

aanspraak op loon wanneer de werknemer erop heeft mogen vertrouwen dat de bedongen arbeid stilzwijgend is gewijzigd. Daarvoor is echter van belang dat is vastgesteld dat de werknemer blijvend ongeschikt is voor de eigen arbeid en de aard en de omvang van de aangepaste werkzaamheden niet ter discussie staan en gedurende enige tijd (op zijn minst enige maanden) is verricht. Tevens kan van belang zijn of het verrichten van het werk plaatsvond onder begeleiding van een arbeidsdeskundige of bedrijfsarts die de geschiktheid voor het werk moest toetsen. In ieder geval is het niet zo dat bij voortzetting van het dienstverband met aangepaste arbeid, het loon in geval van ziekte door de werkgever billijkheids-halve moet worden doorbetaald (HR 30 september 2011, «USZ» 2011/294).

Loon, WIA en ZW

Wanneer geen sprake is van gewijzigde bedongen arbeid is er geen recht op loon, wanneer sprake is van ziekte (CRvB 19 februari 2014, «USZ» 2014/165). Eventueel kan de werknemer wel vragen om een herbeoordeling in het kader van de WIA of WAO wanneer sprake is van eenzelfde ziekte-oorzaak of reeds een WIA-uitkering is toegekend. Eventueel kan de werknemer ook aanspraak maken op de no-riskpolis van de ZW. Wanneer wel sprake is van gewijzigde bedongen arbeid is er wel recht op loondoorbetaling (CRvB 21 mei 2014, «USZ» 2014/222). Deze aanspraak wordt echter ook dan door het UWV in aanmerking genomen voor de berekening van de toegekende WIA-uitkering. De WIA-uitkering komt door de loondoorbetalingsverplichting, die wederom 104 weken duurt, niet geheel tot uitbetaling maar wordt verlaagd. Bij de beoordeling of opnieuw sprake is van recht op loon sluit de Centrale Raad van Beroep aan bij de civielrechtelijke jurisprudentie ter zake van het (stilzwijgend) wijzigen van de bedongen arbeid.

3.8 RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN WERKNEMER

Dit onderdeel behandelt de verplichtingen op het gebied van re-integratie voor werkgever en werknemer op grond van de artikelen 7:658a, 7:658b en 7:660a BW. Verder komt het verband met aan de ene kant artikel 71a WAO en artikel 25 WIA en aan de andere kant de Arbeidsomstandighe-denwet aan de orde.

Re-integratie volgens het Burgerlijk Wetboek

In 2002 voerde de Wet verbetering poortwachter (Wvp) de artikelen 7:658a, 7:658b en 7:660a BW in. Deze bepalingen verplichten partijen om te bevorderen dat de arbeidsongeschikte werknemer in de bedongen of – als dat niet meer kan – in passende arbeid hervat. In beginsel vindt re-integratie binnen de organisatie van de werkgever plaats. Als re-integratie niet binnen een redelijke termijn lukt binnen de eigen organisatie, moeten werkgever en werknemer hun inspanningen (ook) richten op de inschakeling in arbeid elders. Dat wordt het ‘tweede spoor’ genoemd. Artikel 7:660a BW is de tegenhanger van artikel 7:658a BW en geeft aan waartoe de arbeidsongeschikte werknemer verplicht is. Die is verplicht andere passende arbeid te aanvaarden als hij de eigen arbeid niet meer kan verrichten. Onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend. Aanvaarding is niet verplicht wanneer dat om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd. De werknemer die de werkgever tot nakoming van re-integratie-inspanningen wil dwingen, moet volgens artikel 7:658b BW een deskundigenoordeel (second opinion) overleggen. In kort geding wordt in het algemeen aangenomen dat de werknemer toch ontvankelijk is, ook al ontbreekt zo’n oordeel (zie uitgebreid paragraaf 3.11 *Het deskundigenoordeel*). De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) onderscheidt in artikel 32 Wet SUWI vier verschillende deskundigenoordelen. Voor re-integratie zijn de oordelen relevant waarin UWV antwoord geeft op de vraag of in de organisatie van de werkgever passende arbeid aanwezig is respectievelijk of de werkgever ten aanzien van de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Re-integratie-inspanningen vanuit publiekrechtelijk perspectief

