de RIV-toets. Er wordt bekeken of de werkgever er alles of zoveel mogelijk aan heeft gedaan om passende arbeid te vinden voor de werknemer, maar wel binnen de grenzen van de redelijkheid. Bij de beoordeling van de re-integratieplicht staat het bereikte resultaat voorop.

Indien er een bevredigend resultaat is bereikt, worden de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer niet verder beoordeeld. De werkgever heeft dan voldaan aan de re-integratieplicht. Wanneer er geen bevredigend resultaat is bereikt, wordt het re-integratieproces aan de hand van het re-integratieverslag verder beoordeeld. Dit wordt gedaan door de arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van het UWV.

Wanneer er een loonsanctie wordt opgelegd, wordt deze alsnog beoordeeld door de Landelijke Loonsanctie Commissie. Hierdoor wordt er voor gezorgd dat de loonsancties uniform en zorgvuldig worden getoetst.

De werkgever heeft voldaan aan de re-integratieplicht wanneer de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Rechters beslissen vaak anders hierover. Een lijn die door werkgevers kan worden aangehouden is om de passende arbeid expliciet overeen te komen in een arbeidsovereenkomst als de (nieuw) bedongen arbeid.

## Hoofdstuk 5: Valkuilen bij de re-integratie

Dit hoofdstuk gaat over de redenen waarom er een loonsanctie wordt opgelegd en waar werkgevers tijdens de re-integratie op moeten letten. In paragraaf 5.1 wordt ingegaan op de redenen van de loonsanctie. Vervolgens worden in paragraaf 5.2 de aandachtspunten voor werkgevers gegeven die van belang zijn tijdens de re-integratie.

### § 5.1 De redenen van de loonsanctie

Er zijn veel redenen waarom er een loonsanctie wordt opgelegd en waarom het UWV beoordeelt dat de werkgever niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht. In tabel 2 is er een overzicht weergegeven van de tekortkomingen van werkgevers bij het re-integratieproces. Dit zijn dan ook de redenen waarom er een loonsanctie wordt opgelegd. In de tabel worden de percentages weergegeven van de tekortkomingen. Hierdoor wordt duidelijk waarop werkgevers vaak de mist in gaan. Deze gegevens zijn genomen over de periode vanaf september 2006 tot en met het vierde kwartaal van 2012<sup>57</sup>.

Tabel 2:

| Reden loonsanctie                                                                                                                                        | Percentage |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen of laksheid                                                                                          | 27%        |
| Re-integratie spoor twee niet of niet adequaat aangepakt                                                                                                 | 25%        |
| Omvang aangeboden passende arbeid spoor één sluit niet aan bij functionele mogelijkheden, terwijl de werkgever het werk voor meer uren had kunnen bieden | 17%        |
| Bedrijfsarts heeft onterechte GBM (geen benutbare mogelijkheden) geconstateerd                                                                           | 11%        |
| Concrete herplaatsingskansen in spoor één voorbij laten gaan, ofwel door verkeerd te zoeken in spoor één, of door te vroege start spoor twee             | 10%        |
| Arbeidsconflict                                                                                                                                          | 3%         |
| Niet toepassen NVAB-richtlijnen (niet tijdcontingent, maar klachtcontingent gewerkt)                                                                     | 3%         |
| Niet meewerken werknemer                                                                                                                                 | 1%         |
| Zonder instemming werknemer meteen gestart met re-integratie spoor twee zonder verkenning mogelijkheden spoor één                                        | 1%         |
| Anders                                                                                                                                                   | 1%         |

De oorzaak met het hoogste percentage voor het opleggen van een loonsanctie zijn de andere redenen, zoals bedrijfseconomische problemen of laksheid. Met bedrijfseconomische redenen wordt bijvoorbeeld bedoeld dat een bedrijf het financieel moeilijk heeft. Een re-integratietraject moet serieus aangepakt worden en daar gaat veel tijd in zitten. Wanneer het re-integratieproces goed verloopt, wordt geen loonsanctie opgelegd en dat kan de werkgever een hoop kosten schelen. Het is dus in het voordeel van de werkgever dat de re-integratie serieus wordt aangepakt en dat de werkgever daar niet laks in is. Ook bedrijfseconomische redenen zijn niet van belang wanneer het gaat om de re-integratie. Een werkgever moet er nog steeds alles aan doen om passende arbeid te vinden voor zijn zieke werknemer. Bij bedrijfseconomische redenen kan wel worden gekeken naar de redelijkheid van de te verrichten re-integratie-inspanningen omdat in sommige gevallen niet alles van de werkgever gevegd kan worden in dit soort situaties. Met name wanneer het bedrijf failliet dreigt te gaan,

<sup>57</sup> Zie bijlage 3

is het voor de werkgever niet redelijk om nog verder te gaan met de re-integratie. Dit is eigenlijk de enige reden om niets of weinig aan de re-integratie te doen omdat het in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht.

Een andere veel voorkomende oorzaak waardoor er een loonsanctie wordt opgelegd, is dat de re-integratie in spoor twee niet of niet adequaat wordt aangepakt. Het is van belang dat spoor twee tijdig wordt ingezet. Dit traject moet namelijk minimaal zes maanden duren.<sup>58</sup> In sommige gevallen hoeft spoor twee niet te worden gestart omdat er bijvoorbeeld een grote kans is dat de werknemer weer aan de slag kan in het bedrijf van de werkgever. De werkgever zal dit aan het einde van het re-integratieproces wel goed moeten onderbouwen indien er dan nog geen bevredigend resultaat is bereikt.

