

Argumentatie werkgever voor onbevredigend resultaat van de re-integratie inspanningsverplichting. Wanneer is sprake van een deugdelijke grond?

Opbouw casus		
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	Pagina
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke casus	2 - 3
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus	4- 8
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	9 -12
Gehanteerde bronnen		13 - 14

Kennis- en leervragen voor commentatoren

a) Zijn er op basis van jurisprudentie en vigerend beleid, standaard omstandigheden te benoemen waardoor een werkgever niet tot een bevredigend re-integratieresultaat kan komen? Zo ja, welke zijn dat?

Zijn deze ook om te zetten in toetsingscriteria voor een bevredigend re-integratie resultaat?

b) Hoe moet de argumentatie van de werkgever er uit zien om een niet bevredigend re-integratie resultaat afdoende te onderbouwen? (wanneer noemen wij dat een deugdelijke grond?)

c) Zijn er bijzondere omstandigheden die de werkgever ontheffen van een normaliter na te komen inspanningsverplichting gericht op een bevredigend re-integratieresultaat? Zijn hiervan voorbeelden bekend?

d) Wat zijn goede vragen om aan een werkgever te stellen om erachter te komen of er sprake is van een afdoende onderbouwing (c.q. deugdelijke grond) van een niet bevredigend re-integratie resultaat.

Samenstelling Casusgroep	
Naam	Werkveld/werkgever
Peter Peek	UWV Haarlem
Marlinah Geugjes	GGMD voor Doven en Slechthorenden
Dira Bhagwat	Poortwachterproof
Datum afronding casus	27 augustus 2014

1. VIGNET**1.1. Titel Casus**

Argumentatie werkgever voor onbevredigend resultaat van de re-integratie inspanningsverplichting. Wanneer is sprake van een deugdelijke grond?

1.2. Korte situatieschets

Man, tussen de 55 en 60 jaar, werkt sinds 30 jaar bij werkgever als bagagevervoerder. Een jaar na zijn eerste arbeidsongeschiktheid dag heeft werknemer deze passende werkzaamheden uitgebreid naar 8 uur per dag. Werknemer is niet bereid om een opleiding te volgen voor een aanwezige passende vacature. Ook wil de werknemer alleen functies met ploegendienst aannemen (vanwege de financiële component). Werknemer vindt zijn belastbaarheid toegenomen en wil weer werken in eigen functie.

De bedrijfsarts volgt visie werknemer niet, de verzekeringsarts is bij de aanvraag van de WIA en Toets re-integratieverslag met werknemer eens dat hervatting binnen de eigen functie nog een keer onderzocht had moeten worden.

1.3. Trefwoorden

Argumenten werkgever voor onvoldoende re-integratie inspanningen, deugdelijke grond, Poortwachter, gewijzigde belastbaarheid, inspanningsverplichting, loonsanctie.

1.4. Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

De arbeidsdeskundige moest in deze casus de volgende vraag beantwoorden:

1. Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende en is het resultaat bevredigend?

Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

De aanvraag WIA wordt niet in behandeling genomen, loonsanctie van maximaal 52 weken.

1.5. Kennis- en leervragen

- a) Zijn er op basis van jurisprudentie en vigerend beleid, standaard omstandigheden te benoemen waardoor een werkgever niet tot een bevredigend re-integratieresultaat kan komen? Zo ja, welke zijn dat?
Zijn deze ook om te zetten in toetsingscriteria voor een bevredigend re-integratie resultaat?
- b) Hoe moet de argumentatie van de werkgever er uit zien om een niet bevredigend re-integratie resultaat afdoende te onderbouwen? (wanneer noemen wij dat een deugdelijke grond?)
- c) Zijn er bijzondere omstandigheden die de werkgever ontheffen van een normaliter na te komen inspanningsverplichting gericht op een bevredigend re-integratieresultaat? Zijn hiervan voorbeelden bekend?
- d) Wat zijn goede vragen om aan een werkgever te stellen om erachter te komen of er sprake is van een afdoende onderbouwing (c.q. deugdelijke grond) van een niet bevredigend re-integratie resultaat.

1.6. Ingeschakelde commentatoren

Ron van der Mijn, Arbeidsdeskundig Adviseur UWV Den Haag, Herman Klein, Arbeidsdeskundig Adviseur Centraal expertise Centrum UWV en Ben Lindeman beleidsmedewerker Bezwaar en Beroep UWV.

