

Checklist

Re-integratie

RE-INTEGRATIE → 1^e : Verplichtingen werkgever

2^e : Verplichtingen werknemer

Uitgangspunt: re-integratie is een zaak van werkgever en werknemer samen en dient in overleg plaats te vinden

1^e :

- bij contract onbepaalde tijd: gedurende min. 2 jaar; kan ook na afloop 2 jaar doorlopen
- bij contract bepaalde tijd: voor de duur van het contract; na afloop overname door UWV
- tijdens het 1^e ziektejaar ligt het initiatief tot re-integratie vooral bij de werkgever

- re-integratie tijdens 1^e ziektewetjaar vooral gericht op re-integratie in eigen (aangepast) werk (eerste spoor), tenzij zonder meer duidelijk is dat werknemer blijvend ongeschikt is voor eigen werk
- vanaf 2^e ziektewetjaar re-integratie tweede spoor mogelijk/verplicht: re-integratie bij een andere werkgever
- kosten re-integratie voor rekening van werkgever

2^e :

- werknemer is op grond van de wet verplicht mee te werken aan zijn re-integratie, mits de voorgestelde re-integratie redelijk is
- werknemer heeft eigen inbreng; werkgever mag voorstellen niet ongemotiveerd afwijzen

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen door UWV gesanctioneerd worden als zij niet aan deze verplichtingen voldoen.

Praktijk in re-integratie

Aandachtspunten

- Rol arbodienst: binnen zes weken na de eerste ziektedag is het aan de arbo-arts om een probleemanalyse op te stellen waarin hij duidelijk aangeeft of er sprake zal zijn van lang- of kortdurend verzuim; op basis daarvan adviseert hij de werkgever.
- Indien er sprake zal zijn van langdurend verzuim, ligt de medische begeleiding bij de arbo-arts en deze zal gemiddeld iedere zes tot acht weken contact hebben met de zieke werknemer. Dit zal slechts anders zijn indien er sprake is van langdurige opname in ziekenhuis/revalidatiecentrum. In dat geval zal de arbo-arts op basis van aanwezige informatie moeten rapporteren.

- De arbo-arts zal na ieder contact met de werknemer een advies, vaak genoemd periodieke evaluatie, aan de werkgever uitbrengen. Afhankelijk van de situatie kan dit bijvoorbeeld inhouden:
 - dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en enige werkhervatting niet aan de orde is;
 - dat de werknemer gedeeltelijk kan hervatten in aangepast eigen dan wel ander werk binnen het bedrijf;
 - dat de arbo-arts adviseert een arbeidsdeskundige in te schakelen om te beoordelen of het eigen werk passend is dan wel passend is te maken, er ander passend werk is, dan wel dat een terugkeer bij de eigen werkgever niet aan de orde is en er dus een zogenaamde tweede spoor re-integratie gestart moet worden, dat wil zeggen re-integratie bij een andere werkgever; een tweede spoor re-integratie kan in principe pas ter sprake komen tijdens het tweede ziektejaar; tijdens het eerste ziektejaar is de werkgever verplicht er alles aan te doen om de werknemer in zijn eigen werk dan wel ander passend werk te re-integreren. Dit kan slechts anders zijn indien zonder meer vast staat dat de werknemer nooit meer zal kunnen terugkeren in zijn eigen functie;
 - dat de arbo-arts adviseert een re-integratiebureau in te schakelen om werknemer en werkgever te begeleiden bij de re-integratie.

N.B. Oordeel arbo-arts is geen garantie voor wia-uitkering!!! Dit geldt ook voor het oordeel van een eventueel ingeschakelde arbeidsdeskundige.

Toelichting

Regelmatig komt het voor dat werkgever op basis van adviezen van verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige al vrij snel, soms zelfs in het eerste ziektejaar, tot de conclusie komt dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Na ongeveer 20 maanden wordt de werknemer vervolgens beoordeeld door de verzekeringsarts van UWV en komt deze tot de conclusie dat werknemer nog allerlei mogelijkheden heeft en dus een verdien capaciteit. Regelmatig leidt dit ook nog tot de conclusie dat er geen aanspraak bestaat op een wia-uitkering dan wel slechts een gedeeltelijke uitkering. Dat betekent dat er vele maanden niets aan re-integratie is gedaan en de kans dat er dan nog met succes re-integratie volgt is vaak erg klein.

Het feit dat de arbo-arts gedurende bijna twee jaar vindt dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt is betekent dus niet dat UWV dit ook vindt!

Wat zijn de mogelijkheden voor de werknemer om dit te voorkomen:

- Zelf indien mogelijk het re-integratietraject bewaken, desnoods met deskundige hulp;
- De werknemer kan tijdens het re-integratietraject een deskundigenoordeel vragen bij UWV over diverse zaken rond de re-integratie, zoals:
 - doet werkgever voldoende aan re-integratie?
 - ben ik inderdaad ongeschikt voor het verrichten van mijn eigen werk dan wel (eigen) aangepast werk?
 - is de door werkgever aangeboden arbeid passend?
 - is het juist dat de werkgever geen passend werk voor mij heeft binnen zijn bedrijf?