Ook is het niet adequaat aanpakken van spoor twee een veel voorkomende valkuil omdat werkgevers hiervoor vaak een extern bedrijf inhuren. Dit re-integratiebedrijf stelt een plan op voor het zoeken naar werk voor de zieke werknemer bij een andere werkgever. De werkgever kan er niet zomaar van uitgaan dat wat het re-integratiebedrijf op papier zet klopt. De werkgever moet nog steeds actief bezig zijn met het re-integratieproces en het niet alleen overlaten aan het re-integratiebedrijf.

Nog een reden voor het opleggen van de loonsanctie is dat de bedrijfsarts onterechte GBM (Geen Benutbare Mogelijkheden) heeft geconstateerd. De werkgever heeft dan waarschijnlijk niets gedaan aan de re-integratie omdat door de bedrijfsarts is vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn voor de werknemer om nog arbeid te verrichten. De verzekeringsarts komt bij de beoordeling dan tot het oordeel dat er wel nog mogelijkheden zijn voor de werknemer en dat de werkgever ten onrechte geen re-integratie-inspanningen heeft verricht. De werkgever krijgt dan een loonsanctie opgelegd omdat de werkgever altijd verantwoordelijk is voor de re-integratie. De werkgever kan zich niet verschuilen achter het oordeel van de bedrijfsarts.

In tabel 2 staan niet de administratieve tekortkomingen omdat wanneer er wordt beoordeeld dat het re-integratieverslag niet volledig is, er niet meer inhoudelijk wordt getoetst. De werkgever moet er wel op letten dat het re-integratieverslag volledig is, want ook wanneer het re-integratieverslag niet volledig is, wordt een loonsanctie opgelegd.

### **§ 5.2 Aandachtspunten voor werkgevers**

Voor een werkgever is de re-integratie van een werknemer vaak een moeilijk proces. Er wordt namelijk veel van een werkgever gevergd en de werkgever is dan ook altijd verantwoordelijk als er iets mis gaat. Nou verloopt het re-integratieproces in iedere situatie anders. Dit komt omdat niet iedere werknemer hetzelfde is, niet iedere werknemer dezelfde ziekte heeft en ieder bedrijf anders is. Voor werkgevers is het van belang dat zij inzien dat het re-integratieproces anders kan lopen dan zij willen, omdat er bijvoorbeeld een operatie van de werknemer tussenkomt. Van de werkgever wordt verwacht om overal alert op te zijn en om steeds opnieuw afspraken te maken omtrent de re-integratie. Er ligt dus een zware druk op werkgevers bij het re-integratieproces.

Er zijn een aantal aandachtspunten waar werkgevers rekening mee kunnen houden tijdens het re-integratieproces:

- Het re-integratieverslag moet volledig zijn;
- Werkgever houdt de regie en blijft in contact met zijn zieke werknemer en de bedrijfsarts;
- Het spoor twee traject moet tijdig worden gestart;

---

<sup>58</sup> Zie bijlage 2

- Bij het spoor twee traject moet de werkgever nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie;
- Niet blind vertrouwen op de bedrijfsarts;

Deze aandachtspunten worden hieronder nog verder uitgelegd.

Het re-integratieverslag is belangrijk bij de beoordeling van het re-integratieproces. Aan de hand hiervan wordt namelijk het re-integratieproces beoordeeld en dit is dan ook het enige wat het UWV krijgt te zien. Het is belangrijk dat het re-integratieverslag zo volledig mogelijk is. Dit betekent dat alles wat er tijdens het re-integratieproces gebeurt, zoals telefoongesprekken, voortgangsgesprekken en afspraken die gemaakt worden, opgenomen moeten worden in het re-integratieverslag. Wanneer een werkgever een bepaalde keuze heeft gemaakt, moet deze keuze en de onderbouwing daarvan op worden geschreven anders kan het UWV bij de beoordeling niet zien welke keuze de werkgever heeft gemaakt en waarom. Een aandachtspunt voor werkgevers is dus om er op te letten dat alles wordt opgeschreven wat er wordt besproken tijdens de re-integratie.

Tijdens het eerste spoor is het voor de werkgever belangrijk om in contact te blijven met zijn zieke werknemer en de deskundigen. Ook is het belangrijk om de regie te houden. De werkgever moet vooral in het eerste spoor nauw samenwerken met de arbodienst of bedrijfsarts om te bekijken wat voor de werknemer als passend kan worden geacht. Daarnaast moet er een dossier worden bijgehouden. Voor de inhoud van het dossier wordt terug verwezen naar paragraaf 3.2 van hoofdstuk 3 waarin de inhoud van het re-integratieverslag wordt beschreven. De werkgever moet in kunnen grijpen bij (mogelijke) arbeidsconflicten en proberen deze arbeidsconflicten te voorkomen.

Nog een aandachtspunt voor werkgevers is het spoor twee-traject. Wanneer tijdens de eerstejaarsevaluatie, ook wel het opschudmoment genoemd, nog geen passende arbeid in spoor één is gevonden, is het verstandig om het spoor twee-traject te starten. Is al eerder duidelijk dat er geen passende arbeid gevonden kan worden in spoor één, dan moet er al eerder met het spoor twee-traject worden gestart.

