



Onderzoek naar de re-integratieverplichting van werkgevers ter voorkoming van een loonsanctie

Toetsing van:

**Afstudeeronderzoek
RE441C
2016/2017**

Hogeschool Leiden

Opleiding HBO-Rechten

Naam: Melanie Jong-Tjien-Fa, s1072629
Law 4E

Afstudeerbegeleider: mr. Anne-Fleur Filemon
Onderzoeksdocent: mr. Maarten Verstuijff
Opdrachtgever: TK
Contactpersoon: mr. Roos Tijssen

Reguliere kans
Inleverdatum: 30 mei 2017, blok 15
Collegejaar: 2016-2017

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het onderzoeksrapport 'onderzoek naar de re-integratieverplichting van werkgevers ter voorkoming van een loonsanctie'. Het onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de Hogeschool Leiden en in opdracht van mijn stageorganisatie TeekensKarstens advocaten en notarissenkantoor, waar ik van februari 2016 tot en met juni 2016 stage heb gelopen in het arbeidsrecht. Vandaar dat mijn interesse in dit vakgebied ligt en ik hier mijn onderzoek over wilde schrijven.

Graag wil ik mijn begeleiders bedanken voor de goede begeleiding en het altijd bereid zijn om mij te helpen. Gedurende het afstuderen heb ik veel gehad aan hun advies, motivatie en feedback en heb ik altijd het gevoel gehad dat ik met vragen bij hen terecht kon. Tevens wil ik mijn opdrachtgever bedanken voor haar kritische blik en haar hulpzame tips gedurende het afstudeertraject. Mede dankzij hun hulp kijk ik terug op een prettige afstudeerperiode.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Melanie Jong-Tjien-Fa.

Leiden, 29 mei 2017.

Samenvatting

In de praktijk komt het vaak voor dat een werknemer zich ziek meldt. Binnen het arbeidsrecht wordt met de term 'ziekte' bedoeld dat de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten, omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte daartoe verhinderd was. Indien de werknemer ziek is, is de werkgever wettelijk verplicht om 104 weken lang minimaal 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen van de zieke werknemer. De wettelijke grondslag hiervoor is te vinden in art. 7:629 lid 1 BW. Dit wordt de 'loondoorbetalingsverplichting' genoemd.

Naast deze verplichting heeft de werkgever een re-integratieverplichting jegens de werknemer, ingevolge art. 7:658a BW. Het UWV toetst de re-integratieverplichtingen van de werkgever en werknemer tezamen. Indien het UWV van mening is dat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen, krijgt de werkgever een loonsanctie opgelegd van maximaal 52 weken. Dit betekent dus dat een werkgever voor een maximale periode van drie jaar verplicht het loon moet doorbetalen van de werknemer. De loonsanctie is daarmee geen milde sanctie.

Voor werkgevers is het vaak onduidelijk waarom zij de loonsanctie door het UWV opgelegd krijgen. Werkgevers weten dan ook vaak niet goed hoe zij de re-integratieverplichtingen het beste kunnen vervullen om geen loonsanctie opgelegd te krijgen.

Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken onder welke feiten en omstandigheden de werkgever wel of niet een loonsanctie krijgt opgelegd.

Hiervoor is de volgende centrale vraag opgesteld: *'Welk advies kan TK haar cliënten geven over de wijze waarop zij voldoen aan hun re-integratieverplichtingen zodat voorkomen kan worden dat een loonsanctie wordt opgelegd door UWV op basis van jurisprudentie?'*. Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraag is de wet, literatuur en de jurisprudentie onderzocht.

De wet en de relevante regelgeving (waaronder de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter van het UWV en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar) geven aan dat de werkgever al snel een plan van aanpak moet maken als de werknemer ziek wordt. Ook is het noodzakelijk dat een bedrijfsarts wordt ingeschakeld. De bedoeling is om snel te gaan zoeken naar passende arbeid. Als dat niet lukt dan zal dat desnoods in het tweede spoor moeten gebeuren, dat wil zeggen bij een andere werkgever. Als de werkgever of werknemer twijfelen of de re-integratie goed ter hand wordt genomen zijn zij bevoegd om een (tussentijds) deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Dat kan voor de werkgever meteen een indicatie zijn of hij op de goede weg is en of hij een loonsanctie riskeert. Het UWV zal bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen ook onderzoeken of de werkgever wel voldoende regie heeft gevoerd; de werkgever is immers 'eindverantwoordelijk' zo geeft de wet-regelgeving en jurisprudentie aan.

Om te onderzoeken wanneer het UWV een loonsanctie terecht of onterecht vindt zijn er 30 uitspraken van rechtbanken en de Centrale Raad van Beroep onderzocht.

Uit deze uitspraken is gebleken dat het UWV hoge eisen stelt aan de zorgplicht van de werkgever tijdens ziekte van de werknemer. In de meeste gevallen (16 van de 30) werd de loonsanctie terecht bevonden. In die gevallen was er volgens het UWV vaak sprake van het te laat opstarten van het tweede spoor. Ook het kritiekloos volgen van het advies van de bedrijfsarts werd de werkgever nogal eens verweten. Het UWV vindt dat de werkgever ook zelf initiatieven moet blijven nemen en met de werknemer in gesprek moet blijven. Alleen het wegschuiven naar de bedrijfsarts of een mediator is niet voldoende. Verder: sommige werkgevers verweerden zich door te wijzen op een tussentijds deskundigenoordeel dat aangaf dat men op de goede weg was. De rechtspraak geeft echter aan dat een werkgever wel degelijk een loonsanctie opgelegd kan krijgen na 104 weken, ook al ligt er een eerder positief deskundigenoordeel. Er kunnen daarna immers nieuwe dingen gebeuren waarop de werkgever moet inspelen.

In 14 van de onderzochte uitspraken oordeelde de rechtspraak echter dat de loonsanctie onterecht was opgelegd. Dat was bijvoorbeeld het geval bij de werkgever die weliswaar geen tweede spoor was gestart, maar waarvan de rechter vond dat het logisch was dat de werkgever dat had gedaan omdat hij nog kansen zag in het eerste spoor. Ook was een loonsanctie nogal eens onterecht als er een tussentijds deskundigenoordeel was aangevraagd die positief uitviel en er zich daarna geen nieuwe omstandigheden hebben voorgedaan. Als in dat deskundigenoordeel ook nog eens geen voorbehoud was gemaakt door het UWV, dan zegt de rechtspraak dat het dan gek zou zijn als het UWV na 104 weken opeens wel reden ziet voor een loonsanctie. Ook valt op dat de werkgever die regelmatig contact houdt met zijn zieke werknemer vaak onder een loonsanctie kan uitkomen. Hiermee geeft de werkgever uitvoering aan zijn 'eindverantwoordelijkheid'.

Aan TK wordt aanbevolen om hun cliënten goed te adviseren omtrent de re-integratie-verplichtingen van de werkgever. Met een goed advies wordt bedoeld dat alle aspecten rondom de re-integratie besproken wordt.

Als TK een werkgever bijstaat die een loonsanctie opgelegd heeft gekregen dan wordt geadviseerd om bezwaar en beroep in te stellen. Het is dan belangrijk dat TK aanknopingspunten zoekt in het dossier voor de volgende argumenten: de werkgever heeft veel actief contact onderhouden met de werknemer, zelfs buiten de adviezen van de bedrijfsarts; de werkgever zal alles moeten documenteren in het re-integratieverslag; de werkgever moet alles op alles zetten om het eerste spoor te laten slagen en niet te snel door te gaan met pogingen naar spoor twee; de werkgever moet nauw contact houden met de bedrijfsarts en moet verlangen om een uitgewerkte analyse, maar hij moet ook zelf blijven nadenken en eigen initiatieven nemen; een werkgever moet desnoods meerdere malen een tussentijds deskundigenoordeel aanvragen, daarmee wordt duidelijk of de werkgever goed bezig is en het geeft vaak een gerechtvaardigd vertrouwen dat er geen loonsanctie wordt opgelegd; het wordt aanbevolen om vaak evaluatiemomenten in te plannen met de werknemer.

Inhoudsopgave

Voorwoord

Samenvatting

Lijst met afkortingen

Hoofdstuk 1 Inleiding	8
§1.1 Aanleiding en probleemanalyse	8
§1.2 Doelstelling	9
§1.3 Centrale vraag en deelvragen	9
§1.4 Onderzoeksmethode en verantwoording	9
§1.5 Aanpassingen	11
Hoofdstuk 2 Juridisch kader	12
§2.1 Ziekte	12
§2.1.1 Vaststelling van de ziekte bij de werknemer	13
§2.1.2 Deskundigenoordeel	13
§2.2 Loondoorbetaling bij ziekte	14
§2.2.1 De aspecten van de loondoorbetaling bij ziekte	15
§2.2.2 Duur van de loondoorbetalingsplicht	15
§2.2.3 Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte	16
§2.3 Re-integratie	17
§2.3.1 Re-integratieverplichtingen werkgever	17
§2.3.2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	18
§2.3.3 Re-integratieverplichtingen werknemer	20
§2.4 Sanctie	21
§2.4.1 De loonsanctie	21
§2.4.2 Bezwaar en beroep	22
§2.5 Tussenconclusie	23
Hoofdstuk 3 De loonsanctie in de praktijk	24
§3.3.1 Topics jurisprudentieonderzoek rechtbank	24
§3.3.2 Resultaten jurisprudentieanalyse rechtbank	26
§3.3.3 Conclusie loonsanctie onterecht	31
§3.3.4 Conclusie loonsanctie terecht	32
§3.3.5 Topics jurisprudentieonderzoek CRvB	33
§3.3.6 Resultaten jurisprudentieanalyse CRvB	34
§3.3.7 Conclusie loonsanctie onterecht	42

§3.3.8 Conclusie loonsanctie terecht	42
Hoofdstuk 4 Conclusie	44
§4.1 Literatuur	44
§4.2 Jurisprudentie rechtbanken	44
§4.2.1 Onterechte loonsanctie	44
§4.2.2 Terechte loonsanctie	45
§4.3 Jurisprudentie CRvB	46
§4.3.1 Onterechte loonsanctie	46
§4.3.2 Terechte loonsanctie	46
Hoofdstuk 5 Aanbevelingen	48
Literatuurlijst	50
Bijlagen	52

Lijst met afkortingen

Art	Artikel
Beleidsregels	Beleidsregels beoordelingskader poortwachter
BW	Burgerlijk wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CRvB	Centrale Raad van Beroep
FML	Functie mogelijkheden lijst
JO	Juncto
MvT	Memorie van Toelichting
Rpetz	Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wia	Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen
Wao	Wet op de arbeidsongeschiktheid
Wet Suwi	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
Wvp	Wet verbetering poortwachter
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

Hoofdstuk 1: Inleiding

§1.1 Aanleiding en probleemanalyse

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van advocaten en notarissenkantoor TeekensKarstens (hierna: TK). TK is met circa 100 medewerkers marktleider op het gebied van juridische dienstverlening in de regio Rijnland. TK is georganiseerd naar de volgende sectoren: Agri & Food, New Technology, de Publieke sector, Retail & Horeca, Vastgoed & Projecten, Erfrecht & Familierecht. Binnen deze sectoren werken de advocaten en notarissen van TK geïntegreerd samen. Zo bundelen zij niet alleen hun juridische kennis, maar maken zij ook optimaal gebruik van de aanwezige branchekennis, die van groot belang is bij het oplossen van vraagstukken. De missie van TK is het leveren van advies en eventueel het procederen voor klanten.¹

De sectie Arbeidsrecht van TK heeft in haar praktijk veel te maken met werkgevers die werknemers aannemen. Eén van de kenmerkende onderdelen van 'de arbeidsovereenkomst', is dat de werknemer die ziek wordt recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte.² De werkgever is dan in principe verplicht om het loon (maximaal) 104 weken door te betalen.³ Gedurende die periode moeten de werkgever en de werknemer zich dan inspannen om de werknemer te laten re-integreren. Doel daarvan is uiteindelijk om de werknemer weer te laten herstellen, zodat de werknemer uiteindelijk weer zijn oorspronkelijke werk kan verrichten. Uiteindelijk is dat niet altijd mogelijk.

Het kan zo zijn dat een werknemer na (maximaal) 104 weken ziekte nog steeds ziek is. Op dat moment stopt in principe de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Werkgever en werknemer lichten het UWV in en de werknemer kan veelal aanspraak maken op een WIA-uitkering.⁴ Of de zieke werknemer op dat moment echter wordt toegelaten tot een WIA-uitkering, hangt mede af van het oordeel van het UWV over de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Als het UWV van mening is dat de werkgever te weinig heeft gedaan om de werknemer te laten re-integreren, dan is de sanctie: een jaar langer loon doorbetalen aan de zieke werknemer, ofwel de 'loonsanctie'.⁵

De werkgever kan dan dus in totaal drie jaar lang loon moeten betalen aan de zieke werknemer, voordat die laatste in aanmerking komt voor de WIA. Voor veel werkgevers is dit een zeer vervelende sanctie. TK wil daarom haar cliënten zo goed mogelijk van advies dienen over de vraag hoe zij zoveel mogelijk kunnen voorkomen dat zij te maken krijgen met de loonsanctie.

¹ <www.tk.nl>

² Loonstra 2016, p.183.

³ Art. 7:629 BW.

⁴ Bakels 2015, p.410.

⁵ Loonstra 2016, p.67

§1.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om een advies uit te brengen aan TK omtrent de vraag hoe zij het beste haar cliënten kan adviseren bij de vraag hoe werkgevers te werk moeten gaan als zij te maken krijgen met een zieke werknemer. Werkgevers weten namelijk vaak niet hoe ver de re-integratie-inspanningen gaan. Door te onderzoeken wanneer het UWV (volgens jurisprudentie) terecht en onterecht een loonsanctie oplegt, kan TK aan de hand daarvan werkgevers tips geven over hoe zij de re-integratie het beste kunnen aanpakken en wanneer zij dus de kans op een loonsanctie tot een minimum kunnen beperken. Met behulp van dit onderzoek en de aanbevelingen daaruit kan TK haar cliënten nog beter adviseren over het re-integratieproces.