1.7. Gehanteerde bronnen

RIV toets in de praktijk (maart 2011);
Wet Verbetering Poortwachter
Regeling Procesgang 1^e en 2^e ziektejaar
Beleidsregel beoordelingskader Poortwachter
Jurisprudentie Hoge Raad en Uitspraken Kantonrechter
Art. 71A WAO.

1.8. Domeinen waarvoor relevant

Publieke arbeidsongeschiktheidsverzekering, private verzekering, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer, verzekerde zelfstandige, arbodienst.

1.9. Fasen in levenscyclus arbeid&gezondheid waarvoor relevant (keuze maken)

Uitvoering WVP, re-integratie inspanningen eerste spoor WVP, claimbeoordeling, aanvraag WIA.

1. SAMENVATTING RAPPORTAGE CASUS

1.1. Onderzoekskader / Aanleiding onderzoek

Aanvraag WIA -uitkering, Toets re-integratieverslag.

1.2. Onderzoeksvraag

Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende en is het resultaat bevredigend?

Onderzoek

1.3. Uitgevoerde Onderzoeksactiviteiten UWV-AD

Er is telefonisch gesproken met werkgever en werknemer. Er is aanvullend schriftelijk informatie opgevraagd en daarop aansluitend per e-mail opnieuw aanvullende informatie opgevraagd.

1.4. Visie klant

Werknemer is het niet eens met de belastbaarheid, zoals vastgesteld door de bedrijfsarts. Werknemer acht zijn belastbaarheid verbeterd en ziet weer mogelijkheden in de eigen functie.

1.5. Visie leidinggevende/werkgever van klant

De mogelijkheden in het eigen werk zijn uitputtend onderzocht. De belastbaarheid was te gering om in eigen ploegenarbeid terug te keren. Een plaatsing bij eigen werkgever in ander werk was niet te realiseren vanwege het ontbreken van bereidheid tot omscholing bij werknemer. Er is daarom een halfjaar voor eindwachttijd een 2^e spoor traject ingezet.

1.6. Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

De bedrijfsarts geeft in de functionele mogelijkhedenlijst beperkingen aan op: duwen en trekken (10 kgf), tillen en dragen (10 kg), lopen (4 uur pd), trappenlopen (één trap tegelijk), knielen en hurken (niet of nauwelijks), staan (een halfuur achtereen en opgeteld 4 uur per dag), geknield en gehurkt werken (< 5 min.), urenomvang (4 uur per dag, 20 uur per week).

De bedrijfsarts geeft in een recentere functionele mogelijkhedenlijst (en per datum claimbeoordeling nog van kracht) dezelfde beperkingen aan, behalve de beperking op urenomvang.

De verzekeringsarts wijkt na spreekuurcontact af van de FML van de bedrijfsarts op de volgende beoordelingspunten:

Frequent buigen → slechter belastbaar (tot 300 x pu)

Duwen en trekken → beter belastbaar (tot 20 kgf)

Tillen en dragen → beter belastbaar (tot 20 kg)

Staan aaneengesloten → beter belastbaar (normaal)

Geknield en gehurkt werken → beter belastbaar (normaal)

Arbeidspatroon → slechter belastbaar (geen nachtdiensten)

Werknemer wordt door de verzekeringsarts geschikt geacht voor alle niet extreem zware arbeid zonder nachtdiensten.

1.7.Resultaten Werkplekonderzoek (optioneel)

Niet van toepassing.

1.8.Resultaten overig onderzoek door UWV-AD

Dossierstudie:

AD onderzoek (Arbo). Resultaat: ongeschikt voor het eigen werk vanwege overschrijding van de belastbaarheid op duwen en trekken, lopen, staan en (tijdelijk) urenomvang. Resultaat 1^e spoor traject: niet geplaatst. Reden: fysieke beperkingen, ontbreken bereidheid tot omscholing en beschikbaarheid voor niet-ploegendienst functie en lage niveau van werknemer een laag MBO 3 niveau.
2^e spoor traject ingezet halfjaar voor EW.

Aanvullend opgevraagde info:

Eigen functie kent 5 afzonderlijke taakgebieden.

Acties werkgever op houding en gedrag werknemer t.a.v. opleiding en het niet accepteren van niet-ploegendienst functies.