Bij spoor twee wordt er bijna altijd een re-integratiebedrijf ingeschakeld dat een plan opstelt voor het verloop van het spoor twee-traject. Belangrijk hierbij voor werkgever is om op de hoogte te blijven van de stappen die het re-integratiebedrijf zet en te controleren of zij hun werk goed uitvoeren. Indien het re-integratiebedrijf volgens de werkgever niet voldoende aan spoor twee doet, kan de werkgever overstappen naar een ander re-integratiebedrijf. De werkgever moet ook bij het spoor twee-traject nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie.

Een ander aandachtspunt voor werkgevers is om niet blind te vertrouwen op hun bedrijfsarts. Tijdens het re-integratieproces is een nauwe samenwerking vereist tussen de bedrijfsarts en de werkgever omdat de werkgever meestal geen of weinig medische kennis heeft. Dit wil echter niet zeggen dat wanneer een bedrijfsarts bijvoorbeeld stelt dat een werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft, dit zo is. Indien een werkgever twijfelt aan het oordeel van de bedrijfsarts wordt geadviseerd om een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Wat ook zou kunnen is dat de werkgever om een second opinion vraagt bij een andere bedrijfsarts.

### **§ 5.3 Conclusie**

De meest voorkomende loonsanctie is de administratieve loonsanctie. Dit wil zeggen dat de WIA-aanvraag niet volledig is wanneer het UWV het re-integratieproces gaat beoordelen. Wanneer het aan de werkgever ligt dat de WIA-aanvraag niet volledig is, omdat bijvoorbeeld het re-integratieverslag ontbreekt, krijgt de werkgever nog een week de tijd om de WIA-

aanvraag aan te vullen. Komt de werkgever dit niet na, dan wordt een loonsanctie opgelegd.

Daarnaast is er ook een inhoudelijke loonsanctie. De meest voorkomende reden voor deze loonsanctie is door bedrijfseconomische redenen of laksheid. Wanneer het bedrijfseconomisch niet goed gaat met een bedrijf, wil dat niet zeggen dat de werkgever niet aan zijn re-integratieplicht hoeft te voldoen. Werkgevers moeten hier op letten.

Er zijn een aantal aandachtspunten voor werkgevers bij het re-integratieproces. Zo moeten werkgevers alles wat er gebeurd tijdens de re-integratie opnemen in het re-integratieverslag, omdat dit het enige is wat het UWV te zien krijgt van het hele re-integratieproces. Daarnaast is het voor een werkgever belangrijk om de regie te houden en moet spoor twee tijdig gestart worden. Bij het spoor twee-traject moet de werkgever nog steeds actief bezig zijn met het re-integratieproces en niet alles van het re-integratiebedrijf af laten hangen. Daarnaast moet een werkgever niet blind vertrouwen op zijn bedrijfsarts. Wanneer een werkgever twijfelt over het oordeel van zijn bedrijfsarts, kan er een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV.

## Hoofdstuk 6: Conclusies & Aanbevelingen

### § 6.1 Conclusie

De centrale vraag waar in deze scriptie een antwoord op wordt gegeven luidt als volgt:

*Welke maatregelen moet een werkgever nemen om te voorkomen dat er een loonsanctie wordt opgelegd op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW en art. 25 lid 9 WIA vanwege het niet of niet voldoende nakomen van de re-integratieplicht op grond van de WIA, het BW en aanverwante wet- en regelgeving?*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden moet eerst helder zijn wat het wettelijk kader is. Op grond van art. 7:629 BW heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting wanneer een werknemer ongeschikt is zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte. Deze loondoorbetalingsverplichting houdt in dat de werkgever minimaal 70% van het vastgestelde loon door moet betalen voor een periode van 104 weken. Dit voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximale dagloon conform art. 17 lid 1 Wfsv. Dit houdt in dat de werknemer geen recht heeft op meer dan 70% van het maximale dagloon. De eerste 52 weken mag het loon niet lager zijn dan het minimumloon.

Wel moet vermeld worden dat niet iedere werkgever en werknemer de 104 weken halen omdat de werknemer vaak beter wordt of weer arbeid kan gaan verrichten. Op grond van een cao kan een hoger percentage voor de loondoorbetalingsverplichting worden vastgesteld.

Naast deze loondoorbetalingsverplichting heeft de werkgever ook een re-integratieplicht ten aanzien van de zieke werknemer. Deze vindt zijn wettelijke grondslag in art. 7:658a BW. De re-integratieplicht houdt in dat de werkgever en de werknemer samen op zoek gaan naar passende arbeid die de werknemer kan verrichten ondanks zijn (medische) beperkingen.

Indien de werkgever niet heeft voldaan aan de re-integratieplicht, wordt een loonsanctie opgelegd. Dit op grond van art. 7:629 lid 11 sub b BW jo. art. 25 lid 9 WIA. De loonsanctie houdt in dat de loondoorbetalingsperiode van 104 weken wordt verlengd met maximaal 52 weken. Dit betekent dat de werkgever nog voor 52 weken extra 70% van het loon door moet betalen. Op grond van jurisprudentie<sup>59</sup> heeft de loonsanctie geen punitief maar een reparatoir karakter. De loonsanctie is erop gericht om de werkgever de gelegenheid te geven zijn re-integratieplicht na te komen.

Het is duidelijk dat werkgevers liever geen loonsanctie opgelegd krijgen. Vandaar dat de centrale vraag zich hier op richt.