§1.3 Centrale vraag en deelvragen

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: *‘Welk advies kan TK haar cliënten geven over de wijze waarop zij voldoen aan hun re-integratieverplichtingen zodat voorkomen kan worden dat een loonsanctie wordt opgelegd door het UWV op basis van jurisprudentie?’*

Ter beantwoording van de centrale vraag is er een aantal deelvragen geformuleerd. De deelvragen die voor dit onderzoek zullen worden gebruikt zijn:

1. Welke eisen stelt de wet en regelgeving aan de re-integratieverplichtingen van de werkgever?
2. Welke richtlijnen voor de re-integratieverplichtingen bij ziekte zijn af te leiden uit de literatuur?
3. Onder welke feiten en omstandigheden wordt er al dan niet terecht een loonsanctie opgelegd door de rechtbank en de CRvB?

§1.4 Onderzoeksmethode en verantwoording

Theoretisch-juridisch onderzoeksgedeelte

Het theoretisch-juridisch onderzoek zal worden uitgevoerd aan de hand van wetsanalyse en literatuuronderzoek. Per deelvraag zal de keuze voor de onderzoeksmethode worden gemotiveerd en zal er worden aangegeven hoe het onderzoek wordt aangepakt. Dit onderzoeksgedeelte wordt in het onderzoeksrapport beantwoord in het juridisch kader.

Deelvraag 1 en 2:

1. *Welke eisen stelt de wet en regelgeving aan de re-integratieverplichtingen van de werkgever?*
2. *Welke richtlijnen voor de re-integratieverplichtingen bij ziekte zijn af te leiden uit de literatuur?*

Om deze deelvragen te beantwoorden zal er gebruik worden gemaakt van de huidige wet en regelgeving en er zal onderzoek worden verricht naar de literatuur. Er zal worden ingezoomd op de wettelijke bepalingen uit het BW (art. 7:629 BW en art. 7:658a BW), de ZW (art. 29 Zw, art. 19 Zw en art. 19a Zw) en de WIA (art. 23 WIA en art. 25 WIA). Ook zullen kamerstukken worden bestudeerd, waaronder de MvT bij de Wet verbetering poortwachter (kamerstukken 27678, nr. 3).

Ter uitwerking van de re-integratieverplichtingen heeft het UWV een 'beoordelingskader', namelijk de: Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. Verder: TK wenst ook te betrekken in het onderzoek de 'Werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV' ook wel de RIV-toets genoemd.

Praktijkonderzoekgedeelte

Deelvraag 3:

3. Onder welke feiten en omstandigheden wordt er al dan niet terecht een loonsanctie opgelegd door de rechtbank en de CRvB?

Het praktijkonderzoekgedeelte zal worden uitgevoerd aan de hand van een jurisprudentieonderzoek. Uit de rechtspraak blijkt namelijk welke feiten en omstandigheden een rol spelen bij de afweging van de rechter en niet uit de wet en regelgeving.

Om een valide onderzoek tot stand te brengen, zijn er 30 uitspraken geselecteerd die zullen worden geanalyseerd. Van de 30 uitspraken zullen er twintig uitspraken afkomstig zijn van de CRvB en tien uitspraken afkomstig van de rechtbanken. Er zal aan de hand van 'topics' onderzoek worden verricht omtrent de uitspraken. De 30 uitspraken zullen schematisch worden weergegeven met de bijbehorende topics in een tabel, om zo een overzicht te krijgen.

Verantwoording selectie uitspraken

De uitspraken die zijn geselecteerd voor het praktijkonderzoeksgedeelte betreffen de meest recente uitspraken (niet ouder dan vijf jaar). Hiervoor is gekozen, omdat door de jaren heen de wet en regelgeving veranderd is omtrent dit onderwerp en een zo recent mogelijk onderzoek de betrouwbaarheid van dit onderzoek hoog houdt. Uit het vooronderzoek is gebleken dat bij de CRvB er meer recente uitspraken te vinden zijn dan bij de rechtbanken. De reden dat er gekozen is om uitspraken van de CRvB te onderzoeken en die van de rechtbank, is om te kijken of er verschillen of overeenkomsten zijn bij de beoordeling tussen deze twee instanties. De verhouding (20 CRvB-uitspraken en 10 rechtbankuitspraken) is gekozen, omdat er bij de CRvB meer recente uitspraken te vinden zijn dan bij de rechtbanken. Verder is de CRvB de hoogste instantie bij zaken over de loonsanctie en zo geeft zij het beste inzicht in principiële kaders.

§1.5 Aanpassingen

In §1.4 werd aangegeven dat voor het onderzoek de RIV-toets onderzocht zal worden. Recent is de Werkwijzer Poortwachter (versie van 24 maart 2017) van kracht. De Werkwijzer Poortwachter is de vervanger van de RIV-toets. In sommige uitspraken komt de RIV-toets wel ter sprake, omdat deze toets ten tijde van de uitspraak gold. Voor mijn jurisprudentieonderzoek kan ik niet op basis van het vervallen van de RIV-toets tal van nieuwe uitspraken zoeken en analyseren. De kern van het onderzoek en de uitspraken blijft namelijk hetzelfde: wanneer voldoet een werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen?

Tevens heb ik enkele uitspraken geschrapt, omdat ik gedurende mijn jurisprudentieonderzoek erachter kwam dat ze toch niet zo relevant zijn voor de analyse. Mijn keuze is daarom geweest om een paar uitspraken weg te laten, om zo een meer relevant onderzoek te kunnen verrichten.

Hoofdstuk 2: Juridisch kader

In dit hoofdstuk staat de re-integratieverplichting van de werkgever ten behoeve van de werknemer centraal. Voor dit onderzoek zullen alle bijbehorende aspecten van de re-integratieverplichting van zowel de werkgever als de werknemer aan bod komen, zoals de bijbehorende sancties, maar ook de vraag wat ziekte is, hoe lang bij ziekte loon moet worden doorbetaald en welke rechten en plichten werkgever en werknemer naar elkaar toe hebben.

§2.1 Ziekte

Zoals gezegd: dit onderzoek heeft te maken met de ‘zieke werknemer’. Aangezien de werknemer een zwakkere positie inneemt ten opzichte van de werkgever, wordt de werknemer beschermd indien hij ziek wordt. De werknemer is immers afhankelijk van de werkgever, nu de werkgever voorziet in het levensonderhoud van de werknemer.

De eerste vraag houdt dan ook in: wat is ziekte? Dat lijkt een makkelijke vraag, maar dat is het niet. Er zijn namelijk verschillende definities van ziekte binnen het arbeidsrecht. In het algemene spraakgebruik zullen we gangbaar geen problemen aantreffen als de vraag naar ‘wat is ziekte?’ wordt gesteld. Maar juridisch gezien is ziekte nog niet zo eenvoudig vast te stellen.

In art. 19 ZW treffen we een definitie aan van ziekte. Het artikel bepaalt: *“de werknemer is op objectief vast te stellen medische gronden niet in staat zijn eigen arbeid te verrichten”*.⁶ In art. 7:629 lid 1 BW wordt ook een definitie gehanteerd als antwoord op de vraag wat ziekte is. Het artikel bepaalt dat een werknemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte als: *“hij de bedongen arbeid niet heeft verricht, omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte daartoe verhinderd was”*.

Deze twee wetsartikelen lijken eenzelfde soort definitie te hanteren met één klein verschil: in art. 7:629 lid 1 BW wordt niet gesproken over ‘eigen arbeid’, zoals de ZW aangeeft, maar over ‘bedongen arbeid’. Met bedongen arbeid wordt bedoeld het werk zoals dat moet worden verricht in de eigen functie van de werknemer.⁷ Dit is een belangrijk verschil met het criterium van de ZW waarbij de maatstaf de laatstelijk verrichte arbeid is. De werknemer die niet in staat is zijn eigen werk uit te voeren en ander passend werk bij dezelfde werkgever verricht, is nog steeds arbeidsongeschikt volgens art. 7:629 lid 1 BW, nu hij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten.

De term ‘ziekte’ wordt door de Centrale Raad van Beroep (hierna: CRvB) verder ingevuld. De CRvB geeft aan: *“dat het bij ziekte moet gaan om een verstoring van het evenwicht in het lichaam, waarbij het lichaam streeft naar herstel van dit evenwicht, op het oude of een lager niveau”*.⁸ Niet elke belemmering leidt tot arbeidsongeschiktheid en is dus van belang voor toepassing van het BW of de ZW. Het moet echt gaan om de

⁶ Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3, p.57-59.

⁷ Van Genderen 2015, p.94.

⁸ Bouwens 2015, p.103.

situatie, waarbij een werknemer ongeschikt is om de bedongen arbeid te verrichten ter oorzaak van ziekte.

Ook in de literatuur wordt het ziektebegrip uitgewerkt. Het enkele bestaan van ziekte is niet voldoende voor het recht op loondoorbetaling. De beperkingen die voortkomen uit de ziekte moeten tot gevolg hebben dat de bedongen arbeid niet verricht kan of mag worden. Hiervan kan sprake zijn als een werknemer de afgesproken werkzaamheden niet meer kan of mag verrichten en als de ziekte de werknemer verhindert bepaalde onderdelen van de bedongen arbeid uit te voeren.⁹

§2.1.1 Vaststelling van de ziekte van de werknemer

Of de werknemer ziek is wordt niet bepaald door de werkgever of de werknemer, maar is aan het oordeel van bedrijfsartsen en verzekeringsgeneeskundigen overgelaten.¹⁰ De werkgever laat zich bijstaan door de bedrijfsarts. Bedrijfsartsen zijn zelfstandig werkzaam of werkzaam in de arbodienst. In dat laatste geval kan de werkgever de arbodienst inschakelen. Als in dit onderzoek wordt gesproken over de 'bedrijfsarts' wordt hier tevens mee bedoeld de 'arbodienst'.

Met betrekking tot ziekte (art. 7:629 BW) is het meestal de bedrijfsarts die hier een oordeel over velt, met andere woorden: de bedrijfsarts zal een beeld vormen over de klachten van de werknemer. Voor een beoordeling door de bedrijfsarts moet de werknemer zijn volledige medewerking verlenen. Doet de werknemer dit niet, dan kan de werkgever het loon van de werknemer opschorten ingevolge art. 7:629 lid 6 BW.

De bedrijfsarts vormt dus een oordeel over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De bedrijfsarts brengt dit advies uit aan de werkgever. Hierbij kan de bedrijfsarts de werkgever informeren hoe de re-integratieverplichtingen jegens de werknemer het beste vervuld kunnen worden. Alvorens de bedrijfsarts de werkgever adviseert, moet de werknemer hiervan op de hoogte worden gesteld.¹¹

§2.1.2 Deskundigenoordeel

Als de werkgever en werknemer het niet eens zijn met het oordeel van de bedrijfsarts, kunnen zij een deskundigenoordeel volgens art. 7:629a BW aanvragen bij het UWV. Dit wordt ook wel een 'second opinion' genoemd, waarbij een verzekeringsarts van het UWV onderzoekt of er sprake is van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Degene die het deskundigenoordeel aanvraagt betaalt hiervoor €100,-.¹² Er kan niet in bezwaar worden gegaan tegen het oordeel van de verzekeringsarts van het UWV. De reden daarvoor is dat het deskundigenoordeel geen beslissing is, maar slechts een advies.¹³

⁹ Klosse 2014, p.83.

¹⁰ Klosse 2014, p.85.

¹¹ *Kamerstukken II* 1995/95, 25 892, nr. 3, p.113.

¹² <www.uwv.nl> Ik ben ziek en heb een werkgever.

¹³ Van Grinsven 2013, p.177.

Kortom:

De wet geeft aan wanneer er sprake is van 'arbeidsongeschiktheid'. Zowel in de ZW als in het BW is een definitie van dit begrip te vinden. De literatuur legt in het arbeidsrecht (en dus in het socialezekerheidsrecht) de nadruk op het begrip 'de bedongen arbeid'. De bedongen arbeid is de arbeid die je bent overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Vaak is dat een functieomschrijving en ruimer dan de 'eigen arbeid'. Dat is namelijk de arbeid die de werknemer laatstelijk verrichtte.¹⁴ Hoe dan ook, een werknemer is (arbeidsrechtelijk) 'ziek' als hij niet kan werken in de bedongen arbeid volgens een objectief medisch vast te stellen oorzaak en behoudt op grond van art. 7:628 lid 1 BW zijn loonaanspraak, indien hij zijn werk niet kan hervatten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever behoort te komen. In het vervolg wordt met dit onderzoek met de term 'ziekte' bedoeld dat de werknemer niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Ten slotte: de bedrijfsarts is degene die bepaalt of een werknemer wel of niet ziek is. Mochten partijen het met dit oordeel niet eens zijn dan kan bij het UWV een deskundigenoordeel worden aangevraagd.

§2.2 Loondoorbetaling bij ziekte

Nu duidelijk is wat ziekte is komt de vraag aan bod: welke rechten heeft een werknemer bij ziekte? Voor de beantwoording van deze vraag richt dit onderzoek zich op de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft. Degene die dat niet heeft (en dus onder de ZW valt, wordt in het kader van dit onderzoek buiten beschouwing gelaten).

