

# RE-INTEGRATIE

bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

mr. Wilco Nieuwenhuis  
advocaat

[www.nysingh.nl/arbeidsrecht](http://www.nysingh.nl/arbeidsrecht)

**nysingh**  
advocaten en notarissen

# Nysingh

- Juridisch partner voor bedrijven, instellingen en overheid
- Ruim 90 specialisten
- Markt- en branchegerichte focus: Handel & Industrie, Food & Agri, Zorg, Overheid en Onderwijs
- **Sectie arbeidsrecht:**
  - 19 specialisten
  - Individueel en collectief arbeidsrecht, ontslag, reorganisatie, medezeggenschap, pensioen, sociale zekerheid, etc.



# Programma

1. Volgorde re-integratie
2. Invulling eerste en tweede spoor
3. Vervroegde IVA-uitkering
4. Werknemer werkt niet mee
5. Adviezen bedrijfsarts
6. Deskundigenoordeel
7. Loonsanctie
8. Wetgeving en plannen kabinet
9. Eigenrisicodragen ZW en/of WGA

# Langdurige arbeidsongeschiktheid

Langdurige arbeidsongeschiktheid leidt tot hoge kosten:

- Loondoorbetaling;
- Kosten van verzuimbegeleiding en re-integratie;
- Uitstroom naar ZW en/of WIA.

Ook voor de eigenrisicodragers ZW en/of WGA begint het beperken van de 'schade' al bij ziekmelding (preventie daargelaten).

# Inhoud re-integratie

## Volgorde einddoelen re-integratie:

1. Eerste spoor:
  - a. Eigen werk;
  - b. Aangepast eigen werk;
  - c. Ander werk bij eigen werkgever.
2. Tweede spoor: Ander werk bij andere werkgever.

**En onderweg naar het einddoel: passend werk**

# Inhoud re-integratie

## Nadere uitwerking door UWV:

- Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter
- Werkwijzer Poortwachter (update per 1 december 2018)

## Let op!

- Eerste spoor zolang de arbeidsovereenkomst duurt
- Tweede spoor zolang verplichte loonbetaling bestaat

# Eerste spoor

Voorop staat re-integratie in (aangepast) eigen werk:

- Minder uren;
- Verlichting taken;
- Overdracht taken aan collega's.

Lukt dat niet: ander passend werk binnen eigen onderneming:

- Inzetbaarheidsprofiel (ook wel: belastbaarheidsprofiel, FML);
- Arbeidsdeskundig onderzoek;
- Weging tussen belasting en belastbaarheid.

# Eerste spoor

Werkwijzer Poortwachter: herplaatsingsonderzoek is inventarisatie van....

- Binnen de eigen organisatie voorkomende functies op en onder niveau werknemer;
- Een beoordeling van de geschiktheid van elk van deze functies.

## Aandachtspunten:

- Actief aanbieden passende arbeid door werkgever;
- Arbeidsconflict oplossen;
- Formatieruimte (let op: tijdelijke krachten).



# Tweede spoor

Als de opbouw in eigen werk stagneert, moet werkgever (ook) op zoek gaan naar werk elders.

## **Moment:**

- Geen zicht (meer) op structurele hervatting in spoor 1;
- Uiterlijk: binnen zes weken na eerstejaarsevaluatie;
- Niet: als binnen 3 maanden concreet perspectief op structurele hervatting in spoor 1 in werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij functionele mogelijkheden.

# Tweede spoor

## **Stel:**

Belastbaarheid ontstaat pas na eerstejaarsevaluatie.

- Re-integratievolgorde blijft, maar ...
- ... direct spoor 2 naast spoor 1, tenzij binnen 3 maanden concreet perspectief in spoor 1 (zie hiervoor).
- Re-integratie starten binnen maximaal 8 weken.

## **Nogmaals:**

Na verstrijken verplichte loondoorbetaling geen verplichting meer om te re-integreren in spoor 2.

# Tweede spoor

## “Adequaat traject”:

- Activiteiten gericht op (verruiming van) mogelijkheden om passende functie buiten de eigen organisatie te vinden/verkrijgen/behouden;
- Op basis van een vooraf schriftelijk vastgelegd re-integratieplan;
- Traject bestaat uit logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten, die de afstand tussen het **persoonsprofiel** en het **zoekprofiel** zoveel mogelijk opheft of verkleint.