Bij de re-integratie wordt een onderscheid gemaakt tussen re-integratie in spoor één en re-integratie in spoor twee. Spoor één houdt in dat eerst wordt gekeken of de werknemer zijn eigen arbeid nog kan verrichten. Wanneer de werknemer dit niet kan, wordt bekeken of het werk eventueel aangepast kan worden door middel van bijvoorbeeld voorzieningen of aanpassingen. Wanneer dat niet kan, wordt gezocht naar andere passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever. Is er geen passende arbeid beschikbaar binnen het bedrijf van de werkgever, dan moet het spoor twee-traject worden gestart. Dit houdt in dat er op zoek moet worden gegaan naar passende arbeid bij een andere werkgever. Vaak wordt hiervoor een re-integratiebedrijf ingeschakeld dat een plan opstelt over het verloop van de re-integratie in spoor twee.

---

<sup>59</sup> HR 18 januari 2013, LJN BY2586

Passende arbeid is een belangrijk begrip bij de re-integratie dat nader moet worden uitgelegd. Volgens art. 7:658a lid 4 BW is passende arbeid *“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 geleverd”*.

Dit artikel geeft een hele ruime definitie en passende arbeid is dan ook een ruim begrip. In de jurisprudentie wordt er vaak verschillend gedacht over het begrip passende arbeid, maar er is in de loop van de jaren wel een lijn ontwikkeld. Zo kan de werkgever worden verplicht om zijn organisatie of arbeidsverdeling aan te passen zodat de arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk kan. Er zijn uiteraard wel grenzen, want het is niet de bedoeling dat door de arbeidsverdeling de collega's van de arbeidsongeschikte werknemer te maken krijgen met overbelasting. Er kan dus veel van de werkgever worden geleverd, maar wel binnen de grenzen van redelijkheid.

De onderzoeker is van mening dat het begrip passende arbeid in ieder re-integratieproces een andere betekenis heeft. Dit omdat passende arbeid voor de ene werknemer nog geen passende arbeid voor de andere werknemer hoeft te zijn. Het begrip passende arbeid vormt zich in de situatie van de re-integratie van de betreffende werknemer. Daarmee wil de onderzoeker zeggen dat er moet worden gekeken naar de omstandigheden van het geval zoals, de leeftijd van de werknemer, het niveau van de werknemer, het soort bedrijf van de werkgever, de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, enz.

Tijdens het re-integratieproces moeten er een aantal stukken worden opgesteld. Om te voldoen aan de re-integratieplicht moet worden voldaan aan het volgende stappenplan:

- Op dag één moet de werknemer zich ziekmelden bij de werkgever.
- Uiterlijk in week zes moet er een probleemanalyse WIA worden opgesteld door de bedrijfsarts of arbodienst.
- Uiterlijk in week acht moet er een plan van aanpak WIA worden opgesteld door de werkgever, werknemer en bedrijfsarts of arbodienst gezamenlijk.
- Uiterlijk in week 42 moet de werknemer ziek gemeld worden bij het UWV.
- Uiterlijk in week 52 moet de eerstejaarsevaluatie plan van aanpak WIA plaatsvinden.
- Na 88 weken krijgt de werknemer bericht over het aanvragen van een WIA-uitkering.
- Uiterlijk in week 91 moet de eindevaluatie plan van aanpak WIA worden opgesteld. Dit wordt gedaan door de werkgever en de werknemer gezamenlijk.
- Uiterlijk in week 93 wordt de WIA-uitkering aangevraagd met daarin het re-integratieverslag.

De werkgever moet zich aan deze termijnen houden. Indien de werkgever dit niet doet, zal dit goed onderbouwd moeten worden bij het inleveren van het re-integratieverslag. Tussendoor moeten er ook nog gesprekken worden gevoerd over de voortgang van de re-integratie. Deze voortgangsgesprekken moeten worden beschreven in een verslag. Het is belangrijk dat de werkgever en de werknemer tijdens de re-integratie veel contact hebben.

De werkgever is altijd verantwoordelijk voor de re-integratie. Ook wanneer de bedrijfsarts of een casemanager een fout maakt waardoor de re-integratie niet goed verloopt, wordt de werkgever daarop aangesproken. Dit betekent dat de werkgever niet zomaar op zijn bedrijfsarts moet vertrouwen en dat de werkgever moet controleren of de casemanager zijn werk goed doet.

Nu gaat de vraag beantwoordt worden waar bijna iedere werkgever van voornamelijk het midden –en klein bedrijf op zit te wachten: Welke maatregelen kan een werkgever nemen om de loonsanctie op grond van het niet voldoen aan de re-integratieplicht te voorkomen? Er moet, tot waarschijnlijk grote teleurstelling van werkgevers, geconcludeerd worden dat er niet echt handvaten zijn voor het voldoen aan de re-integratieplicht, behoudens de

handvaten die de onderzoeker vaststelt en die in de wet –en regelgeving zijn vastgelegd. Er zijn geen concrete handvaten omdat iedere re-integratie anders verloopt. Wel moet een werkgever zich aan een aantal termijnen houden en een aantal stukken opstellen voor het re-integratieverslag. Dit moet vrijwel iedere werkgever doen die samen met zijn werknemer het re-integratieproces van 104 weken doorloopt. De maatregelen die de werkgever moet nemen zijn dan ook het opstellen van de stukken voor het re-integratieverslag. Het re-integratieverslag moet zo volledig mogelijk zijn en er kan dan ook geconcludeerd worden dat het re-integratieverslag het meest belangrijke onderdeel is van de re-integratie. Aan de hand hiervan wordt namelijk de re-integratie beoordeeld.