Acties werkgever op melding verbetering belastbaarheid werknemer.

1.9.Beschouwing en visie van UWV-AD

Werkgever is tekort geschoten ten aanzien van:

1. onderzoek naar een combinatie van taken in het eigen werk na melding verbetering belastbaarheid werknemer.
2. onderzoek 1^e spoor traject ander werk bij eigen werkgever. Werkgever legt daarbij onvoldoende uit waarom mogelijkheden in het 1^e spoor ongeschikt zijn. Zonder nadere toelichting worden belastbaarheid en opleidingseis als struikelpunt aangegeven.
3. aanvragen van een deskundigenoordeel.

Werkgever geeft als argumenten voor het niet lukken van re-integratie (deugdelijk gronden) aan:

- Werknemer is aangesproken op zijn weigering opleiding te volgen
Werknemer is aangesproken op eventuele weigering van een functie zonder ploegendienst
- de bedrijfsarts heeft in de aanvullende info van de specialist geen aanleiding gevonden de FML van werknemer te wijzigen.

De door werkgever aangereikte argumenten (gronden) voor het niet komen tot een bevredigend re-integratie resultaat (inroepen van een mogelijke deugdelijke grond), blijken niet uit het re-integratieverslag. De belastbaarheid wordt niet beter ingeschat (terwijl de verzekeringsarts dat wel doet), er wordt ondanks verzoek werknemer niet opnieuw onderzoek verricht naar eventuele mogelijkheden in het eigen werk en het ontbreken van opleiding wordt in het 1^e spoor traject wel als argument aangevoerd om werknemer ongeschikt te achten voor door hem geselecteerde mogelijk geschikte functies.

Conclusies UWV-AD

De re-integratie inspanning van werkgever is onvoldoende.

1.10. Advies en vervolgstappen UWV-AD

De aanvraag WIA wordt niet in behandeling genomen, omdat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Ten eerste had werkgever strenger moeten optreden toen werknemer geen opleiding wilde volgen waarmee hij een andere functie kan uitvoeren. Daarnaast had werkgever de werknemer de kans moeten geven om zijn mogelijk verbeterde belastbaarheid uit te proberen in zijn eigen functie. Ook een deskundigenoordeel was een mogelijkheid geweest. Er volgt een loonsanctie van maximaal 52 weken.

2. ANALYSE CASUS door casusgroep t.b.v. BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1. Samenvatting probleemdefiniëring/ context voor de vragen aan de commentator

Wat is een adequate vraagstelling - voor een arbeidsdeskundige aan een werkgever- over de redenen/achtergronden/oorzaken van een onbevredigend re-integratie resultaat ten behoeve van de AD-beoordeling of er sprake is van een deugdelijke grond daarvoor. (Deugdelijk grond is een door UWV gehanteerde term, die toeziet op het al dan niet hebben van een acceptabele (deugdelijke) reden (grond) voor het niet hebben kunnen realiseren van een bevredigend re-integratie resultaat. Verder op zal het begrip deugdelijke grond gehanteerd worden in de hier gegeven betekenis).

2.2. Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

Algemeen deel bij commentaar:

Deze casus is interessant omdat de arbeidsdeskundige de aangedragen gronden van een werkgever als argumentatie voor het bereikte re-integratie resultaat moet wegen. Dit doet de arbeidsdeskundige op basis van wet- en regelgeving. Telkens moet door de werkgever worden aangetoond dat de aangevoerde grond voor het niet hebben kunnen re-integreren van de werknemer zodanig zwaarwegend en onvermijdbaar is, dat hieraan in redelijkheid niet kan worden voorbijgegaan. De werkgever moet aantonen dat alle mogelijkheden zijn onderzocht om de ongewenste gevolgen weg te nemen bijvoorbeeld door subsidie aan te vragen voor de te maken kosten of door het loon van de werknemer aan te passen. De arbeidsdeskundige moet als toetsers afwegingen maken op grond van redelijkheid en billijkheid om te beoordelen dat er sprake is van een deugdelijke grond/reden voor het onbevredigende re-integratie resultaat.

Om te voorkomen dat in die beoordeling het individuele mogelijk subjectieve oordeel van de arbeidsdeskundige deze weging beïnvloed lijkt houvast aan wat algemene kaders wenselijk.