Dat een zieke werknemer gedurende 104 weken recht houdt op loondoorbetaling van zijn werkgever is een keuze van de wetgever. De wetgever had er immers ook voor kunnen kiezen om zieke werknemers direct een uitkering te verstrekken, of na korte tijd al een uitkering te verstrekken. Dat is in Nederland niet het geval. Door de lange loondoorbetaling bij ziekte is het risico van ziekte dus voor een groot deel bij de werkgevers neergelegd. De gedachte hierachter is dat werkgevers op die manier er alles aan zullen doen om te proberen de werknemer beter te krijgen. Op die manier wordt de 'poort' naar een uitkering (de WIA) als het ware beschermd. Mensen kunnen dus niet te snel aankloppen voor een uitkering. Om deze reden is er een wettelijk stelsel gemaakt dat als doel heeft de toegang tot een WIA-uitkering te beperken. Het wettelijk systeem waarover dit gedeelte gaat heet de Wet Verbetering Poortwachter (hierna: Wvp). De Wvp is ingevoerd om de positie van zieke werknemers te verbeteren.¹⁵ De Wvp heeft tot doel om de zieke werknemer zo goed mogelijk te re-integreren, ter voorkoming van een WIA-uitkering. De Wvp is uitgewerkt op verschillende plekken en in verschillende vormen, zoals het BW en de WIA. De verschillende aspecten van de Wvp komen hieronder aan bod.

¹⁴ Van Grinsven 2013, p.165.

¹⁵ Stb. 2001, 685.

§2.2.1 De aspecten van de loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetaling zoals hierboven beschreven wordt ook wel de zogenaamde 'wachttijd voor de WIA' genoemd. Zoals eerder gezegd: als een werknemer 104 weken ziek is geweest heeft hij recht op een WIA-uitkering (als hij aan de overige toetredingseisen van de WIA voldoet). Deze wachttijd staat opgenomen in art. 23 lid 1 WIA. Een vereiste om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering is dat het recht op loondoorbetaling is geëindigd.¹⁶ Een zieke werknemer komt pas in aanmerking voor een WIA-uitkering als het recht op loondoorbetaling is verstreken. Hieronder wordt ingegaan op de vraag wat die loondoorbetaling inhoudt.

Art. 7:629 lid 1 BW geeft aan dat de arbeidsongeschikte werknemer in elk geval recht heeft op doorbetaling van 70% van het naar tijdruimte vastgestelde dagloon. Art. 7:629 lid 1 BW bepaalt ook nog dat als een werknemer minder verdient dan het minimumloon hij in elk geval het eerste ziektejaar recht heeft op 100% van het loon. Het begrip dagloon is van belang voor de hoogte van het te betalen loon. In art. 7:629 lid 1 BW is een grens vastgesteld voor de hoogte van de loondoorbetaling. Er wordt namelijk aangegeven dat het 'dagloon' niet de grens mag overschrijden van de in art. 17 Wet financiering sociale verzekeringen genoemde grens. Dit wetsartikel bepaalt dat de loondoorbetaling (net zoals diverse sociale zekerheidswetten zoals de WW en de WIA) gemaximeerd wordt tot het zogenaamde 'dagloon'. Tweemaal per jaar bepaalt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de hoogte van dat maximale dagloon. Dit jaar is dat maximale dagloon vastgesteld op €205,77.¹⁷ Het komt er dus op neer dat de zieke werknemer in principe recht heeft op loondoorbetaling van 70 procent van zijn loon, maar verdient hij meer dan €205,77 per dag (in 2017) dan zal de loondoorbetaling gemaximeerd zijn tot 70 procent van dat maximale dagloon.

§2.2.2 Duur van de loondoorbetalingsplicht

De zieke werknemer heeft recht op loondoorbetaling gedurende maximaal 104 weken (uitzonderingen daargelaten), zo beschrijft art. 7:629 lid 1 BW. Die periode is soms korter, bijvoorbeeld als het contract voor bepaalde tijd van rechtswege eerder dan 104 weken ziekte afloopt.¹⁸ In dat geval neemt de ZW de loondoorbetaling over.¹⁹

De berekening begint te lopen vanaf de dag dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn werk niet verricht wegens ziekte. Art. 7:629 lid 10 BW geeft aan dat periodes van ziekte samengeteld worden, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Als er 104 weken zijn verstreken dan zal de werknemer in aanmerking kunnen komen voor een WIA-uitkering. Voordat dat zo ver is zal het UWV nog wel controleren of er gedurende de ziekte voldoende is gedaan om de werknemer te laten herstellen. Hier wordt later op terug gekomen.

Het komt er dan op neer dat de werknemer via art. 7:629 BW 104 weken wordt doorbetaald door de werkgever. Door in de wet op te nemen dat een werkgever twee

¹⁶ S. Klosse 2014, p.88.

¹⁷ <www.uwv.nl> maximumdagloon.

¹⁸ Art. 7:667 lid 1 BW.

¹⁹ Art. 19 ZW.

jaar loon moet doorbetalen voordat de werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, heeft de wetgever geprobeerd de instroom in de WIA te beperken. Werkgever en werknemer zijn zo immers twee jaar 'op elkaar aangewezen' en op die manier bestaat er een 'belang' om de werknemer zo snel mogelijk weer beter te laten worden. Dit laatste zal verder worden beschreven in §2.3.

In sommige gevallen kan er sprake zijn van een verlengde loondoorbetalingsplicht. De wachttijd van de WIA is in dat geval langer dan 104 weken. Een voorbeeld hiervan staat in art. 64 WIA jo art. 7:629 lid 11 sub a BW. Het gaat dan om de situatie dat de werknemer te laat de WIA-uitkering aanvraagt, waardoor de periode van 104 weken wordt verlengd met de duur van de vertraging. Ingevolge art. 24 WIA jo art. 7:629 lid 11 sub b BW kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een langere wachttijd overeenkomen. Zo hebben werkgever en werknemer meer aan hun re-integratie, bijvoorbeeld als de werknemer gedeeltelijk aan het werk is en de re-integratie is bijna afgerond. De aanvraag voor een langere wachttijd moet worden aangevraagd bij het UWV. Tot slot is het volgens art. 25 lid 9 WIA jo. art. 7:629 lid 11 sub b BW mogelijk dat het UWV middels de loonsanctie de loondoorbetalingsplicht verlengt. Dit aspect wordt verder besproken in §2.4.1.

§2.2.3 Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

In bepaalde gevallen heeft de werknemer geen recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. De wet geeft aan in art. 7:629 lid 3 BW dat een werknemer geen recht op loondoorbetaling heeft als er bepaalde omstandigheden zich voordoen. Die omstandigheden worden aangegeven in de subleden a t/m f (van lid 3). Het gaat om de volgende omstandigheden:

- als blijkt dat de werknemer al niet geschikt was voor zijn werk (sub a);
- als de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt (sub b);
- als de werknemer de passende arbeid niet verricht (sub c);
- als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan voorschriften of maatregelen die erop gericht zijn de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten ten behoeve van de re-integratie (sub d);
- als de werknemer niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak (sub e);
- als de werknemer niet meewerkt aan het tijdig indienen van een WIA-aanvraag (sub f).

Voor nu zal niet dieper worden ingegaan op deze uitzonderingen, omdat het onderwerp van dit onderzoek niet is wanneer de werkgever bevoegd is om tot een loonstop over te gaan. In §3.3.2 en §3.3.6 (bij de analyse van de geselecteerde uitspraken) zal worden gesproken over deze loonstopvarianten, aangezien de rechtspraak (bij de aanvraag van een WIA-uitkering) waarde hecht aan de vraag of een werkgever er alles aan heeft gedaan om een werknemer te laten re-integreren. Wat voor nu van belang is om te weten, is dat het loon volledig wordt stop gezet ingeval één van de situaties van lid 3 zich voordoet.

§2.3 Re-integratie

Nadat de bedrijfsarts tot de conclusie is gekomen dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens medische gronden bestaat er dus recht op loondoorbetaling aan de zijde van de werknemer. Daartegenover staat echter de plicht om te gaan 're-integreren'. Dit wordt het zogenoemde 'poortwachterssysteem' genoemd. Eerder werd al aangegeven: het doel van dit systeem is de voorkoming van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemers die vervolgens een beroep moeten doen op een WIA-uitkering.²⁰

De grondslag voor de re-integratieplicht is te vinden in art. 7:658a BW. Re-integratie houdt (volgens dit wetsartikel) in, dat de werknemer in een eigen of aangepaste functie bij de werknemer aan het werk gaat, of dat de werknemer ander passend werk krijgt bij een andere werkgever.

De bedoeling van de doorbetaling van loon bij ziekte gedurende 104 weken is geweest om de werkgever en werknemer samen verantwoordelijk te maken voor het proces van herstel, ofwel de re-integratie. Dit is weergegeven in de Wvp.²¹ Het UWV zal als poortwachter van de WIA controleren of de werkgever en de werknemer voldoende hebben gedaan om te proberen het herstel van de werknemer te bevorderen. Het UWV toetst de re-integratie-inspanningen. Dat wil zeggen dat het UWV de 'poortwachterstoets' is voor de WIA-uitkering.²² De poortwachterstoets houdt in, dat het UWV de beoordeling van de WIA-aanvraag toetst, waarbij er wordt gekeken of zowel de werkgever als de werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen.²³ Bij deze poortwachterstoets staat het bereikte resultaat voorop.

Als de werknemer niet in staat is om te werken dan is het resultaat dus in principe niet bevredigend. Als het UWV vindt dat dit komt omdat de werkgever zijn verplichtingen heeft geschonden, zal de loonsanctie worden gehanteerd.²⁴ De loonsanctie zal later nog uitgebreid worden besproken. Het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen aan de hand van het re-integratieverslag (zie §2.3.2) en heeft daartoe een 'Werkwijzer Poortwachter' en de 'Beleidsregels beoordelingskader poortwachter'. In de Werkwijzer Poortwachter vindt men zowel concrete beoordelingscriteria als praktische aanwijzingen.²⁵ De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter sluiten volgens de rechtspraak aan bij art. 25 lid 9 WIA (de loonsanctie) en geven hieraan nadere uitwerking en invulling.²⁶

§2.3.1 Re-integratieverplichtingen werkgever

Passende arbeid

De werkgever is verantwoordelijk voor het zo spoedig mogelijk re-integreren van zijn zieke werknemer door passende arbeid aan te bieden voor hem ingevolge art. 7:658a

²⁰ Klosse 2014, p.95.

²¹ *Kamerstukken II* 2000/01, 27678, nr. 3, p.1.

²² Van Grinsven 2013, p.163.

²³ V.E. Dijkmans, 'De loonsanctie onder de WIA', *Arbeidsrecht* 2006/62 (afl. 12, p. 3-7).

²⁴ Klosse 2014, p.97.

²⁵ <www.uwv.nl> Werkwijzer Poortwachter UWV, 24 maart 2017.

²⁶ CRvB 28 oktober 2009, *LJN* BK1570.

BW. 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”*.²⁷ Hiervoor zal de werkgever onderzoek moeten verrichten. Het onderzoek is in eerste instantie gericht op passende arbeid bij de werkgever, mocht dat daar niet aanwezig zijn dan dient de werkgever te onderzoeken of die passende arbeid kan worden verricht bij een andere werkgever. Het gaat hier om het zogenaamde ‘eerste spoor’ en ‘tweede spoor’.

Eerste spoor

Het eerste spoor staat beschreven in lid 1 van art. 7:658a BW, ook wel de interne re-integratieplicht genoemd. Indien er arbeid binnen de organisatie van de werkgever aanwezig is, en die arbeid is passend voor de arbeidsongeschikte werknemer, is het aan de werkgever om de zieke werknemer deze passende arbeid aan te bieden.²⁸ Dit kan dus de huidige functie van de werknemer zijn of een andere beschikbare functie binnen de organisatie van de werkgever.

Tweede spoor

De interne re-integratieplicht staat voorop. Lukt dat niet, dan is de werkgever verplicht om te onderzoeken of er passende arbeid kan worden verricht bij een andere werkgever. Dit wordt de externe re-integratieplicht genoemd en staat in lid 2, ofwel het ‘tweede spoor’. Een werkgever dient overigens positief te reageren, indien een werknemer zelf het initiatief neemt voor eventuele andere passende werkzaamheden binnen het bedrijf van de andere (tweede spoor) werkgever. De werkgever zal een afwijzing adequaat moeten motiveren.²⁹ Het feit dat een arbeidsongeschikte werknemer bij een andere werkgever aan de slag gaat, wil niet zeggen dat de werknemer zijn aanspraak op loon bij zijn huidige werkgever verliest.³⁰ In art. 7:629 lid 12 BW staat dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft, indien de werknemer passend werk verricht bij een andere werkgever.

§2.3.2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Om meer handvatten te geven voor wat er van de re-integratie wordt verwacht is de Regeling Procesgang Eerste en Tweede Ziektejaar (hierna Rpetz) opgesteld.³¹ De Rpetz is een ministeriële regeling die nadere invulling geeft aan de re-integratieverplichtingen tussen werkgever en werknemer over een periode van twee jaar. In de Rpetz wordt aangegeven welke inspanningen worden verwacht van zowel de werkgever, werknemer, arbodienst of bedrijfsarts. Onderdeel van de verplichtingen die de Rpetz geeft zijn het plan van aanpak en het re-integratieverslag; voornamelijk toegelicht in art. 4 en art. 6 Rpetz.

²⁷ Art. 7:658a lid 4 BW.

²⁸ Klosse 2014, p.96.

²⁹ <www.uwv.nl> Werkwijzer Poortwachter UWV, 24 maart 2017, pag. 11.

³⁰ Loonstra 2016, p.67.

³¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 juli 2007, nr. SV/WV/07/24387.