Het UWV beoordeelt het re-integratieproces dat de werkgever en de werknemer hebben doorlopen. Dit doet het UWV aan de hand van de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter. Werkgevers kunnen dit beoordelingskader bekijken op de website van het UWV. Het UWV let op de volgende punten:

- *Is het re-integratieverslag volledig?*  
Is het re-integratieverslag niet volledig, dan krijgt de werkgever één week de gelegenheid om het re-integratieverslag aan te vullen. Is het dan nog niet compleet, dan wordt er een loonsanctie opgelegd. Dit heet de administratieve loonsanctie omdat er dan nog niet naar de inhoud van het re-integratieverslag wordt gekeken.
- *Zijn de stukken van het re-integratieverslag volgens de termijnen opgesteld?*  
Indien de werkgever zich niet aan de termijnen heeft gehouden, dient de werkgever dit te onderbouwen. Het UWV beoordeelt dan of de werkgever dit voldoende onderbouwd heeft.
- *Is er een bevredigend resultaat bereikt?*  
Is het antwoord hier op ja, dan wordt er niet meer gekeken naar de verdere inhoud van het re-integratieverslag. Is het antwoord hierop nee, dan wordt er verder beoordeeld of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.
- *Heeft de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht?*  
Indien de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, heeft de werkgever voldaan aan de re-integratieplicht. Heeft de werkgever niet voldoende re-integratie-inspanningen verricht, dan wordt een loonsanctie opgelegd.

Tijdens de beoordeling van het re-integratieproces door het UWV, wordt er ook gekeken naar de redelijkheid. De werkgever moet er namelijk alles of zoveel mogelijk aan doen om passende arbeid voor de werknemer te vinden, maar wel binnen de grenzen van redelijkheid. Eigenlijk de enige reden wanneer het niet redelijk voor een werkgever is om zoveel mogelijk te doen voor het vinden van passende arbeid, is faillissement. Verder hoeft een werkgever geen re-integratie-inspanningen meer te verrichten wanneer vaststaat dat er geen arbeidsmogelijkheden meer zijn voor de werknemer. Wel beoordeelt het UWV dan of arbeidsmogelijkheden daadwerkelijk ontbreken.

Wanneer het UWV beoordeelt dat de werkgever niet voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, legt het UWV een loonsanctie op. De meest voorkomende reden voor het opleggen van de loonsanctie is door bedrijfseconomische problemen of laksheid. Wanneer een bedrijf bedrijfseconomische problemen heeft, wil dat nog niet zeggen dat een werkgever niets aan de re-integratie hoeft te doen als een werknemer ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten vanwege ziekte. Met bedrijfseconomische problemen worden bijvoorbeeld financiële problemen bedoeld. Echter, wanneer een bedrijf failliet dreigt te gaan, hoeft een werkgever niets of niet veel te doen aan de re-integratie.

Nog een veel voorkomende reden voor het opleggen van de loonsanctie is door het niet of niet adequaat aanpakken van de re-integratie in spoor twee. Bij het spoor twee-traject is het juist van belang dat het op tijd gestart wordt en dat het goed wordt aangepakt. Dit omdat het vaak moeilijk is om passende arbeid te vinden bij een andere werkgever. Het belangrijkste hierbij is dat de werkgever niet te veel laat afhangen van het re-integratiebedrijf dat wordt ingeschakeld. De werkgever moet controleren of het re-integratiebedrijf de re-integratie in spoor twee juist aanpakt. Daarnaast moet de werkgever nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie. Spoor één gaat eigenlijk altijd voor op spoor twee. Als passende arbeid is gevonden bij de eigen werkgever, gaat dat voor op de passende arbeid bij een andere werkgever. Spoor één en spoor twee kunnen met elkaar parallel lopen.

Van een werkgever mogen minder re-integratie-inspanningen worden verlangd wanneer het gaat om een klein dienstverband. Een voorbeeld waardoor dit duidelijk wordt, is een schoonmaker die één keer in de week komt poetsen bij een advocatenkantoor en daar ook in dienst is. Deze schoonmaker verdient misschien € 500,00 per maand. Voor een werkgever is het dan niet redelijk om een heel re-integratietraject van duizenden euro's te starten omdat dat niet in verhouding staat met het loon van deze schoonmaker. Van een werkgever worden dan minder re-integratie-inspanningen verlangd dan bij bijvoorbeeld een fulltime medewerker.

Daarnaast moet er nog een onderscheid worden gemaakt tussen kleine bedrijven en grote bedrijven. Een groot bedrijf zoals Philips heeft voor een arbeidsongeschikte werknemer veel meer mogelijkheden voor passende arbeid in spoor één dan bijvoorbeeld een sigarenwinkel met twee verkoopmedewerkers. Van een groot bedrijf worden dan ook meer re-integratie-inspanningen verwacht dan van een klein bedrijf. Bij kleine bedrijven met bijvoorbeeld maar twee medewerkers wordt er bijna altijd meteen gestart met de re-integratie in spoor twee, omdat daar geen kansen zijn voor de re-integratie in spoor één.

De conclusie is dat het re-integratieproces een proces is dat werkgevers en werknemers liever niet willen doorlopen. Een werkgever wil dit niet omdat er veel tijd en geld in gaat zitten en een werknemer wil dit niet omdat er een mogelijkheid is dat hij zijn eigen werkzaamheden niet meer kan verrichten. Verder kan geconcludeerd worden dat het verloop van de re-integratie afhangt van de omstandigheden van het geval. Het hangt af van de grootte van het bedrijf, de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en het dienstverband van de werknemer.