De in het vingnet al benoemde vraagstelling aan de commentatoren is daarom ook gericht op standaardisatie van de toetsingcriteria, hout snijdende argumenten en bijzondere omstandigheden. Zie de kennis en leervragen bij 2.3

Deze casus is juist voor deze vraagstelling geschikt omdat werkgever een maximale inspanning levert (zowel onderzoek 1e spoor eigen werk, 1e spoor ander werk en inzet 2e spoor) en er toch een onbevredigend re-integratie resultaat is bereikt.

De arbeidsdeskundige vraagt zich af: Hoe vraag je de werkgever naar de oorzaken dat als de re-integratie inspanningen van de werkgever zich hebben gericht op alle mogelijkheden, er toch geen bevredigend resultaat is bereikt?

Het commentaar van de commentatoren biedt handvatten waaraan de antwoorden van de werkgever over de oorzaken van het onbevredigende re-integratie resultaat getoetst kunnen worden

De vraag die de AD aan de werkgever kan stellen, luidt: Is er een verklaring voor het onbevredigend resultaat van de re-integratie inspanningen?

Er bestaan op voorhand geen omstandigheden of redenen (deugdelijke gronden) die een werkgever ontslaan van de re-integratie inspanningsverplichting die bestaat.

2.3. Kennisvragen/leervragen

1. *Zijn er op basis van jurisprudentie en vigerend beleid, standaard omstandigheden te benoemen waardoor een werkgever niet tot een bevredigend re-integratie resultaat kan komen? Zo ja welke zijn dat?
Zijn deze ook om te zetten in toetsingscriteria bevredigend re-integratie resultaat?*
2. *Hoe moet de argumentatie van de werkgever er uit zien om een niet bevredigend re-integratie resultaat afdoende te onderbouwen? (wanneer noemen wij dat een deugdelijke grond)?*
3. *Zijn er bijzondere omstandigheden die de werkgever ontheffen van een normaliter na te komen inspanningsverplichting gericht op een bevredigend re-integratieresultaat? Zijn hiervan voorbeelden bekend?*
4. *Wat zijn goede vragen om aan een werkgever te stellen om erachter te komen of er sprake is van een afdoende onderbouwing (cq deugdelijke grond), van een niet bevredigend re-integratie resultaat.*

Conclusie

Er bestaan geen standaard argumenten die een werkgever ontheffen van de re-integratie inspanningsverplichting. Daarom bestaan er ook geen standaard vragen die je aan een werkgever hierover kunt stellen. De enige vraag die de AD daarover aan de werkgever kan stellen, luidt: Wat is uw verklaring voor het onbevredigend resultaat van de re-integratie inspanningen?

Wel is een aantal elementen aan te wijzen die een rol spelen bij het beoordelen van de argument van de werkgever voor een onbevredigend resultaat van de re-integratie inspanningen. Deze elementen zijn de zogenaamde redelijkheidsfactoren uit jurisprudentie inzake re-integratie inspanningen, die de commentatoren in hun commentaar (zie hierna ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN).

5. ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

a. Antwoorden van de commentatoren op de kennisvragen.

A. *Zijn er op basis van jurisprudentie en vigerend beleid, standaard omstandigheden te benoemen waardoor een werkgever niet tot een bevredigend re-integratie resultaat kan komen. Zo ja welke zijn dat? Zijn deze ook om te zetten in toetsingscriteria voor een bevredigend re-integratie resultaat?*

Verplichtingen die gelden voor werkgever en werknemer en de wijze waarop UWV toetst of de verplichtingen zijn nagekomen, liggen vast in: **Beleidsregel beoordelingskader Poortwachter**

Ctrl+klikop:http://wetten.overheid.nl/bwbr0014375/geldigheidsdatum_08-09-2012

Dit beoordelingskader is een richtsnoer voor werkgever en werknemer voor de te leveren re-integratie inspanningen en geldt voor UWV als uitgangspunt bij de toetsing ervan. Het beoordelingskader gaat over:

1. de te ondernemen procesmatige stappen (ontleend aan:
 - a. artikel 71a WAO;
 - b. Regeling Procesgang eerste ziektejaar;
2. de sociaal-medische en arbeidsdeskundige activiteiten (respectievelijk ontleend aan Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, professionele richtlijnen en jurisprudentie);
3. het resultaat (de wettelijke bepalingen rond het aanbieden en aanvaarden van passende arbeid en jurisprudentie);
4. de beoordelingswijze van het UWV. Bij die beoordeling staat het resultaat voorop. Als dat resultaat er bevredigend uitziet, is de weg waarlangs dat resultaat tot stand is gekomen (dus de verrichte re-integratieactiviteiten) minder relevant.