Er moeten volgens de Rpetz enkele stappen worden genomen om ervoor te zorgen dat een werknemer weer arbeid kan verrichten:

- Er dient een probleemanalyse opgesteld te worden door de bedrijfsarts, nadat de werkgever de ziektemelding van de werknemer heeft gemeld (uiterlijk een week na de ziektemelding). De bedrijfsarts geeft advies aan de werkgever.
- Middels een schriftelijk plan van aanpak onderzoekt de werkgever wat er ondanks de ziekte wel mogelijk is voor de werknemer. De werknemer moet zijn inzet tonen door mee te denken en stelt samen met de werkgever het plan van aanpak op.
- De werkgever zorgt voor een goed verloop van het plan van aanpak en is hier hoofdverantwoordelijke voor.
- De werkgever en werknemer bespreken elke zes weken het verloop van het plan van aanpak en dus de re-integratie middels voortgangsgesprekken. In het gesprek wordt besproken wat nodig is voor een verantwoorde terugkeer van de werknemer.³²

Hieronder komen de afzonderlijke stappen nader aan bod.

Plan van aanpak

In art 25 lid 2 WIA jo. art. 7:658a lid 3 BW jo art. 4 Rpetz staat beschreven dat als er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de werkgever te bevorderen, de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak (schriftelijk) opstelt binnen twee weken na het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst. Deze zogenaamde probleemanalyse staat in art. 2 lid 3 Rpetz. Als die er ligt dienen werkgever en werknemer dus een plan van aanpak op te stellen. Volgens art. 4 lid 2 Rpetz moet in dat plan van aanpak in elk geval worden opgenomen welke activiteiten er worden gestart om de werkhervatting te bevorderen. Verder worden er momenten bepaald waarin de re-integratie-inspanningen en verplichtingen worden geëvalueerd en een verzuimcoördinator wordt aangewezen die contact onderhoudt met werkgever, werknemer en bedrijfsarts of arbodienst. Deze evaluatiemomenten worden opgenomen in het re-integratieverslag, welke uiteindelijk aan het UWV wordt overhandigd. De re-integratie-inspanningen worden getoetst aan de Regeling beoordelingskader poortwachter en de Werkwijzer Poortwachter. Deze twee regelingen zijn op hun beurt weer gebaseerd op de Rpetz.

Re-integratieverslag

Art. 25 lid 3 WIA geeft aan dat werkgever een re-integratieverslag dient bij te houden gedurende de loondoorbetaling bij ziekte. Art. 6 lid 1 Rpetz geeft nader aan wat daar allemaal in moet staan. Onder andere gaat het dan om: de bekwaamheden van de werknemer, de verslagen van de evaluaties en een actueel overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer.

³² <www.arboportaal.nl> Wet verbetering poortwachter.

Aan het einde van het eerste ziektejaar vindt een evaluatiemoment plaats, ook wel het 'opschudmoment' tussen de werkgever en werknemer genoemd ingevolge art. 6 lid 1 sub h Rpetz. Als blijkt dat na het eerste ziektejaar re-integratie in het eigen bedrijf niets heeft opgeleverd, dan mag het tweede spoortraject worden verwacht.³³ Indien de werkgever en werknemer het niet eens zijn of een functie wel of niet passend is, kunnen zij bij het UWV een second opinion aanvragen. Ingevolge art. 30 lid 1 sub g Wet SUWI is ook een second opinion bij het UWV mogelijk, om te bezien of de werkgever ten aanzien van de werknemer voldoende re-integratie-inspanningen verricht. Dit geldt ook voor de re-integratie-inspanningen van de werknemer ingevolge art. 32 lid 3 sub b Wet Suwi.

Concluderend:

De werkgever moet tijdig maatregelen nemen die bevorderen dat de zieke werknemer kan terugkeren in het eigen werk of een andere aangepaste functie in het eigen bedrijf of desnoods in het bedrijf van een andere werkgever passende arbeid te vinden.³⁴ De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van zijn zieke werknemer. De werknemer is ook verantwoordelijk voor re-integratie, maar de werkgever blijft de hoofdverantwoordelijke. Deze passende arbeid moet worden gevonden in ofwel het 'eerste spoor' ofwel het 'tweede spoor'.³⁵

§2.3.3 Re-integratieverplichtingen werknemer

De werknemer is verplicht tot een actieve deelname aan zijn re-integratie.³⁶ Dit houdt ook in dat de werknemer eventueel met eigen voorstellen komt voor zijn re-integratie en positief reageert op de voorstellen die de werkgever daaromtrent doet. Tevens kan de werknemer de werkgever aanspreken op afwachtend gedrag.³⁷ In art. 7:660a BW staan drie verplichtingen van de werknemer opgesomd:

- de werknemer moet gevolg geven aan alle redelijke voorschriften en maatregelen die zijn re-integratie tot doel hebben;
- meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak;
- passend werk gaan verrichten als de werkgever hem daartoe in de gelegenheid stelt.

In de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter wordt dit nader uitgewerkt. Hierin staat: *'indien de werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie, van de werkgever verwacht mag worden dat hij gebruik maakt van de sanctiemogelijkheden om de werknemer alsnog tot meewerken te bewegen. Indien de werkgever dit zonder deugdelijke grond nalaat te doen en hierdoor re-integratie-inspanningen zijn gemist, zal UWV de WIA-aanvraag opschorten en een loonsanctie opleggen'*.³⁸

³³ C. van der Krogt, 'Het tweede –spoortraject als struikelblok voor een juiste re-integratie van de zieke werknemer', p.10.

³⁴ Klosse 2014, p.95.

³⁵ Van Genderen 2015, p.117.

³⁶ Klosse 2014, p.96-97.

³⁷ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter art. 9.

³⁸ Beleidsregels beoordelingskader poortwachter art. 9.

Uit bovenstaande blijkt dus dat niet alleen de werkgever verplichtingen heeft. Ook de werknemer zal actief zijn best moeten doen. De keuze om de werknemer intensiever te betrekken bij het re-integratieproces is verwoord in de MvT van de Wvp, namelijk om: *“de werknemer intensiever te betrekken bij de voor hem te ondernemen re-integratiemaatregelen, zo goed als ook van hem verlangd wordt dat hij zich zelf actiever opstelt ten behoeve van zijn herstel- en reïntegratieproces”*.³⁹

2.4 Sanctie

In de vorige paragrafen is aan bod gekomen dat de arbeidsongeschikte werknemer recht heeft op loondoorbetaling na een wachttijd van 104 weken. Daartegenover staat, dat de werknemer en werkgever aan hun re-integratieverplichtingen moeten voldoen. Wat nu als het UWV (die bij de aanvraag van een WIA-uitkering de re-integratie-inspanningen toetst) van oordeel is dat werkgever en werknemer de re-integratie niet goed hebben aangepakt? Het UWV kan dan een zogenaamde loonsanctie opleggen aan de werkgever. In dit hoofdstuk wordt die sanctie besproken. Overigens kan het UWV ook aan de werknemer een sanctie opleggen maar die wordt buiten beschouwing gelaten, aangezien dit onderzoek beperkt is tot de werkgeverskant.

§2.4.1 De loonsanctie

Art. 25 lid 9 WIA bepaalt: *“indien bij de behandeling van de aanvraag (..) blijkt dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen (..) niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, verlengt UWV het tijdvak (..) met 52 weken”*.

Dit komt er dus op neer, dat het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever met nog eens maximaal 52 weken kan verlengen, omdat de werkgever niet aan zijn re-integratieverplichtingen ingevolge art. 7:658a BW heeft voldaan.⁴⁰ Het UWV is dan van mening dat de werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd.⁴¹ Het resultaat is dus niet bevredigend en de WIA-uitkeringsaanvraag wordt niet in behandeling genomen. Dit wordt de ‘loonsanctie’ genoemd.

Bij de loonsanctie heeft het UWV vastgesteld dat het resultaat onbevredigend is, omdat de werkgever gedurende de eerste twee jaar van zijn zieke werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan, zonder dat hij daarvoor een deugdelijke grond heeft ingevolge art. 64 lid 7 jo art. 25 lid 9 WIA. De loonsanctie heeft tot doel om de werkgever af te schrikken en zo te voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen.⁴² De loonsanctie wordt in de rechtspraak ook wel een ‘herstelsanctie’ genoemd en heeft het karakter van herstel.⁴³ Het UWV geeft de werkgever als het ware de kans om alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen.

³⁹ MvT Wvp, *Kamerstukken II* 2000/01, 27 678, nr. 3, p.11.

⁴⁰ Art. 25 lid 14 WIA.

⁴¹ C. van der Krogt, *ArbeidsRecht* 2013/58, afl. 12, p. 8-11.

⁴² CRvB 1 mei 2010. USZ 2010/196.

⁴³ CRvB 28 oktober 2009, *LJN* BK 1570.

Gedurende de loonsanctie vindt opschorting van de WIA-uitkering plaats. De werknemer heeft dus geen aanspraak op een WIA-uitkering. De loonsanctie wordt zes weken voor het einde van de 104 weken opgelegd ingevolge art. 25 lid 11 WIA. Na het verstrijken van die zes weken is het niet meer mogelijk voor het UWV om een loonsanctie op te leggen. Indien de werkgever meent dat hij na herstel voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen, dan kan hij dit melden bij het UWV. Binnen drie weken stelt het UWV vast of werkgever zijn tekortkomingen heeft hersteld.⁴⁴ Is de uitkomst positief voor de werkgever, dan eindigt de loonsanctie zes weken na het besluit van het UWV, art. 25 lid 15 WIA. Dit houdt in dat de werknemer vanaf dat moment recht heeft op een WIA-uitkering.

Is de loonsanctie onterecht aan de werkgever opgelegd, dan kan de werkgever een schadeclaim indienen bij het UWV. Hieraan zitten twee kanttekeningen, namelijk dat de werkgever het betaalde loon aan de werknemer als 'onverschuldigd betaald' moet beschouwen en het UWV behoeft tot maximaal 70% van het loon te vergoeden.

Minister Asscher merkte in zijn kamerbrief van 27 november 2015 op dat de loonsanctie een zwaar middel is. Werkgevers ervaren namelijk knelpunten rondom de loondoorbetalingsverplichting. Zo geven zij aan dat werkgevers hun verantwoordelijkheid ten opzichte van hun werknemers serieus nemen, maar dat de knelpunten zijn gelegen in de financiële lasten van de werkgever en het feit dat zij geen passend alternatief werk kunnen bieden.⁴⁵ In de kamerbrief van 21 april 2016 kondigt Minister Asscher maatregelen aan omtrent de loondoorbetaling van werkgevers. Hij geeft in zijn kamerbrief aan, dat zowel werkgever als werknemer verantwoordelijk blijven dat er voldoende re-integratie-inspanning wordt geleverd, met de kanttekening dat de werkgever moet kunnen vertrouwen dat hij niet alsnog de kans loopt op een loonsanctie, indien er voldoende inspanningen worden geleverd.⁴⁶

Volgens Mr. Prof. Fluit is de meest voorkomende reden voor het opgelegd krijgen van een loonsanctie het niet (tijdig) inzetten van een tweede spoortraject of een verkeerde inschatting omtrent de arbeidscapaciteiten van de werknemer door de werkgever. Wil de werkgever alsnog een loonsanctie uit de weg gaan: *“dan zal hij moeten inzetten op de beperking van de schade, door alsnog mee te werken aan herstel van de tekortkoming en na afronding daarvan – indiening van een bekortingsverzoek”*.⁴⁷

§2.4.2 Bezwaar en beroep

Indien de loonsanctie door het UWV aan de werkgever is opgelegd, heeft de werkgever de mogelijkheid om de tekortkomingen te herstellen. Als de werkgever dit heeft gedaan en de loonsanctie wordt nog steeds in stand gehouden, dan kan de werkgever dit melden bij het UWV. De loonsanctie kan hiermee verkort worden (dus korter dan 52

⁴⁴ Van Genderen 2015, p.123.

⁴⁵ Kamerbrief van 27 november 2015 van Minister L.F. Asscher over 'voortgang loondoorbetaling bij ziekte'. Geraadpleegd op 24 april 2017 via www.rijksoverheid.nl.

⁴⁶ Kamerbrief van 21 juli 2016 van Minister L.F. Asscher over 'loondoorbetaling bij ziekte'.

Geraadpleegd op 24 april 2017 via www.rijksoverheid.nl.

⁴⁷ P.S. Fluit, ArbeidsRecht 2011/27, afl. 5 p.5.

weken). Het UWV besluit binnen drie weken nadat een melding van de werkgever is binnen gekomen.

Tevens kan de werkgever (binnen 6 weken) in bezwaar gaan als hij het niet eens is met de opgelegde loonsanctie.⁴⁸ Het UWV toetst of de werkgever wel aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Indien blijkt dat de loonsanctie onterecht is opgelegd, dan kan met terugwerkende kracht een WIA-uitkering voor de werknemer worden aangevraagd. Indien de werknemer hier geen recht op heeft, dan kan de werknemer in aanmerking komen voor een WW-uitkering. Na een eventueel bezwaar staat de mogelijkheid om in beroep te gaan staat voor de werkgever open, indien het bezwaar ongegrond wordt verklaard door het UWV.⁴⁹ Dit beroep vindt plaats bij de rechtbank. Daarna is er nog eventueel hoger beroep mogelijk bij de CRvB.

§2.5 Tussenconclusie

De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer. De bedrijfsarts heeft een centrale rol, aangezien de bedrijfsarts een beeld schetst van de medische situatie van de werknemer en hierover een advies uitbrengt. Er kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV, indien de werkgever of werknemer het niet eens is met het advies van de bedrijfsarts. Alle re-integratie-inspanningen worden aan het einde van de wachttijd van de WIA aan het UWV verstrekt middels het re-integratieverslag. Het UWV zal toetsen of er voldoende is gedaan om de zieke werknemer weer aan het werk te krijgen. Als het UWV van mening is dat de werkgever hier een verwijt van kan worden gemaakt dan kan het UWV een loonsanctie opleggen.