Met betrekking tot de centrale vraag wordt door de onderzoeker geconcludeerd dat een werkgever niet echt vooraf maatregelen kan nemen voor het voldoen aan de re-integratieplicht. Een werkgever kan er enkel voor zorgen dat de stukken van het re-integratieverslag goed en binnen de termijnen worden opgesteld en dat er regelmatig voortgangsgesprekken worden gevoerd met de werknemer. Aan het einde van het re-integratieproces moet de werkgever aan kunnen tonen dat hij voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Een werkgever moet ernaar streven dat er een bevredigend resultaat wordt bereikt en dat er dus passende arbeid voor de werknemer wordt gevonden. Wanneer passende arbeid is gevonden, wordt er geen loonsanctie opgelegd.

## **§ 6.2 Aanbevelingen**

Deze scriptie richt zich op de cliënten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten, namelijk werkgevers van het midden –en kleinbedrijf. Hierop richten de aanbevelingen zich dan ook. Allereerst worden er tips gegeven voor werkgevers om te voldoen aan de re-integratieplicht en om een loonsanctie te voorkomen. Deze tips vloeien mede voort uit het interview met een accountmanager van het UWV Rebecca Geerts. Het interview is opgenomen in de bijlagen. Om aan de re-integratieplicht van art. 7:658a BW te voldoen, kunnen werkgevers de volgende aanbevelingen meenemen tijdens het re-integratieproces:

- Maak het re-integratieverslag zo volledig mogelijk, met andere woorden schrijf alles wat er tijdens het re-integratieproces gebeurt op. Alle afspraken en keuzes die worden gemaakt, moeten genoteerd worden. Tijdens de re-integratie wordt er vaak via de telefoon gecommuniceerd. Het is belangrijk om juist deze gesprekken te noteren. Wanneer er een bepaalde keuze is gemaakt, is het ook belangrijk dat deze onderbouwd wordt. Kortom: leg alles vast.
- Zorg dat alle relevante documenten worden opgestuurd. Het advies is om de WIA-aanvraag altijd samen met de werknemer in te dienen. Ook kan de werkgever de documenten van het re-integratieverslag zelf opsturen naar het UWV zodat hij zeker weet dat ze terecht zijn gekomen.
- Zorg dat alle relevante documenten binnen de termijn worden opgesteld. Is de termijn niet gehaald, onderbouw dan waarom het niet gelukt is om het document binnen deze termijn op te stellen.
- Er is een nauwe samenwerking vereist tussen de werkgever en de bedrijfsarts of arbodienst. Vooral in het begin van het re-integratieproces is deze samenwerking van belang omdat dan wordt vastgesteld welke re-integratiemogelijkheden er zijn en wat de beperkingen van de werknemer zijn. De werkgever moet dan ook kunnen vertrouwen op zijn bedrijfsarts. Twijfelt de werkgever aan het oordeel van de bedrijfsarts, dan kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Daarnaast kan de werkgever ook een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts.
- Start op tijd met het spoor twee-traject. Indien bij de eerstejaarsevaluatie het spoor twee-traject nog niet is gestart, is het verstandig om vanaf dat moment het spoor twee-traject te starten, ook al zijn er nog mogelijkheden bij spoor één. Indien al eerder duidelijk is dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn in spoor één moet spoor twee direct worden gestart.
- De werkgever moet tijdens het spoor twee-traject nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie. Dit betekent dat de werkgever “de vinger aan de pols” moet houden met betrekking tot het re-integratiebedrijf dat wordt ingeschakeld. De werkgever moet controleren of zij hun werk goed uitvoeren en of zij een adequaat plan hebben opgesteld voor het verloop van de re-integratie in spoor twee. Het kan zijn dat spoor één nog steeds loopt ten tijde van het spoor twee-traject. Dit komt bij de meeste gevallen wel voor.
- De Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter zijn te vinden op de website van het UWV. Het is verstandig voor de werkgever om deze globaal door te lezen wanneer het re-integratietraject wordt gestart. De werkgever weet dan beter wat hem te wachten staat.

Hieronder in tabel 3 bevindt zich het overzicht dat de advocaten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten aan hun cliënten kunnen overhandigen. Dit overzicht is er voor bedoeld dat werkgevers meer duidelijkheid krijgen over de re-integratieplicht zodat een loonsanctie op grond van het niet voldoen aan de re-integratieplicht kan worden voorkomen.

Tabel 3:

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Re-integratie</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Re-integratie houdt in dat wanneer een werknemer ongeschikt wordt om zijn eigen werkzaamheden te verrichten ten gevolge van ziekte, de werkgever en de werknemer samen op zoek gaan naar passende arbeid die de werknemer nog kan verrichten ondanks zijn beperkingen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Inhoud re-integratieverslag</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Probleemanalyse</i>: Uiterlijk laten opstellen in week 6 door de bedrijfsarts. Het formulier van de probleemanalyse is te vinden op de website van het UWV: <a href="https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03038">https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03038</a></li> <li><i>Plan van aanpak</i>: Uiterlijk opstellen in week 8 door werkgever en werknemer gezamenlijk aan de hand van de probleemanalyse. Dit plan van aanpak kan worden bijgesteld. Het formulier van het plan van aanpak dat de werkgever op moet stellen is te vinden op de website van het UWV: <a href="http://www.uwv.nl/Werkgevers/formulieren/AG14003041.aspx">http://www.uwv.nl/Werkgevers/formulieren/AG14003041.aspx</a> Het plan van aanpak kan worden bijgesteld. Ook dit formulier is te vinden op de website van het UWV: <a href="http://www.uwv.nl/Werkgevers/formulieren/AG14003043.aspx">http://www.uwv.nl/Werkgevers/formulieren/AG14003043.aspx</a></li> <li><i>Eerstejaarsevaluatie plan van aanpak</i> (opschudmoment): Uiterlijk opstellen in week 52 door werkgever en werknemer gezamenlijk. Kan ook in overleg met de bedrijfsarts. Het formulier van de eerstejaarsevaluatie is te vinden op de website van het UWV: <a href="https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03044">https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03044</a></li> <li><i>Eindevaluatie plan van aanpak</i>: Uiterlijk opstellen in week 92 door werkgever en werknemer gezamenlijk. Kan ook in overleg met de bedrijfsarts. Ook dit formulier is te vinden op de website van het UWV: <a href="https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03042">https://portaal.uwv.nl/webformulieren/tripleforms.aspx?scenario=sc03042</a></li> <li>Het inleveren van het re-integratieverslag moet uiterlijk gebeuren in week 93. Het re-integratieverslag wordt tegelijk ingeleverd met de WIA-aanvraag die de werknemer moet indienen bij het UWV.</li> <li><i>Verslag van voortgangsgesprekken</i>: Deze gesprekken moeten minimaal één keer in de 6 weken worden gevoerd. Hierbij wordt er gesproken over de voortgang van de re-integratie en het verdere verloop daarvan. Hiervan moet een verslag worden gemaakt.</li> </ul> |
| <b>Re-integratie spoor één</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>De werkgever start altijd met de re-integratie in spoor één.</li> <li>Spoor één wil zeggen dat de werkgever en de werknemer op zoek gaan naar passende arbeid binnen het bedrijf van de werkgever.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Stappenplan spoor één</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Stap 1</i>: Kan de werknemer zijn eigen werk hervatten? → Nee, ga naar stap 2.</li> <li><i>Stap 2</i>: Kan het eigen werk van de werknemer zodanig worden aangepast dat werkhervatting weer mogelijk is? → Nee, ga naar stap 3.</li> <li><i>Stap 3</i>: Is er andere passende arbeid beschikbaar bij de eigen werkgever? → Nee, ga naar re-integratie spoor twee.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Re-integratie spoor twee</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het spoor twee-traject houdt in dat de werkgever en de werknemer op zoek gaan naar passende arbeid bij een andere werkgever.</li> <li>• Hiervoor kan door de werkgever een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld dat een plan opstelt voor het verloop van de re-integratie in spoor twee.</li> <li>• De werkgever moet controleren of het re-integratiebedrijf zijn werk goed uitvoert. De werkgever moet nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Beoordeling door UWV</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het UWV beoordeelt het re-integratieproces aan de hand van het re-integratieverslag dat uiterlijk in week 93 moet worden ingeleverd.</li> </ul> <p>Het UWV let op het volgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Is het re-integratieverslag volledig?</i><br/>Is het antwoord hierop nee, dan krijgt de werkgever één week de gelegenheid om het re-integratieverslag aan te vullen. Is het dan nog niet compleet, dan wordt er een loonsanctie opgelegd.</li> <li>• <i>Zijn de stukken van het re-integratieverslag volgens de termijnen opgesteld?</i><br/>Als dit niet zo is, beoordeelt het UWV of de afwijking van de termijnen goed zijn onderbouwd.</li> <li>• <i>Is er een bevredigend resultaat bereikt?</i><br/>Wanneer er een bevredigend resultaat is bereikt wordt er niet meer gekeken naar de verdere inhoud van het re-integratieverslag. Is er geen bevredigend resultaat bereikt, dan wordt er verder beoordeeld of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.</li> <li>• <i>Heeft de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen verricht?</i><br/>Heeft de werkgever naar oordeel van het UWV voldoende re-integratie-inspanningen verricht, dan heeft de werkgever voldaan aan de re-integratieplicht. Is het UWV van oordeel dat de werkgever te weinig re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan wordt er een loonsanctie opgelegd.</li> </ul> |
| <b>Advies</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schrijf alles wat er wordt besproken op. Probeer het re-integratieverslag zo volledig mogelijk te maken. Dit is namelijk het enige wat het UWV te zien krijgt bij de beoordeling van het re-integratieverslag. Zorg dus dat het re-integratieverslag compleet is.</li> <li>• Zorg dat alle relevante documenten van het re-integratieverslag binnen de termijn worden opgesteld. Lukt dit niet, onderbouw dit dan.</li> <li>• Het is van belang dat er tijdens de re-integratie goed wordt gecommuniceerd met de verschillende partijen. Een goede communicatie tussen de werkgever en de werknemer is vereist, zodat een arbeidsconflict kan worden voorkomen.</li> <li>• Vraag bij twijfel over het oordeel van de bedrijfsarts een deskundigenoordeel bij het UWV of een second opinion bij een andere bedrijfsarts aan.</li> <li>• Start op tijd het spoor twee-traject. Is het spoor twee-traject bij de eerstejaarsevaluatie nog niet gestart, start het dan vanaf dat moment ook al zijn er nog mogelijkheden in spoor één.</li> <li>• Bij het spoor twee-traject moet de werkgever nog steeds actief bezig zijn met de re-integratie. Controleer of het re-</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                       |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>integratiebedrijf een adequaat plan heeft opgesteld voor het verloop van spoor twee.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dien de WIA-aanvraag samen met de werknemer in. Hierdoor weet de werkgever zeker dat alle stukken aan het UWV zijn geleverd en ook voor de werknemer is het gunstig om de WIA-aanvraag samen met de werkgever in te dienen.</li> <li>• Lees voor dat er wordt begonnen aan de re-integratie de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter die te vinden zijn op de website van het UWV. De werkgever weet dan beter wat hij moet doen tijdens de re-integratie.<br/> <a href="http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Beoordelingskader_volle_dig.pdf">http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/Beoordelingskader_volle_dig.pdf</a></li> </ul> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Evaluatie onderzoek