## Aandachtspunten:

- Spoor 2 eventueel naast spoor 1;
- Belang dat werknemer instemt met plan voor spoor 2 (“werkgever wil van me af”);
- In eigen beheer of re-integratiebedrijf (houd een vinger aan de pols).

# Vervroegde IVA-uitkering

## Voorwaarden voor vervroegde uitkering:

- Volledig arbeidsongeschikt;
- Geen enkel uitzicht op herstel (= medisch stabiel of verslechterend).

## Let op:

- Loonbetaling blijft verplicht (IVA-uitkering in mindering);
- Ontslagverbod blijft van kracht.

# Wat als werknemer niet meewerkt?

## Stopzetting loon:

Als werknemer zonder deugdelijke grond

- Redelijke voorschriften niet nakomt;
- Aangeboden passende arbeid niet verricht;
- Weigert mee te werken aan opstellen, evalueren en bijstellen van het PvA;
- WIA-aanvraag te laat indient.

Bijvoorbeeld ook:

- Niet ondertekenen plan van aanpak;
- Weigeren ondertekenen medische machtiging.

# Wat als werknemer niet meewerkt?

## Opschorting loonbetaling:

Werknemer werkt niet mee aan redelijke voorschriften gericht op verstrekken van inlichtingen om het recht op loon vast te stellen. Dus m.n. bezoek aan bedrijfsarts.

## Let op:

- Stopzetten of opschorten loon **onverwijld schriftelijk meedelen**;
- Rechtspraak: stopzetten niet mogelijk als opschorten is aangekondigd (en omgekeerd);
- Niet-ingrijpen door werkgever is reden voor loonsanctie.

# Wat als werknemer niet meewerkt?

## Ontslag?

Zonder deugdelijke grond niet meewerken aan re-integratie is bijzondere vorm van verwijtbaar handelen (e-grond).

## Voorwaarden:

- Eerst schriftelijk manen tot nakoming verplichtingen;
- Dan toepassen loonmaatregel;
- Dan aanvragen deskundigenoordeel;
- Pas dan ontbindingsverzoek.

# Advisering bedrijfsarts

## Adviezen bedrijfsarts waar werkgever kritisch op moet zijn:

- Marginale mogelijkheden of geen benutbare mogelijkheden ('re-integratieblokkerend advies');
- Urenbeperking;
- Geen uitspraak over medische objectivering van klachten;
- Niet-inwinnen van informatie behandelaar of wachten op informatie/uitslagen;
- Afwachten behandeling;
- Lange tijd geen verandering in medische situatie;
- Naast behandeling/revalidatie geen andere activiteiten;
- Klachtcontingent i.p.v. tijdcontingent opbouwschema.



# Deskundigenoordeel

Werkgever mag in beginsel uitgaan van de juistheid van een deskundigenoordeel indien een bevestigend antwoord is verkregen op de vraag of de inspanningen tot re-integratie van werkgever en werknemer tot op dat moment voldoende zijn geweest.

## Echter:

- Latere ontwikkelingen kunnen maken dat werkgever alsnog is tekortgeschoten.
- Een deskundigenoordeel is vaak niet onvoorwaardelijk, maar bevat veelal een medisch ‘voorbehoud’ (vaak alleen oordeel van een arbeidsdeskundige).

## Tip:

- Vul het aanvraagformulier zo specifiek mogelijk in.

# Sanctiemogelijkheden UWV

- Boete wegens niet ziek uit dienst melden
- Verhaal ZW-uitkering:
  - Niet opstellen re-integratieverslag terwijl werknemer minstens zes weken ziek is;
  - Niet voldoen aan re-integratieverplichtingen.
- Zie ik in de praktijk niet vaak.
- Verlengen loondoorbetaling ('loonsanctie')

# Loonsanctie

## Toetsing:

### 1. Bevredigend resultaat?

- Structurele werkhervatting (>6 mnd) in passend werk, die min of meer aansluit bij resterende functionele mogelijkheden, of
- Structurele werkhervatting in passend werk met loonwaarde van >65% (na intensieve re-integratie)

### 2. Voldoende inspanningen?

Bij tijdelijk dienstverband: inspanningen moeten in verhouding staan tot resterende periode dienstverband. Bovenmatig is: kosten >70% van nog te betalen loon.