T.a.v. de verplichtingen van de werkgever staat in de beleidsregel het volgende:

Van de werkgever wordt niet meer gevraagd dan redelijk is. Wat redelijk is, wordt mede bepaald aan de hand van de hieronder genoemde factoren:

1. Inhoud van het werk

Van de werkgever mag meer verlangd worden naarmate de beperkingen van de werknemer geringer zijn, er minder aanpassingen in het bedrijf nodig zijn en de betreffende functie meer duurzaam is. Ook een goed gespecificeerd voorstel (concrete taken/functies) van de werknemer zal de werkgever in het algemeen niet gemakkelijk kunnen afwijzen. Indien de aard van het werk mede heeft geleid tot beperkingen als gevolg van ziekte, mag van de werkgever in het algemeen ook een grotere inspanning worden verwacht.

2. *Organisatie van het bedrijf*

Naarmate het bedrijf groter is, er meer vacatures zijn en er meer diversiteit in functies is, zijn er eerder andere passende functies beschikbaar, maar zijn ook de mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie, bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil, groter.

De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is. Van belang is ook wat het bedrijf in het verleden al heeft gedaan om mensen met beperkingen aan het werk te houden of te helpen. Indien loonsanctie tot faillissement van een bedrijf zou leiden, moet van een loonsanctie worden afgezien.

3. *Bedrijfsvoering*

Naarmate de mogelijkheid tot herplaatsing minder financiële belasting voor de bedrijfsvoering met zich brengt, mag deze eerder van de werkgever verlangd worden. Ook een eventuele mogelijkheid tot vergoeding van de kosten is een relevante factor.

4. *Sectorale aspecten*

Van belang is ook welke mogelijkheden voor werknemers met bepaalde beperkingen in de branche of sector algemeen gebruikelijk zijn. Dat is immers mede bepalend voor hetgeen van werkgevers en werknemers in die branche of sector op re-integratiegebied mag worden verwacht. Het gaat niet alleen om het aanbieden van functies bij andere werkgevers in die branche, maar ook om wat gebruikelijk is binnen de bedrijven op het gebied van herplaatsing. Eventuele branche- of sectorgewijze afspraken kunnen mede richtinggevend zijn voor hetgeen in redelijkheid van de betreffende werkgever mag worden verwacht. Zo kunnen er brancheafspraken zijn om elkaars werknemers op te vangen of kunnen er afspraken zijn in een CAO of in een arboconvenant over re-integratie. Mocht opvang binnen de sector of branche niet mogelijk zijn, dan zal daarbuiten naar herplaatsingsmogelijkheden moeten worden gezocht.

B. *Hoe moet de argumentatie van de werkgever er uit zien om een niet bevredigend re-integratie resultaat afdoende te onderbouwen? (wanneer noemen wij dat een deugdelijke grond)?*

De argumentatie van de werkgever om het (niet bevredigend) re-integratie resultaat afdoende te onderbouwen is gebaseerd op de spelregels voor een adequate verzuim- en re-integratieaanpak. Hierbij gelden regels die vastgesteld zijn in:

De Wet Verbetering Poortwachter (ctrl+ klik op:

<http://www.st-ab.nl/wetwvp.htm>

Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar (ctrl+ klik op:

<http://www.st-ab.nl/wetwaoor1rpetz.htm>

Wanneer die argumentatie deugdelijk is zal per situatie gewogen moeten worden.

C. Zijn er bijzondere omstandigheden die de werkgever ontheffen van een normaliter na te komen inspanningsverplichting gericht op een bevredigend re-integratieresultaat? Zijn hiervan voorbeelden bekend?

Voor de werkgever kan een deugdelijke grond voor het niet aanbieden van passende arbeid of voor het niet ingaan op een aanbod tot het verrichten van passende arbeid zijn gelegen in omstandigheden als:

- de geringe grootte van het bedrijf;
- de geringe diversiteit van de aanwezige functies;
- het ontbreken van vacatures of de geringe kans op het ontstaan daarvan;
- de slechte financiële situatie van de onderneming;
- de ingrijpendheid of hoge kosten van de vereiste aanpassingen;
- de mate waarin de belasting van andere werknemers zou worden verzwaard;
- het in gevaar brengen van de bedrijfsvoering.