De loonsanctie is een strenge maatregel jegens werkgevers, omdat het voor werkgevers grote financiële gevolgen kan hebben, namelijk 52 weken langer loon doorbetalen. De werkgever moet er extra alert op zijn dat hij voldoet aan de re-integratieverplichtingen die op hem rusten ingevolge art. 7:658a BW. Wat van groot belang is, is dat de werkgever alles opneemt in het re-integratieverslag en passend werk voor de werknemer zoekt in de eigen onderneming (eerste spoor). Indien er geen passende arbeid in de eigen onderneming mogelijk is, is de werkgever verantwoordelijk voor de inschakeling van de werknemer bij een andere werkgever (tweede spoor). Passende arbeid is dus een belangrijk element in het re-integratieproces. Niet alleen de werkgever heeft verplichtingen, maar ook de werknemer tezamen met de werkgever. Het plan van aanpak, evaluatiegespreken en medewerking voor de re-integratie zijn hier onder andere voorbeelden van.

Ook al hebben werkgever en werknemer samen verplichtingen, de werkgever blijft de hoofdverantwoordelijke voor het re-integratieproces en ondervindt groot nadeel als blijkt dat hij zich niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen, namelijk de loonsanctie. De werkgever heeft drie opties om de loonsanctie aan te vechten: bezwaar, beroep en hoger beroep.

⁴⁸ art. 6:7 jo art. 6:8 AWB.

⁴⁹ <www.uwv.nl> Hoger beroep.

Hoofdstuk 3: De loonsanctie in de praktijk

In het vorige hoofdstuk is het juridisch kader van de loonsanctie uiteengezet. Het UWV kan een loonsanctie opleggen als de werkgever niet voldoende heeft gedaan om de re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen. Maar wanneer is er dan onvoldoende gedaan aan de re-integratie door de werkgever? Door de wetgever is dit niet uiteengezet. Wanneer is er dan goed en tijdig een eerste of tweede spoor ingezet? Wat is dan een goed plan van aanpak? Wanneer heeft de werkgever dan zijn verantwoordelijkheid goed opgepakt? Deze vragen zijn alleen te beantwoorden door jurisprudentie over de loonsanctie bij de hand te pakken. Dat is wat dit hoofdstuk brengt. In dit hoofdstuk komen de resultaten naar voren van het jurisprudentieonderzoek. De kennis omtrent het wettelijk kader van de re-integratieverplichting die in hoofdstuk twee is neergezet is van belang ter ondersteuning van de analyse van de uitspraken. Met de kennis die is verworven wordt het praktijkgedeelte in dit hoofdstuk onderzocht. Met dit hoofdstuk komt deelvraag 3 aan bod: *'Onder welke feiten en omstandigheden wordt er al dan niet terecht een loonsanctie opgelegd door de rechtbank en de CRvB'?*

In totaal zijn er 30 uitspraken onderzocht om de feiten en omstandigheden te analyseren die meewegen bij het wel of niet opleggen van de loonsanctie aan de werkgever door de bestuursrechter. Er zijn 10 uitspraken van de rechtbank geanalyseerd en 20 uitspraken van de CRvB. De topics die bij de jurisprudentieanalyse zijn gebruikt zullen allereerst worden besproken in de volgende paragraaf voordat de analyse van de uitspraken aan de hand van de topics geanalyseerd zullen worden. De topics die zijn geanalyseerd hebben betrekking op de wijze waarop de werkgever wel of niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan.

§3.3.1 Topics jurisprudentieonderzoek rechtbank

De topics voor het jurisprudentieonderzoek zijn:

1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?
2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst gevolgd?
3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?
4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?
5. Eerste spoor (op tijd) gestart?
6. Tweede spoor (op tijd) gestart?

Hieronder worden de topics nog eens verantwoord en kort toegelicht.

1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?

Zoals in §2.3.2 is aangegeven, is de werkgever de hoofdverantwoordelijke voor het re-integratieproces van de zieke werknemer. De verantwoordelijkheid om de re-integratie in goede banen te leiden rust dus grotendeels op de werkgever en is van belang voor het niet opgelegd krijgen van de loonsanctie.

2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst gevolgd?

Zoals in §2.1.1 is aangegeven, is de inschakeling van een bedrijfsarts een belangrijk element. De formele verplichting van het opstellen van een plan van aanpak, nadat de bedrijfsarts een probleemanalyse heeft opgesteld, is dan ook onmisbaar bij de re-integratieverplichting van de werkgever. De probleemanalyse biedt hiervoor de basis. Een bedrijfsarts inschakelen is dan onmisbaar indien een werkgever een zieke werknemer heeft, aangezien de bedrijfsarts de werkgever (en werknemer) advies geeft over het verzuimbeleid. De bedrijfsarts kan zelfstandig werkzaam zijn, maar zal ook werkzaam kunnen zijn bij een arbodienst. In dat laatste geval, kan de werkgever de arbodienst inschakelen. Het staat de werkgever tevens altijd vrij om andere deskundigen in te schakelen die een oordeel kan vellen over de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Maar de werkgever zal niet zomaar kunnen afwijken van het oordeel van de bedrijfsarts. Als hij dat wel doet zonder dat goed te motiveren riskeert hij een loonsanctie.

3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?

In §2.1.2 is het deskundigenoordeel ter sprake gekomen. Vaak vraagt een werkgever (of een werknemer) in de loop van de periode dat er loon wordt doorbetaald tijdens ziekte en er dus gere-integreerd wordt, een deskundigenoordeel ex art. 7:658b BW aan bij het UWV. Het UWV wordt dan gevraagd een oordeel te vellen over de vraag of de re-integratie goed verloopt. Tevens kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd, indien werkgever of werknemer het niet eens zijn met het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst. Het deskundigenoordeel is een oordeel, geen advies. Het deskundigenoordeel wordt uitgevoerd door een arts van het UWV. Het deskundigenoordeel wordt ook wel een 'second opinion' genoemd. Het belang van dit deskundigenoordeel is ook dat werkgevers vaak onzeker zijn over of zij wel voldoende doen om (na 104 weken) aan de poortwachterstoets te voldoen. Vandaar dat zij vaak in een 'eerdere fase' een oordeel van het UWV vraagt.

4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?

Zoals in punt 2 en tevens in §2.3.2 is aangegeven, is het opstellen van een plan van aanpak na de probleemanalyse van de bedrijfsarts een formele verplichting van de werkgever en werknemer tezamen. Bij het opstellen van het plan van aanpak wordt de probleemanalyse van de bedrijfsarts (of arbodienst) als basis gebruikt. In het plan van aanpak wordt vastgelegd welke stappen er gezet moeten worden om de terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces mogelijk te maken. Het opstellen van het plan van aanpak gebeurt in de achtste week van de zieke werknemer. Het is van belang dat dit plan van aanpak deugdelijk en tijdig wordt opgesteld en waar nodig aangepast. Zo niet, dan riskeert de werkgever een loonsanctie.

5. Eerste spoor (op tijd) gestart?

Het eerste spoortraject is besproken in §2.3.1 Het inzetten van het eerste spoor staat voorop bij de re-integratie van de zieke werknemer, ook wel werkhervatting binnen de organisatie van de huidige werkgever. Er wordt gekeken of terugkeer in de eigen functie

van de werknemer mogelijk is. Indien dit niet mogelijk is (bijvoorbeeld als de werknemer last heeft van zijn ziekte in de functie), wordt er gekeken naar een andere passende functie binnen de organisatie van de werkgever.

6. Tweede spoor (op tijd) gestart?

Het tweede spoortraject is besproken in §2.3.1 Het inzetten van een tweede spoor traject wordt ingezet indien het duidelijk is dat het eerste spoor traject niet mogelijk is voor de zieke werknemer. De werkgever en werknemer moeten dan samen op zoek naar passend werk bij een andere werkgever. Tevens kan de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige aangeven dat het nodig is een tweede spoortraject te starten. Het inzetten van een tweede spoortraject moet worden doorgegeven aan het UWV. Het UWV kijkt of er serieus is gekeken naar mogelijkheden in het eerste spoor.

§3.3.2 Resultaten jurisprudentieanalyse rechtbank

In deze paragraaf komen de resultaten van de geanalyseerde uitspraken aan bod aan de hand van de topics die in §3.3.1 zijn besproken. Deze paragraaf bespreekt de onderzochte uitspraken van de rechtbank. In de volgende paragraaf komen de uitspraken van de CRvB aan bod.

Per topic zal duidelijk worden in welke uitspraken deze wel of niet een rol speelde. De uitspraken waar de topics in voorkwamen zullen allemaal besproken worden. Per topic worden de relevante uitspraken genummerd. Indien de rechter een loonsanctie onterecht vindt, dan is dat nummer rood weergegeven. Indien de rechter de loonsanctie wel terecht vindt dat is dat nummer van de uitspraak zwart weergegeven. Per uitspraak staat toegelicht of de loonsanctie wel of niet volgens de rechter is toegepast, zodat de kern van de relevantie met betrekking tot het onderzoek duidelijk wordt.

Topic 1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?

In de uitspraken **5** en **7** komt de eindverantwoordelijkheid van de werkgever ter sprake.

In uitspraak **5** benadrukt de rechter dat: *“de werkgever zijn verantwoordelijkheid voor de re-integratie van zijn zieke werknemer heeft genomen door op regelmatige basis contact te blijven zoeken met werknemer.”* Een loonsanctie is volgens de rechter dan ook niet op z’n plaats, want de frequente contacten van de werkgever met de werknemer geven voldoende invulling van de verantwoordelijkheid van de werkgever.

In uitspraak **7** overweegt de rechter dat de werkgever niet van zijn verantwoordelijkheid af is, als zowel werkgever als werknemer hebben geconcludeerd dat het inzetten van mediaton onnodig is. De werkgever had een leidende rol moeten pakken en nu hij dat niet gedaan heeft was een loonsanctie volgens de rechter op z’n plaats.

Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst gevolgd?

In de uitspraken **1**, **4**, **5**, **7** en **8** komt de inschakeling van de bedrijfsarts of arbodienst ter sprake.

In uitspraak **1** heeft de rechter zich op het standpunt gesteld dat de werkgever de hoofdverantwoordelijke is voor de re-integratie van de werknemer en hier ook de werkzaamheden onder vallen van de door de werkgever ingeschakelde deskundigen, zoals de bedrijfsarts. Toch is de rechtbank tot de conclusie gekomen dat de loonsanctie terecht is opgelegd, aangezien de werknemer niet meer is gezien door de bedrijfsarts. De stelling van de werkgever dat het overduidelijk was dat er geen verbetering in de medische situatie van de werknemer was, zodat een oordeel van de bedrijfsarts niet meer nodig was is onvoldoende.

Het advies van de bedrijfsarts om regelmatig samen met de werknemer een kopje koffie te gaan drinken op de werkplek wordt volgens de rechter niet aangemerkt als een re-integratieactiviteit, zo volgt uit uitspraak **4**. De werkgever had daar niet alleen op mogen vertrouwen maar had ook moeten bedenken dat er misschien wel meer dan alleen koffie drinken kon worden gedaan. Tevens stelt de werkgever dat de bedrijfsarts tot de conclusie is gekomen dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft en dus volledig arbeidsongeschikt is. De verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft kennis genomen van de stukken van de bedrijfsarts en concludeert in zijn rapport dat de bedrijfsarts heeft gesteld dat er een 'zekere mate van belastbaarheid' is. Volgens de verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft de bedrijfsarts nooit gesteld dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft. Nu de werkgever niet de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd (het re-integreren van de werknemer aan de hand van een opbouwschema) vindt de rechter de opgelegde loonsanctie terecht.

Uit uitspraak **5** blijkt dat de rechter van oordeel is dat de werkgever haar verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werknemer heeft genomen door op regelmatige basis de belastbaarheid van de werknemer te laten beoordelen door de bedrijfsarts. Die regelmatige check (door de werkgever gestimuleerd) was de reden dat de rechter van oordeel was dat een loonsanctie niet terecht was.

In uitspraak **7** en **8** wordt het advies van de bedrijfsarts niet opgevolgd door de werkgever om de arbeidsrelatie met de werknemer te verbeteren. Zonder goede motivering het oordeel van de bedrijfsarts naast zich neerleggen door de werkgever, is volgens de rechter een reden om een loonsanctie te bevestigen.

Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?

In de uitspraken **1**, **2**, **4**, **5**, **7** en **8** is er (gedurende de periode van loondoorbetaling tijdens ziekte) een deskundigenoordeel (ex art. 7:658b BW) ter sprake gekomen.

In uitspraak **1** heeft de rechter benadrukt dat: *“volgens vaste rechtspraak van de CRvB de werkgever in beginsel mag 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”*. Het UWV is dan aan dat deskundigenoordeel gehouden. Toch is volgens de rechter de loonsanctie terecht, nu de werkgever na het deskundigenoordeel onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Tevens kwam naar voren dat het deskundigenoordeel een belangrijke richtlijn kan vormen voor de werkgever. Zo was de werkgever erop gewezen dat zij in het tweede ziektejaar de belastbaarheid van de

werknemer strikt moest blijven volgen en re-integratie in gang moest zetten, indien er verbetering optreedt in de arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Nu de werkgever zich daaraan niet heeft gehouden was de loonsanctie op z'n plaats.

In uitspraak **2** heeft de rechter benadrukt dat: *“ingevolge de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep geldt dat de werkgever, bij een bevestigend antwoord op de vraag of zij voldoende inspanningen verricht, ervan uit mag gaan dat hij in ieder geval tot het moment waarop het advies is afgegeven voldoende inspanningen heeft verricht om een loonsanctie te voorkomen en dat verweerder aan dat deskundigenoordeel is gehouden”*. De werkgever was in deze zaak nog niet begonnen met de re-integratie van de werknemer, omdat de werkgever afging op het deskundigenoordeel die aangaf: *“begin maar niet met de re-integratie van uw werknemer, dit zet alleen maar druk op de werknemer, waardoor klachten toenemen”*. Volgens de rechter mag dit de werkgever niet worden verweten en dus was de loonsanctie onterecht opgelegd.