Dit onderzoek is verricht voor de cliënten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten te Deurne. De kern van het onderzoek is de re-integratieplicht van werkgevers. Dit onderzoek is bruikbaar voor werkgevers die te maken krijgen met een zieke werknemer en die dan ook te maken krijgen met de re-integratieplicht. Voor hun is dit een soort handleiding die zij kunnen gebruiken bij het voldoen aan de re-integratieplicht en om een loonsanctie te voorkomen.

Uit dit onderzoek is een overzicht voortgekomen die werkgevers kunnen gebruiken bij het voldoen aan de re-integratieplicht. De bedoeling van dit overzicht is dat de advocaten van Vogelaar & Van Rooij Advocaten deze kunnen overhandigen aan hun cliënten wanneer hier vraag naar is. Dit onderzoek laat nog wel een aantal open eindjes open, omdat de re-integratieplicht in iedere situatie anders verloopt. In dit onderzoek is geen rekening gehouden met de uitzonderingen. Toch kan het overzicht dat is opgesteld door werkgevers gebruikt worden, doordat het zo algemeen is. Er is geprobeerd om een zo concreet mogelijk overzicht op te stellen die iedere werkgever kan gebruiken bij de re-integratie.

Dit onderzoek levert aan de ene kant wel nieuwe inzichten op, maar aan de andere kant ook weer niet. Er is geprobeerd om de re-integratieplicht voor werkgevers duidelijk te maken. In dat opzicht zijn er voor werkgevers wel nieuwe inzichten gecreëerd. Voor het UWV en juristen zijn geen nieuwe inzichten gecreëerd omdat zij waarschijnlijk al weten wat een werkgever moet doen om aan de re-integratieplicht te voldoen en om een loonsanctie te voorkomen.

# Literatuurlijst

## **Boeken**

W.H.A.C.M. Bouwens e.a., *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2011

H.C. Geugjes & J. Heinsius, *Socialezekerheidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011

P.M.H.J. van Grinsven e.a., *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009

S. Klosse & F.M. Noordam, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2010

E.J. Kronenburg, *PS Special De Wet WIA – Twee regelingen in één wet*, Deventer: Kluwer 2008

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011

*Praktijkgids Ziekte & Reintegratie*, Kluwer 2009

## **Jurisprudentie**

HR 3 februari 1978, *NJ* 1978, 248

HR 8 november 1985, *NJ* 1986, 309

HR 13 december 1991, *NJ* 1992, 441

HR 26 oktober 2001, *JAR* 2001, 238

HR 17 januari 2003, *LJN* AF0175

HR 30 september 2011, *LJN* BQ8134

HR 18 januari 2013, *LJN* BY2586

Hof Arnhem 1 juni 2010, *LJN* BM5554

Hof Amsterdam 29 juni 2010, *LJN* BX0123

Rb. Utrecht 24 december 2009, *LJN* BK7706

Rb. Rotterdam 18 juni 2010, *LJN* BO5288

Ktr. Utrecht 7 december 2009, *LJN* BK5511

## **Staatscourant**

Wijziging beleidsregels beoordelingskader poortwachter, *stcrt.* 2006, 224

## **Staatsblad**

*Stb.*2001, 685

## **Kamerstukken**

*Kamerstukken II* 2004/05, 30034, nr. 3 (Memorie van Toelichting)

*Kamerstukken II* 2011/12, 32716, nr. 15

## **Elektronische bronnen**

<www.uwv.nl> Werkgevers – Samen werken aan re-integratie – Verslagen van voortgangsgesprekken, *3 april 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Samen werken aan re-integratie – Stappenplan bij ziekte, *3 april 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Samen werken aan re-integratie – Plan van aanpak WIA, *4 april 2013*

<www.uwv.nl> Over UWV – Wat is UWV?, *27 maart 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Mijn werknemer is ziek: loon doorbetalen – Ziekmelden bij UWV: 42<sup>e</sup> weekmelding, *27 maart 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Samen werken aan re-integratie – Deskundigenoordeel: als de re-integratie vastloopt, *3 april 2013*

<www.uwv.nl> Particulieren – Re-integratie tijdens ziekte – Als de re-integratie vastloopt: het deskundigenoordeel, *3 april 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Samen werken aan re-integratie – Vergoedingen voor de werkgever, *3 april 2013*

<www.uwv.nl> Werkgevers – Beoordelingskader poortwachter, *10 april 2013*

<www.hocker.nl> Actueel – Publicaties – 2003 – Klemmende verplichtingen voor de werkgever, *1 mei 2013*