Voorbeelden van situaties waarin mogelijk een 'deugdelijke grond' aanwezig is
Het opvolgen van een inadequaat deskundigenoordeel

De werkgever heeft re-integratie-inspanningen ontplooid conform een deskundigenoordeel van het UWV. Als die re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, omdat ze gebaseerd zijn op dit inadequate deskundigenoordeel, dan heeft de werkgever daarvoor een deugdelijke grond. Tenzij het DO evident onjuist is.

Van werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat

Voor zo ver er al geschikte functies zijn, worden die bezet door andere werknemers en van de werkgever kan niet worden verlangd dat hij deze werknemers ontslaat ten gunste van de zieke werknemer (Kantonrechter Rotterdam, 23 juli 2004, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2004, 216). Dit geldt uiteraard niet voor uitzendkrachten, tijdelijke krachten of later aangestelde krachten in hun proeftijd. Deze zullen plaats moeten maken.

Praktijkvoorbeeld 1

Een kleine zelfstandige met twee man personeel heeft een traject ingekocht bij een re-integratiebedrijf dat failliet gaat. Hij koopt vervolgens opnieuw een traject spoor 2 in bij een tweede re-integratiebedrijf, dat de verkeerde dingen doet. In dit geval is het niet redelijk om te verwachten dat de werkgever een derde traject inkoopt.

Praktijkvoorbeeld 2

Het betreft een klein familiebedrijf. De werknemer heeft zich ziek gemeld na een ernstig ongeluk, waarna toekomstplannen ten aanzien van bedrijfsvoering voornamelijk in duigen vallen. Gezien de emotionele betrokkenheid (werkgever is vader van werknemer), werden de zakelijke aspecten niet goed bewaakt en ontstond er vertraging in het re-integratietraject. Inmiddels is er een re-integratiebureau ingeschakeld dat de mogelijkheden in het eerste (en zo nodig in tweede spoor) onderzoekt.

Eerst moet duidelijk worden of voorzieningen kunnen worden meegefinancierd. Hiervoor zijn aanvragen ingediend bij UWV. Als de voorzieningen kunnen worden getroffen is uitbreiding van werkuren mogelijk. Werkgever en werknemer hebben de intentie belanghebbende zoveel mogelijk in het bedrijf werkzaam te laten zijn. In dit voorbeeld zijn het behaalde re-integratieresultaat en de re-integratie-inspanningen onvoldoende, maar hebben de partijen een deugdelijke grond voor het in gebreke blijven.

4. *Wat zijn goede vragen om aan een werkgever te stellen om erachter te komen of er sprake is van een afdoende onderbouwing (c.q. deugdelijke grond), van een (niet bevredigend) re-integratie resultaat.*

In de rol van beoordelaar (de toetsers van het RIV) is er geen enkele reden om op te treden als adviseur richting werkgever door actief met hem op zoek te gaan naar argumenten voor het bereikte re-integratie resultaat. Als uit de RIV-toets blijkt dat er sprake is van een onbevredigend resultaat, vraag je aan de werkgever of hij daarvoor een verklaring heeft. De enige vraag die je hoeft te stellen luidt: *Heeft u een verklaring voor het (onbevredigend) re-integratie resultaat?*

Er is zelden sprake van een deugdelijke grond en bij een onbevredigend re-integratie resultaat is vervolgens het opleggen van een loonsanctie aan de orde. Een loonsanctie is een loondoorbetalingsverplichting en gedurende die periode is het aan de werkgever om de nagelaten inspanningen alsnog te verrichten. Realiseer je hierbij dat voor de werknemer grote belangen op het spel staan. Bij opleggen van een loonsanctie:

- geniet werknemer ontslagbescherming
- heeft werknemer recht op re-integratie door zijn werkgever
- ontvangt werknemer loon i.p.v. een uitkering.

Het is een groot verschil voor een werknemer als zijn re-integratie tweede spoor alsnog wordt opgestart vanuit een dienstverband bij de werkgever, of als dit gebeurt vanuit een uitkeringssituatie bij UWV.