In uitspraak **4** wordt door de rechter benadrukt dat door de werkgever kan worden vastgehouden aan het deskundigenoordeel, mits een bevestigend antwoord is verkregen op de vraag of de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer voldoende zijn geweest, zolang niet van enig voorbehoud is gebleken. De rechter verwijst hierbij naar vaste rechtspraak van de CRvB van 20 juli 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BR2382). Niettemin was de loonsanctie terecht want de werkgever heeft zich in de periode ná het deskundigenoordeel te afwachtend opgesteld.

In uitspraak **5** vroeg de werknemer een deskundigenoordeel aan, omdat hij het niet eens was met de stelling van de bedrijfsarts. De conclusie van het deskundigenoordeel was dat re-integratie-inspanningen door de werkgever onvoldoende zijn, maar dat hij hiervoor een deugdelijke grond heeft. Naar het oordeel van de rechtbank kan het niet aan de werkgever worden verweten dat de werknemer een weinig coöperatieve houding had, toen de re-integratie weer was gestart. De loonsanctie was volgens de rechtbank onterecht, omdat: *“de werkgever niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot de haar toekomende re-integratieverplichtingen”*.

In uitspraak **7** kwam naar voren dat werkgever het advies van de arbeidsdeskundige om mediation te laten plaatsvinden met de werknemer niet heeft opgevolgd. De rechter is van mening dat dit een schending is van de re-integratie-inspanning met als gevolg een terecht opgelegde loonsanctie.

Het aanvragen van een deskundigenoordeel is van cruciaal belang. Zo bepaalde de rechter in uitspraak **8**. Ondanks de goede bedoelingen van de werkgever om mee te werken aan het eerste spoortraject van de werknemer was het de verantwoordelijkheid van de werkgever een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen of een arbeidsdeskundig onderzoek te starten. Nu werkgever dit heeft nagelaten komen de consequenties daarvan voor haar risico en rekening, met andere woorden: de loonsanctie.

Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?

In de uitspraken **6** en **7** is het plan van aanpak naar voren gekomen in de zin dat de rechter daar een reden in zag om een loonsanctie op te leggen.

In uitspraak **6** werd het einddoel in het plan van aanpak gewijzigd naar hervatting in eigen werk, in plaats van hervatting in het tweede spoor. De rechter merkt op dat het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie van de zieke werknemer te laat is gebeurd. Hier is volgens de rechter geen goede grond voor en dus is de loonsanctie op z'n plaats.

In uitspraak **7** kwam naar voren dat zowel de werkgever als de werknemer de mening deelden dat mediaton niet nodig was. Tezamen hadden zij dit besloten in het bijgestelde plan van aanpak. De rechter vond dit geen goede grond en concludeerde dat de werkgever niet van haar verantwoordelijkheid af is door enkel naar mediation te verwijzen. Deze verwijzing in het plan van aanpak maakt het plan van aanpak naar de mening van de rechter dus niet deugdelijk.

Topic 5. Eerste spoor (op tijd) opgestart?

In de uitspraken **4**, **5**, **7** en **10** komt het (tijdig opstarten van het) eerste spoor aan bod.

In uitspraak **4** kwam naar voren: *“dat de werkgever de adviezen van de bedrijfsarts niet had opgevolgd, waardoor een re-integratie in het eerste of tweede spoor is bemoeilijkt”*. Het advies van de bedrijfsarts om de werknemer binnen enkele maanden te re-integreren, met behulp van een opbouwschema is door de werkgever niet opgevolgd. Door het niet opvolgen van de adviezen van de bedrijfsarts zijn re-integratiekansen in het eerste spoor gemist. Hierdoor heeft de werkgever onder andere onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht en is de loonsanctie volgens de rechter terecht opgelegd.

In uitspraak **5** gaf de werkgever aan dat re-integratie in het eerste spoor onmogelijk was, op het moment dat de werknemer ziek werd. De werkgever heeft naar zijn mening genoeg onderzoek verricht om passende arbeid voor de werknemer te vinden. Door een reorganisatie in het bedrijf van de werkgever, verviel de functie van de werknemer. De rechter was het daarmee eens. Vandaar dat de loonsanctie naar het oordeel van de rechter onterecht is.

Het niet inzetten van mediation kan leiden tot het opleggen van een loonsanctie, omdat het inzetten van mediation wordt gezien als het mogelijk maken dat het eerste spoor wordt ingezet, zo volgt uit uitspraak **7**. In deze uitspraak oordeelt de rechter dat het inzetten van spoor twee niet voldoende is, aangezien dit niet de werkgever vrijstelt van haar verantwoordelijkheid als werkgever: *“nu deze verantwoordelijkheid uit de wet voortvloeit en deze overigens mede ziet op het zogenaamde 1^e spoor”*. Concluderend had de werkgever eerst naar een eerste spoortraject moeten kijken, voordat het tweede spoortraject aan bod zou komen. Nu dat niet gedaan is, is de loonsanctie volgens de rechter terecht.

In uitspraak **10** kwam naar voren, dat het UWV het niet inzetten van een eerste spoor traject beschouwt als het verrichten van onvoldoende re-integratie-inspanningen. Volgens de arbeidsdeskundige van het UWV: *“moet een werkgever namelijk in principe ingaan op een reëel aanbod van een werknemer tot het verrichten van passende arbeid, ook al zijn er organisatorische aanpassingen nodig”*. Volgens de arbeidsdeskundige van het UWV mag van een werkgever worden verwacht dat: *“zelfs in een situatie van inkrimping actief door de werkgever wordt gezocht naar mogelijkheden in spoor 1 om een werknemer duurzaam geplaatst te krijgen”*. De rechtbank is het in deze uitspraak niet eens met de stelling van de arbeidsdeskundige van het UWV, aangezien de werkgever genoeg onderzoek had verricht naar de mogelijkheden om werknemer te re-integreren in het eigen werk en de werkgever goed heeft onderbouwd waarom er binnen de organisatie sprake is van een beperkt aantal functies die niet kunnen worden beschouwd als passend werk. Dat er geen arbeidsplaatsen beschikbaar zijn kan niet van de werkgever worden verwacht.

Topic 6. Tweede spoor (op tijd) opgestart?

In de uitspraken **3**, **5**, **6**, **8**, en **9** komt het (tijdig inzetten van het) tweede spoor aan bod.

In uitspraak **3** mag het de werkgever niet worden verweten dat zij te laat was begonnen met het tweede spoor. De werkgever begon laat met het inzetten van het tweede spoortraject, omdat de intensieve taalcursus die de werknemer nodig had pas later kon aanvangen. Volgens de rechter was dit een logische stap van de werkgever, omdat de kwaliteit van de taalcursus van zo'n belang is dat het niet onbegrijpelijk is van de werkgever om later het tweede spoortraject in te gaan. De opgelegde loonsanctie is volgens de rechter dan ook onterecht.

In uitspraak **5** is de rechter het oneens met de stelling van het UWV, namelijk dat eerder het tweede spoortraject had moeten aanvangen: *“De rechtbank ziet onvoldoende grond voor het oordeel dat reeds op dat moment gestart had moeten worden met de tweede spoor re-integratie, omdat daarvoor pas aanleiding bestond als er op het moment geen sprake meer zou zijn van concreet perspectief op werkhervatting binnen het eerste spoor”*. De re-integratie-inspanningen waren volledig gericht op het eerste spoor. Toen er langere tijd geen re-integratiemogelijkheden waren, heeft de werkgever zowel het eerste als tweede spoor gestart, toen er wel weer mogelijkheden waren. De rechtbank is dan ook van oordeel dat de loonsanctie onterecht is opgelegd.

In uitspraak **6** komt het geschil tot de vraag of werkgever voldoende re-integratie-inspanningen had verricht in het kader van spoor twee. De rechtbank oordeelt dat dit niet het geval is en dat de loonsanctie terecht was opgelegd: *“met verweerder is de rechtbank eveneens van oordeel dat eiseres het re-integratietraject in spoor 2 niet adequaat heeft aangepakt doordat niet voortvarend te werk is gegaan. De rechtbank acht een dergelijke periode essentieel voor een geslaagd traject in het kader van spoor 2. Mede gelet op de omstandigheid dat nog maar een korte tijd resteerde tot het einde van de wachttijd”*.

In uitspraak **8** is de rechter van oordeel dat de werkgever eerder met het tweede spoortraject had moeten beginnen, nu de werknemer mislukte re-integratiepogingen

had opgedaan in het eerste spoor. Volgens de rechter heeft de werkgever dan ook onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht dat de opgelegde loonsanctie rechtvaardigt.

Een vergelijkbaar oordeel komt voor in uitspraak **9**, waarbij het niet inzetten van een spoor tweetraject volgens de rechter gerechtvaardigd is, omdat het voortgaan van de re-integratie in spoor één: *“tot gehele hervatting van werknemer in haar eigen werk zou leiden”*. De rechter geeft aan het wel te begrijpen dat sollicitaties voor het tweede spoor juist re-integratie in het eerste spoor zou kunnen tegenwerken. Vandaar dat de rechter wel begrip heeft voor het niet (verder) inzetten van het tweede spoor. De loonsanctie was dus onterecht.

§3.3.3 Conclusie loonsanctie onterecht

Aan de hand van de geanalyseerde uitspraken komt naar voren dat de rechter de opgelegde loonsanctie onterecht vindt indien de werkgever hier een goede grond voor heeft. De rechter vindt de loonsanctie vaak onterecht, als de werkgever voldoende onderzoek heeft verricht voor de zieke werknemer.

Het tweede spoortraject betreft een onderwerp dat veel terug komt in de uitspraken. Als de werkgever het eerste spoor grondig heeft onderzocht en er is geen passend werk voor de werknemer, dan moet het tweede spoor worden onderzocht. Ondanks dat de werkgever naar het oordeel van het UWV te laat aanvangt met het tweede spoor, is de loonsanctie volgens de rechter dan ook onterecht als de werkgever grondig onderzoek heeft verricht naar de mogelijkheden in spoor één en aan kan tonen dat hij er alles aan gedaan heeft om (wellicht zelfs te lang) van spoor één een succes te maken.

‘Betrokkenheid’ vindt de rechter ook een belangrijk aspect om de opgelegde loonsanctie als onterecht te beschouwen. De rechter ziet het regelmatig contact houden met de werknemer door de werkgever als een voldoende re-integratie-inspanning. Het regelmatig contact houden, houdt ook in dat de bedrijfsarts regelmatig contact heeft met de werknemer en dat, dat door de werkgever is gestimuleerd.

Een werkgever mag niet blindelings afgaan op oordelen van een tussentijds deskundigenoordeel. Maar toch kan het zo zijn dat een werkgever een dusdanige mededeling krijgt in een tussentijds deskundigendoordeel dat er zeker kan worden gesproken van een gerechtvaardigd vertrouwen en dat het opvolgen van dat advies de werkgever dan later niet kan worden verweten. Dit is wel anders als in het deskundigenoordeel een duidelijk voorbehoud wordt gemaakt.

Ook het blindelings vertrouwen op het oordeel van de bedrijfsarts is niet verstandig. Een werkgever moet zelf een leidende rol nemen. Als die leidende rol tot uitdrukking komt in het zeer frequent contact laten opnemen met de bedrijfsarts is dat in de jurisprudentie wel een argument om de loonsanctie onterecht te vinden.

§3.3.4 Conclusie loonsanctie terecht

Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen is door de rechter opgemerkt dat de werkgever de hoofdverantwoordelijke is en zich dan ook actief dient op te stellen. De werknemer heeft tevens een verantwoordelijke rol, maar de werkgever blijft de hoofdverantwoordelijke. De verantwoordelijkheid van de werkgever omvat meerdere aspecten, zoals het aanvragen en opvolgen van het advies van de bedrijfsarts. In meerdere uitspraken beroept de werkgever zich op het feit dat hij mocht uitgaan van een (onjuist) advies van de bedrijfsarts. Dit argument gaat vaak niet op. Door de rechter is meerdere malen benadrukt dat de werkgever ondanks het onjuiste advies van de bedrijfsarts de eindverantwoordelijke is voor het re-integratietraject. In uitspraak 1 werd door de rechter benadrukt dat de werkgever verantwoordelijk is voor de deskundigen die hij inschakelt, waaronder de bedrijfsarts. Dat de bedrijfsarts een foute inschatting heeft gemaakt, doet niet af aan het feit dat de werkgever de verantwoordelijke is.

Het deskundigenoordeel is van groot belang, indien een werkgever twijfels heeft omtrent zijn re-integratie-inspanningen. Het deskundigenoordeel vormt hiervoor een belangrijke richtlijn. Tevens laat de werkgever middels het deskundigenoordeel aan het UWV zien dat hij graag betrokken is bij het re-integratietraject van zijn zieke werknemer, doordat hij een oordeel wenst omtrent zijn re-integratie-inspanningen. Indien het deskundigenoordeel door de werkgever wordt nagelaten, kan de rechter oordelen dat de consequenties en risico's voor rekening van de werkgever komt, namelijk: de loonsanctie.

Het plan van aanpak is een belangrijk element in het re-integratieproces. Dit plan dient deugdelijk en op tijd te worden opgesteld. Als het opstellen van een plan van aanpak voor de re-integratie van de zieke werknemer te laat is gebeurd, is volgens de rechter een loonsanctie op zijn plaats. Ook kan er in het plan van aanpak een activiteit staan, waarbij de rechter van mening is dat dit niet deugdelijk is voor de re-integratie. Het niet goed opstellen of niet goed bijstellen van het plan van aanpak wordt door de rechter dan ook gezien als een onvoldoende re-integratie-inspanning.

De werkgever moet er alles aan doen om de re-integratie in het eerste spoor te starten. Veel werknemers hebben de wens om weer aan de slag te gaan in het eigen werk. De werkgever is dan ook verplicht om te onderzoeken of dit mogelijk is. Doet een werkgever dat niet, dan is de loonsanctie een logisch gevolg.