Artikel 7:658a BW verwijst naar artikel 71a WAO respectievelijk artikel 25 WIA. Al deze bepalingen stellen het plan van aanpak centraal bij het bepalen, vasthouden of verleggen van de koers van de re-integratie. Het opstellen van een plan van aanpak hoort bij een aantal stappen die de werkgever in het re-integratieproces moet zetten. Het plan moet in ieder geval na een jaar geëvalueerd worden. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (Rpetz) bepaalt verder dat de werkgever bij dreigend langdurig verzuim om een probleemanalyse moet vragen (art. 2 lid 2 Rpetz) en een casemanager aanwijst (art. 4 lid 2 aanhef en onder c Rpetz).

Na twee jaar moet een re-integratieverslag worden ingediend bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

UWV beoordeelt op basis van het re-integratieverslag het re-integratieproces van de werkgever en werknemer zowel procedureel als inhoudelijk. Beoordeling vindt plaats op basis van de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter (het Beoordelingskader). Oordeelt UWV dat de werkgever tekort is geschoten in zijn re-integratie-inspanningen, dan verlengt het de periode van 104 weken waarin de arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op loon (art. 7:629 BW) met nog eens maximaal 52 weken (loonsanctie). Zie uitgebreid paragraaf 3.10 *Loonsancties*. De werkgever moet de re-integratie in het verlengde tijdvak voortzetten. Vindt de werkgever dat hij de tekortkomingen heeft hersteld, dan kan hij dat bij UWV melden en zo verkorting van de loonsanctie vragen (art. 25 lid 12 WIA). De werknemer die zonder goede reden niet meewerkt aan zijn re-integratie, verspeelt onder meer zijn recht op loondoorbetaling (art. 7:629 lid 3 BW) en zijn ontslagbescherming (art. 7:670 lid 3 BW).

Arbeidsomstandighedenwet

Zowel artikel 7:658a BW als artikel 71a WAO en artikel 25 WIA verwijzen naar de Arbeidsomstandighedenwet. Op grond van die wet moet de werkgever zich bij de begeleiding van een arbeidsongeschikte werknemer laten bijstaan door een bedrijfsarts of arbodienst (art. 14 of 14a Arbowet). Verder verplicht artikel 4 lid 1 Arbowet de werkgever de inrichting van de arbeidsplaats, de werkmethoden, de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen en de arbeidsinhoud aan te passen aan de zieke werknemer. Zelfs de inrichting van zijn bedrijf moet de werkgever op grond van deze bepaling aan de werknemer aanpassen voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf. Deze bepaling is van toepassing op elke werknemer die onder de reikwijdte van artikel 7:629 BW valt en vormt een *lex specialis* ten opzichte van artikel 7:658a BW.

Regres

Omdat de werkgever de plicht heeft zich in te spannen voor re-integratie komen de kosten daarvan ook voor zijn rekening. Vanaf 13 juni 2008 heeft de wetgever aan artikel 6:107a BW een derde lid toegevoegd dat bepaalt dat de werkgever de redelijke kosten van de verplicht door hem genomen

re-integratiemaatregelen kan verhalen op een derde die aansprakelijk is voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Aandachtspunten