Ook in de rol van adviseur is het van belang dat je je realiseert dat er voor een werknemer grote belangen spelen. Maar de werknemer heeft ook verplichtingen. De ontslagbescherming geldt niet als de zieke werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie (artikel 7:670b lid 3 BW). Dat is het geval als de zieke werknemer zonder deugdelijke grond:

- a) weigert redelijke voorschriften van de werkgever op te volgen en mee te werken aan maatregelen die erop gericht zijn om hem weer arbeid te laten verrichten, of
- b) weigert de door zijn werkgever aangeboden passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW te verrichten, of
- c) weigert mee te werken aan de opstelling, bijstelling of evaluatie van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA.

Tip: Meng je niet te snel in de arbeidsrechtelijke positie van de werknemer, maar stel je op als expert op het gebied van re-integratie. Zie ook wat hierover is gesteld in de gedragsregels van de SRA.

Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/ jurisprudentie.

A. De Wet Verbetering Poortwachter (ctrl+ klik op:

<http://www.st-ab.nl/wetwvp.htm>

B. Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar (ctrl+ klik op:

<http://www.st-ab.nl/wetwvoor1rpetz.htm>

C. Verplichtingen die gelden voor werkgever en werknemer en de wijze waarop UWV toetst of de verplichtingen zijn nagekomen, liggen vast in:

Beleidsregel beoordelingskader Poortwachter (Ctrl+ klik op:

http://wetten.overheid.nl/bwbr0014375/geldigheidsdatum_08-09-2012

Dit beoordelingskader is een richtsnoer voor werkgever en werknemer voor de te leveren re-integratie inspanningen en geldt voor UWV als uitgangspunt bij de toetsing ervan. Het beoordelingskader gaat over:

1. de te ondernemen procesmatige stappen (ontleend aan:
 - a. artikel 71a WAO;
 - b. Regeling Procesgang eerste ziektejaar;
2. de sociaal-medische en arbeidsdeskundige activiteiten (respectievelijk ontleend aan Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten, professionele richtlijnen en jurisprudentie);
3. het resultaat (de wettelijke bepalingen rond het aanbieden en aanvaarden van passende arbeid en jurisprudentie);
4. de beoordelingswijze van het UWV. Bij die beoordeling staat het resultaat voorop. Als dat resultaat er bevredigend uitziet, is de weg waarlangs dat resultaat tot stand is gekomen (dus de verrichte re-integratieactiviteiten) minder relevant.

D. Werkwijzer RIV-toets in de Praktijk, een werkinstructie van UWV.

E. Jurisprudentie Hoge Raad en Recht banken:

1) Roovers/de Toekomst. Redelijkheidsfactoren zijn:

- Inhoud aanbod
- Aard arbeid
- Organisatie van het bedrijf.

2) Goldsteen-Roeland. Redelijkheidsfactoren zijn:

- Arbeidsongeschiktheid ontstaan in werksfeer
- Mogelijkheid van financiële tegemoetkoming

3) Rechtbank Rotterdam, 10-02-95, AAW 94/2278. Redelijkheidsfactoren zijn:

- Lengte dienstverband
- Arbeidsongeschiktheid ontstaan in werksfeer

4) Bons/Ranzijn Tuin&Dier, Hoge Raad 26/10/01, Jurisprudentie Arbeidsrecht 30-11-01, nr. 238. Redelijkheidsfactor is:

- Belasting collega's:

Ontlasting en overdracht van taken kan alleen van werkgever en collega's worden geleverd als een beroep op de hulp van collega's niet frequent noodzakelijk is.

- 5) Rechtbank Haarlem, Praktijkgids 1987/2756. Redelijkheidsfactoren zijn:
 - Grootte personeelsbestand
 - Diversiteit functies
 - Concreetheid aanbod werknemer (meer te vergen als werknemer voor zoveel doenlijk heeft aangegeven voor welke functies hij zich in beginsel geschikt acht).
- 6) Kantonrechter Amsterdam, 30-11-99, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2000/2
 - onvoldoende gemotiveerd waarom zittend werk niet kon worden herverdeeld.
Niet gemotiveerd: welke werknemers nog meer arbeidsgehandicapt waren, om hoeveel concrete taken en uren het ging; niet bezien of werk dat doorgaans staand wordt verricht ook zittend kan worden gedaan.