Wat met name een groot struikelblok is voor werkgevers, is het inzetten van het tweede spoortraject. Werkgever beginnen vaak te laat, of hebben niet adequaat het tweede spoortraject aangepakt. De rechter benadrukt in meerdere uitspraken dat de werkgever tot het tweede spoortraject bevoegd is, indien er geen vooruitzicht (meer) bestaat in het eerste spoor.

Waar het concluderend op neerkomt, is dat werkgevers veel te afwachtend zijn in het re-integratieproces van de zieke werknemer. Werkgevers vertrouwen veel te snel op het advies van de bedrijfsarts of op het advies van het deskundigenoordeel. Wat met name van belang is, is dat de werkgever laat zien dat hij de leidende rol heeft en bij twijfel een deskundigenoordeel bij het UWV aanvraagt. De rechter verlangt van de werkgever dat

hij onderzoekt in wat voor werk de werknemer geplaatst kan worden. Hierbij moet eerst gekeken worden naar het eerste spoor, voordat aan het tweede spoor wordt toegekomen.

§3.3.5 Topics jurisprudentieonderzoek CRvB

In deze paragraaf komen de resultaten van de geanalyseerde uitspraken aan bod aan de hand van de topics die in §3.3.1 zijn besproken. Tevens zijn er twee topics toegevoegd, namelijk topic 5 en topic 8 die hieronder toegelicht zullen worden. Deze paragraaf bespreekt de onderzochte uitspraken van de CRvB.

Per topic zal duidelijk worden in welke uitspraken deze wel of niet een rol speelde. De uitspraken waar de topics in voorkwamen zullen allemaal besproken worden. Per topic worden de relevante uitspraken genummerd. Indien de CRvB een loonsanctie onterecht vindt, dan is dat nummer rood weergegeven. Indien de CRvB de loonsanctie wel terecht vindt dat is dat nummer van de uitspraak zwart weergegeven. Per uitspraak staat toegelicht of de loonsanctie wel of niet volgens de CRvB is toegepast

De topics voor het jurisprudentieonderzoek bij de CRvB zijn:

1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?
2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?
3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?
4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?
5. Re-integratieverslag opgesteld?
6. Eerste spoor (op tijd) gestart?
7. Tweede spoor (op tijd) gestart?
8. Eerstejaarsevaluatie/opschudmoment plaatsgevonden?

5. Re-integratieverslag opgesteld?

In §2.3.2 is aangegeven dat de werkgever een re-integratieverslag dient bij te houden gedurende de loondoorbetaling bij ziekte. Art. 6 lid 1 Rpetz geeft nader aan wat daar allemaal in moet staan. Onder andere gaat het dan om: de bekwaamheden van de werknemer, de verslagen van de evaluaties en een actueel overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer. Het UWV toetst de WIA-aanvraag aan de hand van het re-integratieverslag.

8. Eerstejaarsevaluatie/opschudmoment plaatsgevonden?

In §2.3.2 is aangegeven dat aan het einde van het eerste ziektejaar een evaluatiemoment plaats vindt, ook wel het 'opschudmoment' tussen de werkgever en werknemer genoemd. Het eerste ziektejaar van de werknemer wordt geëvalueerd en tegelijkertijd wordt vooruit gekeken naar het komende jaar.

§3.3.6 Resultaten jurisprudentieanalyse CRvB

Topic 1 Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?

In de uitspraken **1** en **12** is de verantwoordelijkheid van de werkgever duidelijk aan bod gekomen.

De Raad geeft in uitspraak **1** aan dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever ligt: *“de werkgever is ook verantwoordelijk voor de activiteiten die zijn arbodienst al dan niet onderneemt. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de re-integratie met inbegrip van de werkzaamheden van degene die hij daarbij inschakelt”*. Nu de werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan en aan heeft getoond dat hij op regelmatige basis initiatieven heeft genomen, is de loonsanctie volgens de Raad onterecht opgelegd.

In uitspraak **12** verwijst de Raad naar eerdere rechtspraak van 18 november 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK3713, waarbij de Raad erop heeft gewezen: *“dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever ligt”*. Nu de werkgever de verantwoordelijkheid niet heeft genomen door onvoldoende re-integratie-activiteiten te verrichten, is de Raad van mening dat een loonsanctie op zijn plaats is. De CrvB concludeerde bij uitspraak 12 dat de werkgever te weinig heeft gecontroleerd of de bedrijfsarts wel goed onderzoek verrichtte. De Raad duidt dat ook als ‘het onvoldoende verantwoordelijkheid nemen’.

Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?

In de uitspraken **1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19** en **20** is dit topic aan bod gekomen.

De Raad benadrukt in uitspraak **1**: *“de werkgever is ook verantwoordelijk voor de activiteiten die zijn arbodienst al dan niet onderneemt”*. Tevens is in dezelfde uitspraak door de Raad geoordeeld dat de werkgever niet is tekort geschoten in zijn re-integratieverplichtingen, ook al heeft de arbodienst een onjuiste diagnose vastgesteld door een verkeerde medicijngebruik voor te schrijven. De Raad oordeelt tevens dat de verantwoordelijkheid van de werkgever weer niet zó ver gaat, dat: *“deze zich zouden uitstrekken over de kwaliteit van de werkzaamheden van degene die hij inschakelt bij de re-integratie van een werknemer”*. Ook al is de werkgever uitgegaan van een onjuist oordeel van de arbodienst, de werkgever heeft volgens de Raad toch voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen waardoor de loonsanctie onterecht is opgelegd.

In uitspraak **3** hebben de verzekeringsartsen van het UWV de functionele mogelijkheden van de werkgever hoger ingeschat dan de bedrijfsarts. Volgens de arbeidsdeskundige van het UWV is de werkgever afgegaan op het onjuiste advies van de bedrijfsarts: *“en dat levert geen deugdelijke grond op voor de te geringe re-integratie”*. De Raad was het met deze stelling eens en verwijst naar rechtspraak van de CRvB, waarbij de werkgever verantwoordelijk is voor de door bedrijfsarts gegeven adviezen. De Raad acht hier een loonsanctie op zijn plaats.

Het komt ook wel eens voor dat de verzekeringsarts van het UWV het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts, zo blijkt uit uitspraak **2**: *"zo geeft de verzekeringsarts in zijn rapport geconcludeerd aan dat de door werkgever ingeschakelde bedrijfsarts de functionele mogelijkheden van werknemer niet adequaat heeft ingeschat"*. Volgens de Raad mist deze stelling door het UWV onderbouwing en heeft de werkgever wel voldaan aan de re-integratieverplichtingen, waardoor de loonsanctie onterecht is opgelegd.

In uitspraak **4** heeft de werkgever volgens de Raad terecht een loonsanctie opgelegd gekregen, omdat zij onder andere niet naar het advies van de bedrijfsarts heeft geluisterd. De bedrijfsarts gaf door middel van de functie mogelijkhedenlijst (hierna: FML) aan dat de werknemer niet meer in staat was om zijn eigen arbeid te verrichten. Voor de werkgever had dit een teken moeten zijn om het advies van de bedrijfsarts op te volgen en ander passend arbeid te gaan zoeken.

In uitspraak **6** kwam het ook voor dat de werkgever niet naar het advies van de bedrijfsarts luisterde. De werkgever had pogingen tot re-integratie moeten nemen, toen de bedrijfsarts tot het oordeel kwam dat werknemer over benutbare mogelijkheden beschikte. De Raad oordeelt dat de loonsanctie terecht is opgelegd.

In uitspraak **7** werd het de werkgever verweten dat zij afging op de conclusies van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts gaf aan dat de werknemer een urenbeperking nodig had van maximaal tien uur per week. De verzekeringsartsen waren het hier niet mee eens, aangezien de bedrijfsarts had genoemd dat de werknemer vier tot vier en een half uur per week moest rusten. Doordat de werkgever in het geding geen stukken heeft aangebracht die de stelling van de bedrijfsarts ondersteunen, oordeelt de Raad dat dit geen goede grond is. De loonsanctie is volgens de Raad terecht opgelegd.

In uitspraak **11** had de werkgever een bedrijfsarts ingehuurd die bij de werknemer op onjuiste medische gronden minder mogelijkheden voor de werkhervatting zag. Dit komt volgens de Raad voor rekening van de werkgever en dit is geen reden om te concluderen, dat de werkgever niet is tekort geschoten in zijn re-integratieverplichtingen. Het beroep van de werkgever dat hij mocht afgaan op de bevindingen van de ingehuurde deskundige slaagt niet en de opgelegde loonsanctie is volgens de Raad een terechte sanctie.

In uitspraak **12** komt het voor de risico van de werkgever komt dat de bedrijfsarts de arbeidsmogelijkheden van de werknemer te beperkt heeft ingeschat met als gevolg de terechte loonsanctie volgens de Raad.

In uitspraak **13** verklaart de werknemer dat zij wel in staat is om te werken, zolang het maar niet het helpen in de douche is, in verband met haar longproblemen. De verklaring van de werknemer dat zij wel in staat is om ander werk te verrichten, komt overeen met het oordeel van de bedrijfsarts. De werkgever nam het advies van de bedrijfsarts niet in acht. De Raad is van mening dat de loonsanctie terecht is opgelegd.

In uitspraak **14** is de loonsanctie onterecht opgelegd nu de motivering van het UWV ontoereikend is, nadat de werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk heeft hervat op advisering van de bedrijfsarts. De juiste inschatting van de bedrijfsarts is later ook bevestigd in het rapport van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep, die heeft geconcludeerd dat er weinig rek zit in het vermogen van werknemer tot loonvormende arbeid.

In uitspraak **16** heeft de bedrijfsarts volgens de Raad de FML mogen aanpassen, nadat geconcludeerd werd dat de werknemer van het eerste spoor naar het tweede spoor kon gaan. De bedrijfsarts is te lang blijven vasthouden aan de beperkingen van de werknemer, die later al niet meer juist bleken te zijn. De bedrijfsarts had zich volgens de Raad actiever mogen opstellen met de wijze waarop de behandeling van de klachten van de werknemer verliep. De loonsanctie is hier dan ook op zijn plaats.

In uitspraak **17** is de arbeidsdeskundige het oneens zijn met het oordeel van de bedrijfsarts. Volgens de arbeidsdeskundige zijn de functionele mogelijkheden van werknemer door de bedrijfsarts niet adequaat ingeschat, waardoor re-integratiekansen zijn gemist. De Raad is het met deze stelling eens en verwijst naar rechtspraak van de CRvB van 18 november 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BK3713, *“waarin hij heeft geoordeeld dat het UWV er terecht vanuit gaat dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever is gelegen”*.

In uitspraak **18** is bevestigd dat de onterechte loonsanctie niet aan de ongewijzigde FML van de bedrijfsarts te wijten is. De Raad geeft aan dat het UWV weliswaar kan vinden dat er reden was om een nieuwe FML te maken, maar de Raad geeft aan begrip te kunnen opbrengen voor het feit dat de werkgever bij de overwegingen om al dan niet een tweede spoor op te starten, is uitgegaan van de FML zoals die was opgesteld.

In uitspraak **19** oordeelt de Raad dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht: *“dat appellante is afgestaan op de adviezen van de bedrijfsarts en het re-integratiebureau leveren niet zodanige grond op”*. De loonsanctie was hier volgens de Raad op zijn plaats. Volgens de Raad ligt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie immers bij de werkgever en is een loonsanctie terecht opgelegd.

In uitspraak **20** had de bedrijfsarts het advies gegeven dat de werknemer minder uren zou kunnen werken. Op basis van het door de werkgever aangevoerde grond, namelijk dat zij op het advies van de bedrijfsarts mocht vertrouwen, oordeelt de Raad dat alsnog de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever ligt. De loonsanctie is terecht opgelegd.

Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?

In de uitspraken **3**, **12**, **15**, **17** en **19** komt het deskundigenoordeel ter sprake.

De CRvB oordeelt in uitspraak **3**: *“de 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. Het Uvw kan worden gehouden aan dit oordeel, indien niet van enig voorbehoud is gebleken". In deze uitspraak was de reden voor het deskundigenoordeel gelegen in de opvatting van de werknemer dat hij niet in staat was arbeid te verrichten. De Raad is van mening dat de loonsanctie terecht is opgelegd, indien blijkt dat de re-integratie-inspanningen na het verkregen deskundigenoordeel alsnog zijn gestagneerd. Hieruit is terecht geoordeeld dat de werkgever tekort is geschoten in zijn verplichtingen.

In uitspraak **12** heeft een arbeidsconsultancy bureau een onderzoek verricht naar de re-integratiemogelijkheden van de werknemer en de werkgever en geadviseerd om onder andere een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen. Nu de werkgever niets heeft gedaan met dit advies, oordeelt de Raad dat het re-integratietraject van werkneemster hierdoor gestagneerd is geraakt, waardoor de loonsanctie terecht is opgelegd.

De Raad oordeelt in uitspraak **15**: *"de werkgever in beginsel mag 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. Het Uvw kan worden gehouden aan dit oordeel, indien niet van enig voorbehoud is gebleken"*. De Raad is van oordeel dat het de werkgever niet voldoende duidelijk kon zijn dat zij niet mocht afgaan op het deskundigenoordeel. De loonsanctie is volgens de Raad dan ook onterecht opgelegd gelet op de wijze waarop het deskundigenoordeel is opgesteld en verwoord.

In uitspraak **17** oordeelt de Raad: *"de 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. Het UWV kan worden gehouden aan dit oordeel, indien niet van enig voorbehoud is gebleken"*. Na het deskundigenoordeel kan de situatie zich voordoen dat de re-integratie-inspanningen in het eigen werk door de werknemer zijn gestagneerd zonder dat er aanvullende re-integratie-inspanningen zijn verricht. Volgens de Raad is de werkgever in de resterende periode tekort geschoten in de re-integratieverplichtingen. De loonsanctie is volgens de Raad dan ook op zijn plaats.