# Loonsanctie

## Toetsing (vervolg):

3. Deugdelijke grond voor onvoldoende inspanningen?
- Opvolgen verkeerd deskundigenoordeel;
  - Onevenredige belasting collega's.

Maar niet:

- Hoogte kosten;
- Onterecht 're-integratieblokkerend' advies bedrijfsarts;
- Bedrijfsvakanties;
- Arbeidsconflict;
- Onwil werknemer.

# Loonsanctie

Indien bezwaar en beroep:

- In de tussentijd: aan de slag!

Doel loonsanctie: repareren wat eerder is nagelaten

- Inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting
- “Adequaat en afgerond traject tweede spoor”
- Wat kan in redelijkheid van werkgever worden verlangd?

Melding herstel verzuim (bekortingsverzoek)

# Loonsanctie

‘Loonsanctie’ geldt ook voor de ERD ZW (26 lid 2 WIA):

- Als ERD ZW niet voldoet aan re-integratieverplichtingen, verlengt UWV de ZW-uitkering met maximaal 52 weken.

Ex-werkgever zet re-integratie voort “als zou de werknemer nog in dienst zijn”.

Met andere woorden: ERD kan niet stilzitten.

# Transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

## Wet compensatie transitievergoeding:

- In werking per 1 april 2020;
- ‘Terugwerkende kracht’ tot 1 juli 2015;
- Aanvragen bij UWV binnen 6 maanden (‘oude gevallen’: tot 1 oktober 2020);
- Let op formulering in de beëindigingsovereenkomst;
- Compensatie nooit méér dan:
  - Transitievergoeding bij einde wachttijd;
  - Loon dat tijdens dienstverband is doorbetaald.

## Slapende dienstverbanden?

- Scheidsgerecht gezondheidszorg: werkgever *moet* beëindigen.

# Plannen kabinet

Maatregelen (aangekondigd in brief Minister december 2018):

- Per 2021: 'loondoorbetalingskorting' op premieheffing (vast bedrag per werkgever)
- Per 2021: bij Poortwachterstoets beoordeelt UWV niet meer het medisch advies van de bedrijfsarts. Alleen nog arbeidsdeskundige beoordeling;
- Bevordering transparantie vanuit UWV over toetsing re-integratie-inspanningen;
- Experimenten om doelmatigheid tweede spoor te verbeteren.



# Eigenrisicodragen in de praktijk

Méér dan een financiële afweging:

- ERD heeft verplichtingen in het kader van re-integratie
- ERD heeft belang bij re-integratie (nl. beperken schadelast)

# Eigenrisicodragen in de praktijk

## Eigenrisicodragen ZW:

- ERD bereidt voor en UWV beslist (ook bij sancties);
- ERD werkt aan re-integratie “als zou de werknemer nog in dienst zijn” en treedt daarvoor in de plaats van UWV;
- UWV kan re-integratie of betaling van uitkering overnemen.

## Eigenrisicodragen WGA:

- UWV beslist over toekenning uitkering;
- ERD werkt aan re-integratie en treedt daarvoor in de plaats van UWV;
- UWV kan betaling van uitkering overnemen;
- ERD beslist over bijna alle sancties (bestuursorgaan);
- Plan kabinet: verkorten naar 5 jaar (nu: 10 jaar).

# VRAGEN?



## Contact

Wilco Nieuwenhuis

+ 31 (088)7520259

wilco.nieuwenhuis@nysingh.nl

+31 (0)88 752 00 00

info@nysingh.nl

### Apeldoorn

Vosselmanstraat 1  
Postbus 10100  
7301 GC Apeldoorn

### Arnhem

Velperweg 10  
Postbus 9220  
6800 KA Arnhem

### Utrecht

Maliebaan 83  
Postbus 85100  
3508 AC Utrecht

### Zwolle

Burgemeester Roelenweg 11  
Postbus 600  
8000 AP Zwolle