Een deskundigenoordeel aanvragen kost € 50,00.

Ook de werkgever kan overigens een deskundigenoordeel vragen, bijvoorbeeld als hij van mening is dat de werknemer weer aan het werk kan, maar de werknemer van mening is dat hij nog niet kan werken; ofwel de werkgever wil weten of het door hem aangeboden werk passend is.

- Bij de wia-aanvraag aangeven dat de werkgever onvoldoende aan re-integratie heeft gedaan; UWV dient alvorens de wia te beoordelen, eerst te beoordelen of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht; UWV doet dit aan de hand van de stukken van de arbodienst, maar ook aan de hand van het eigen oordeel van de werknemer. Komt UWV tot de conclusie dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan, dan kan UWV een loonsanctie opleggen voor de duur van maximaal een jaar. Dit betekent dat de werkgever nog maximaal een jaar het loon moet doorbetalen (meestal 70%). UWV geeft bij de beslissing tot het opleggen van een loonsanctie aan waar de werkgever alsnog aan moet voldoen, wil

er sprake zijn van voldoende re-integratie. Dit kan dus in dat jaar hersteld worden; de ervaring leert dat werkgevers dit hele jaar nodig hebben met helaas vaak geen goed resultaat voor de werknemer.

- Verweer voeren tegen de aanvraag van een ontslagvergunning. Indien UWV geen loonsanctie heeft opgelegd dan wel na afloop van de loonsanctie de via beoordeeld heeft, kan de werkgever na twee respectievelijk drie jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid het dienstverband op twee manieren beëindigen:
 - door het aanvragen van een ontslagvergunning bij UWV Werkbedrijf
 - door een beëindiging met wederzijds goedvinden via een vaststellingsovereenkomst

Een beëindiging met wederzijds goedvinden kan alleen plaatsvinden indien werkgever en werknemer het eens zijn over het feit dat het dienstverband tot een einde moet komen en het eens zijn over het feit dat een terugkeer bij de werkgever niet meer tot de mogelijkheden behoort.

Stemt de werknemer niet in met een beëindiging met wederzijds goedvinden, dan is de werkgever verplicht een ontslagvergunning aan te vragen. Dit is een schriftelijke procedure. Werkgever dient in zijn verzoek aannemelijk te maken dat er bij werknemer binnen 26 weken geen herstel zal optreden en herplaatsing binnen 26 weken evenmin mogelijk zal zijn. Werkgever zal moeten motiveren waarom hij dit vindt. Zodra het verzoek door de werkgever is ingediend, wordt de werknemer door UWV Werkbedrijf geïnformeerd en krijgt de werknemer de gelegenheid verweer te voeren. Indien de werknemer van mening is dat de werkgever absoluut te kort is geschoten in zijn re-integratie en van mening is dat er wel mogelijkheden zijn bij de werkgever, dan kan hij dit gemotiveerd aanvoeren in een verweerschrift. Indien UWV Werkbedrijf twijfels heeft, kan het een deskundige inschakelen; dit is meestal een verzekeringsarts of een arbeidsdeskundige van UWV. Op basis van al deze informatie neemt UWV Werkbedrijf vervolgens een besluit. Tegen dit besluit staat geen rechtsmiddel open. Wordt de ontslagvergunning verleend, dan kan werkgever werknemer met inachtneming van de opzegtermijn ontslaan. Wordt de ontslagvergunning niet verleend, dan dient werkgever werknemer alsnog passend werk aan te bieden.

N.B.: UWV Werkbedrijf heeft niet de mogelijkheid om een schadevergoeding toe te kennen. Een ontslag met wederzijds goedvinden biedt deze mogelijkheid wel, **echter** na twee of drie jaar arbeidsongeschiktheid is de werkgever niet verplicht tot het betalen van enige vergoeding en zal dit meestal ook niet doen.

- Als uiterste middel kan er tijdens dienstverband een procedure worden gestart op grond van artikel 7:658a BW, indien werknemer van mening is dat werkgever absoluut onvoldoende doet om hem te re-integreren en het duidelijk is dat er wel mogelijkheden zijn. Alvorens een dergelijke procedure gestart kan worden, moet werknemer over een deskundigenoordeel van UWV als voornoemd beschikken. Nadeel van het starten van een procedure kan zijn dat het dienstverband zodanig verstoord wordt hierdoor, dat, ook al krijgt werknemer gelijk, een succesvolle re-integratie weinig kans van slagen meer heeft.

Vragen?

mr. Mirjam R. Meulenberg-ten Hoor