- De werkgever laat zich verplicht bijstaan door een bedrijfsarts of een arbodienst (art. 25 lid 5 WIA). Het betreft een deskundige die als bedrijfsarts is ingeschreven in het specialistenregister als bedoeld in artikel 14 Wet BIG. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de re-integratie met inbegrip van de werkzaamheden van degenen die hij daarbij inschakelt (CRvB 18 november 2009, «USZ» 2010/2). Het is dan ook aan de werkgever om de arbodienst aansprakelijk te stellen in geval van geleden schade (Zie onder meer: Gerechtshof Amsterdam 1 september 2005, «JAR» 2006/300 en Rb. Midden Nederland 24 april 2013, «JAR» 2013/153 m.nt. I. Janssen en CRvB 25 maart 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:926).
- In het licht van de normstelling is het ook van groot belang dat het verloop van de re-integratiebegeleiding goed is gedocumenteerd.
- UWV heeft het Beoordelingskader nader uitgewerkt in een interne werkwijzer genaamd 'RIV-toets in de praktijk, Werkwijzer voor verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV' (<http://www.uwv.nl/overuwv/Images/werkwijzer%20riv%20toets.pdf>).
- Een belangrijk element in de re-integratie is de eerstejaarsevaluatie. Een stagnerende re-integratie verdient op dat moment grondige analyse. Parallel aan het eerste spoor moet vaak binnen zes weken het tweede spoor worden opgestart.
- Maak onderscheid tussen een arbeidsconflict en arbeidsongeschiktheid op grond van een medisch objectiveerbare ziekte bij de advisering over de juiste re-integratie-inspanningen. De aanwezigheid van het een sluit het andere niet uit. Gebruik de STECR Werkwijzer Arbeidsconflicten voor het maken van een goed onderscheid tussen de daarin beschreven situaties.
- Als de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte van toepassing is, rust op de werkgever een verzwaarde re-integratieplicht.
- De toetsing van de re-integratie-inspanningen door UWV bij de behandeling van een aanvraag om een WIA-uitkering maakt dat de werkgever risico op een loonsanctie loopt wanneer hij het loon van de werknemer niet heeft stopgezet, terwijl daartoe wel aanleiding was.

- Passende arbeid kan de bedongen arbeid worden. Zie HR 30 september 2011, «JAR» 2011/277, Kummeling/Oskam), CRvB 21 mei 2014 (TRA 2014/69) en Hof Amsterdam 17 juni 2014, «JAR» 2014/255.
- Bij twijfel over de geleverde re-integratie-inspanningen of de gevolgde richting kan een werkgever of een werknemer (tegen betaling) een deskundigenoordeel vragen van het UWV.
- In het algemeen kan gesteld worden dat jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep met betrekking tot de loonsancties streng is jegens een werkgever in die zin dat slechts zelden een hoger beroep van een werkgever slaagt.

Stappenplan

Stap	Termijn
Ziekmelding	Zo snel mogelijk bij de bedrijfsarts of arbodienst. Afhankelijk van de situatie dient de ziekmelding ook bij UWV gemeld te worden. Verschillende termijnen zijn van toepassing: vier dagen, zes en dertien weken.
Probleemanalyse	Bij dreigend langdurig verzuim en in ieder geval na zes weken ziekte moet een probleemanalyse worden opgesteld.
Aanstellen case-manager	De casemanager zorgt ervoor dat de werkgever aantekening houdt en een dossier aanlegt. De casemanager kan een medewerker van de werkgever zijn of extern worden ingehuurd.
Plan van aanpak	Werkgever en werknemer stellen uiterlijk in de achtste week na de eerste dag van de ziekte een Plan van Aanpak op. De casemanager let erop dat de afspraken worden uitgevoerd. Wijzigt de situatie, dan moet het Plan van Aanpak worden bijgesteld, soms op grond van een nieuwe probleemanalyse.
Eerstejaarsevaluatie	Uiterlijk in week 52. Niet alleen de re-integratie tot dat moment evalueren maar ook vastleggen wat het komende jaar moet gebeuren. Overweeg opstarten tweede spoor ook als er misschien nog mogelijkheden binnen het bedrijf zijn.
Eindevaluatie	Week 91
Aanvraag WIA-uitkering	Week 93

3.9 RE-INTEGRATIEVERPLICHTING BIJ TIJDELIJKE DIENSTVERBANDEN

De werkgever heeft ook een re-integratieverplichting jegens medewerkers met een tijdelijk dienstverband.