In uitspraak **19** verwijst de Raad naar de Beleidsregels omtrent het deskundigenoordeel: *"in de Beleidsregels is onder meer voor de situatie, dat een werkgever of werknemer zich afvraagt of de re-integratie-activiteiten adequaat zijn, de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel vermeld. Doel daarvan is te voorkomen dat het re-integratieproces wordt vertraagd of zelfs stopt. Van de werkgever en de werknemer wordt in feite verwacht dat zij in geval van vragen de re-integratie niet laten stagneren, maar dat ze door middel van een deskundigenoordeel de vicieuze cirkel doorbreken"*. Ondanks dit, slaagt het beroep van de werkgever niet, omdat de situatie van de werknemer na het gegeven deskundigenoordeel is gewijzigd. Na het deskundigenoordeel is de werknemer in een hele andere situatie terecht gekomen. De gegeven loonsanctie is dan ook volgens de Raad terecht

opgelegd; de werkgever had moeten snappen dat bij gewijzigde omstandigheden er ook reden was om niet meer te vertrouwen op het deskundigenoordeel.

Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?

In geen van de uitspraken is het plan van aanpak door de Raad genoemd in haar beoordeling.

Topic 5. Re-integratieverslag opgesteld?

In de uitspraken **1**, **14** en **16** is het re-integratieverslag naar voren gekomen.

In uitspraak **1** heeft werknemer het re-integratieverslag opgestuurd naar het UWV voor de behandeling van een WIA-aanvraag. Zo deelde het UWV aan de werknemer mee: *“bij uw aanvraag voor een WIA-uitkering heeft u het re-integratieverslag meegestuurd. In dit verslag staat welke activiteiten u met uw werkgever heeft ondernomen om weer (gedeeltelijk) aan het werk te gaan. Wij hebben dit verslag beoordeeld. Volgens ons heeft uw werkgever voldoende gedaan aan uw re-integratie. Daarom hoeft hij niet langer uw loon door te betalen”*. De Raad was het eens met het standpunt van het UWV en acht de niet gegeven loonsanctie terecht.

Dat de arbeidsdeskundige van het UWV de WIA-aanvraag toetst aan de hand van het gevoegde re-integratieverslag staat in uitspraak **14**. In de uitspraak kwam het voor dat zich andere feiten en omstandigheden voordeden, nadat het re-integratieverslag was opgemaakt. Deze feiten en omstandigheden kunnen volgens de Raad een rol spelen bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen: *“bijvoorbeeld wanneer in die feiten en omstandigheden een bevestiging wordt gevonden van het al dan niet vorm gegeven kunnen en mogen volharden in de re-integratie van werknemer in zijn functie”*. Dat deze re-integratie-inspanningen toch niet zijn gelukt, betekent volgens de Raad niet dat de re-integratie-inspanningen door de werkgever als onvoldoende moeten worden bestempeld. De loonsanctie is volgens de Raad daarom ook onterecht opgelegd. Dat er zich dus omstandigheden voordoen nadat het verslag is opgemaakt kan dus betekenen dat dat verslag daardoor niet meteen als onvoldoende kan worden bestempeld.

In uitspraak **16** komt naar voren dat de verzekeringsarts van het UWV het re-integratieverslag beoordeeld, zoals blijkt uit zijn rapport. De verzekeringsarts heeft in zijn rapport geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. Aan de hand van het re-integratieverslag is de re-integratie van de werknemer door de werkgever onvoldoende adequaat vormgegeven waardoor re-integratiekansen zijn gemist. De Raad is het hiermee eens en oordeelt dat de opgelegde loonsanctie terecht is.

Topic 6. Eerste spoor (op tijd) opgestart?

In de uitspraken **2**, **6**, **8**, **13**, **14** en **17** is het eerste spoor ter sprake gekomen.

In uitspraak **2** oordeelt de Raad dat het UWV terecht heeft betoogd: *“dat sprake kan zijn van het missen van re-integratiekansen in het eerste spoor als de focus van de werkgever en de werknemer ligt op de beperkingen die volgens de werknemer uit zijn klachten voortvloeien en als niet met het geleidelijk opbouwen van arbeidsuren wordt afgetast welke omvang van arbeid in aangepaste al dan niet eigen werkzaamheden kan worden bereikt”*. Ondanks dat de Raad deze mening had, is alsnog geoordeeld dat de werkgever geen loonsanctie opgelegd kreeg, omdat het rapport waarin die conclusie is getrokken, niet na zes weken zoals het UWV als wenselijk heeft gesteld, maar pas na drieënhalve maand beschikbaar is gekomen.

In uitspraak **6** is de loonsanctie volgens de Raad terecht opgelegd, nu de werkgever had moeten inzetten op het vinden van passend werk voor de werknemer. Door de Raad werd de opmerking gemaakt: *“Het betreft hier een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting, aangezien een positief resultaat op voorhand niet hoeft vast te staan.”* De werkgever had dus moeten inzetten op het eerste spoor, ook al was een positief resultaat misschien niet bereikt.

In uitspraak **8** heeft het UWV onvoldoende gemotiveerd waarom onvoldoende re-integratie-inspanningen in spoor één was verricht door de werkgever. De Raad verwijst naar het rapport van de registerarbeidsdeskundige: *“dat rapport bevat een gedegen weergave van de bedrijfsvoering van betrokkene, de werkzaamheden van werknemer, de in het bedrijf voorkomende functies en een beredeneerde conclusie dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer in het bedrijf te re-integreren. Op grond hiervan moet worden geoordeeld dat appellant in het bestreden besluit onvoldoende heeft gemotiveerd dat betrokkene onvoldoende re-integratie-inspanningen in spoor 1 heeft verricht”*. De Raad vindt de opgelegde loonsanctie onterecht en markeert hier dus dat op het UWV een verplichting rust om goed te motiveren wat er dan niet goed zou zijn.

In uitspraak **13** voert de werknemer in hoger beroep aan dat zij het onbegrijpelijk vindt dat de werkgever haar niet in het eerste spoor heeft kunnen re-integreren. Werknemer heeft namelijk haar eigen werk voortgezet, maar dan een lichte aangepaste functie. De Raad is het eens met de stelling van de werknemer: *“in het kader van een zorgvuldige besluitvorming had de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep met betrekking tot het aanbieden van passende werkzaamheden bij werkgever kritischer moeten doorvragen”*. De Raad legt een loonsanctie op aan de werkgever.

In uitspraak **14** was het eerste spoortraject op tijd gestart, maar het UWV beoordeelde dat niet verder was onderzocht of er andere passende functies waren in het tweede spoor en legde daarom de loonsanctie op. De Raad deelt de mening van het UWV niet. De Raad is van mening, dat de werkgever het risico mag nemen voor een spoor één traject en niet het spoor twee traject in hoeft te gaan, als re-integratie in het eerste spoor leek te gaan lukken.

In uitspraak **17** komt ter sprake dat de werknemer ten behoeve van het eerste spoor meer had kunnen werken, dat was geoordeeld door de bedrijfsarts. Hierdoor is het eerste spoor niet goed onderzocht naar het oordeel van de Raad. De opgelegde loonsanctie is op zijn plaats.

Topic 7. Tweede spoor (op tijd) opgestart?

In de uitspraken **1**, **4**, **7**, **8**, **14**, **15**, **16**, **17**, **18** en **19** is het tweede spoor ter sprake gekomen.

In uitspraak **1** verwijst de Raad naar een eerdere uitspraak van de CRvB, ECLI:NL:CRVB:2011:BP2230, waarbij is overwogen: *“dat de werkgever naast het verrichten van re-integratie-inspanningen in het eerste spoor gehouden kan zijn de mogelijkheden bij een andere werkgever te bezien”*. Volgens de Raad is niet gebleken dat er re-integratiekansen verloren zijn gegaan, doordat de werkgever het tweede spoor al wilde inzetten. De loonsanctie is daarom volgens de Raad onterecht opgelegd. In deze uitspraak komt naar voren dat als blijkt dat de werkgever al wil inzetten op het tweede spoor, terwijl dat achteraf helemaal niet nodig was de Raad van mening is dat daaruit niet mag blijken dat er re-integratiekansen verloren zijn gegaan. *“Gelet op de aanwezige angststoornis, waarvoor appellant in 2009 is behandeld, is het dan ook in overeenstemming met de re-integratieverplichtingen te achten dat – naast continuering van het eerste spoor – ook het tweede spoor is ingezet”*. De Raad vindt de opgelegde loonsanctie niet op zijn plaats.

In uitspraak **4** heeft de werkgever een te afwachtende houding aangenomen, door het tweede spoortraject achterwege te laten. Hiervoor bestond volgens de Raad geen deugdelijke grond, waardoor het hoger beroep niet slaagde en de loonsanctie volgens de Raad terecht was opgelegd.

In uitspraak **7** is de werkgever uitgegaan van een verkeerd oordeel van de bedrijfsarts, namelijk een urenbeperking van de werknemer van tien uur per week, terwijl dit onjuist was. Hierdoor heeft de werkgever verkeerd ingezet op spoor twee en het traject is hierdoor bemoeilijkt. De Raad vindt de loonsanctie daarom op zijn plek, doordat er re-integratiekansen zijn gemist.

In uitspraak **8** wordt het UWV door de Raad niet gevolgd in het standpunt dat werkgever werknemer had moeten proberen te re-integreren in arbeid bij het benzinepompstation in de naaste omgeving. Het UWV heeft namelijk verder geen onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen dat benzinepompstation en het bedrijf van de werkgever (wat de ligging van de bedrijven ten opzichte van elkaar is en welke werkzaamheden daar verricht kunnen worden). *“Gelet daarop valt niet in te zien dat mogelijkheden bij dat bedrijf anders moeten worden beoordeeld dan overige in spoor 2 via het re-integratiebedrijf door betrokkene ontwikkelde activiteiten, waarvan niet meer in geschil is dat die re-integratie-activiteiten als voldoende zijn aangemerkt”*.

In uitspraak **14** behoeft de werkgever spoor één niet te verlaten en spoor twee niet in te zetten, aangezien spoor één goed verliep. De Raad oordeelde dan ook dat de loonsanctie onterecht was opgelegd.

In uitspraak **15** stelde het UWV zich op het standpunt dat het tweede spoor te laat was ingezet en dit niet meer te herstellen was, waardoor de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende was. De Raad oordeelt dat het UWV niet onderbouwd heeft dat “in de re-integratieperiode na het deskundigenoordeel van ongeveer een half jaar geen adequaat tweede spoortraject meer kon plaatsvinden”. De Raad vindt de loonsanctie dan ook onterecht opgelegd.

In uitspraak **16** concludeerde de bedrijfsarts dat de werknemer wel benutbare mogelijkheden had zodat het tweede spoor gestart kon worden, maar tevens de FML niet heeft aangepast, waarin het tweede spoortraject erbij gevoegd kon worden. Dit mocht volgens de Raad wel verwacht worden en oordeelt dat de loonsanctie terecht is opgelegd.

In de uitspraken **17** en **19** kwam ter sprake dat het tweede spoortraject niet gestart was, en dat mede daarom de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. De werkgever had volgens de Raad op tijd moeten beginnen met het tweede spoortraject, maar doordat dit niet is gebeurd, is er sprake van onvoldoende re-integratie-inspanningen.

In uitspraak **18** was er volgens de Raad door het UWV geen gegronde redenen gegeven waarom er onvoldoende re-integratie-inspanningen in het tweede spoor waren verricht. Nu het UWV dit niet heeft kunnen motiveren, oordeelt de Raad dat de loonsanctie onterecht opgelegd.

Topic 8. Eerstejaarsevaluatie/ opschudmoment plaatsgevonden?

In uitspraak **1** en **16** komt het opschudmoment ter sprake.

In uitspraak **1** wordt verwezen naar de Beleidsregels waarin is opgenomen: “*dat het zogenoemde opschudmoment ten tijde van de eerstejaarsevaluatie een extra dimensie heeft. Indien op dat moment blijkt dat de re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft geleverd, wellicht nog lopende activiteiten voor de re-integratie in het eigen bedrijf- tevens voorbereidingen starten met het oog op de re-integratie via het tweede spoor*”. Concluderend komt het erop neer dat tijdens de eerstejaarsevaluatie het duidelijk wordt of re-integratie in spoor één voldoende verricht kan worden, zo niet, dan dient naar spoor twee te worden gekeken.

In uitspraak **16** verschillen het UWV en de werkgever van mening dat de werkgever re-integratiekansen heeft gemist, doordat ten tijde van de eerstejaarsevaluatie (opschudmoment) de beperkingen van de werknemer niet juist zijn bijgesteld. De Raad oordeelt dat het UWV terecht heeft beslist dat de werkgever niet adequaat heeft gehandeld en er daardoor re-integratiekansen zijn gemist.

§3.3.7 Conclusie loonsanctie onterecht

De werkgever is volgens de Raad de hoofdverantwoordelijke in het re-integratieproces. Zo geeft de Raad ook aan dat deze verantwoordelijkheid bij de werkgever blijft liggen, ook als hij hulpverleners inschakelt bij de re-integratie. De Raad oordeelt echter dat de verantwoordelijkheid van de werkgever weer niet zó ver gaat dat: *“deze zich altijd zouden uitstrekken over de kwaliteit van de werkzaamheden van degene die hij inschakelt bij de re-integratie van een werknemer”*, zoals de bedrijfsarts en arbodienst. In enkele gevallen oordeelt de Raad dat de loonsanctie onterecht is, nu het UWV zonder goede gronden onderbouwt dat het advies van de bedrijfsarts onjuist is, waardoor de re-integratie-inspanningen door de werkgever onvoldoende zijn. Voor de werkgever is het dus zaak dat hij, als eindverantwoordelijke, ook zelf een goed beeld blijft houden van de re-integratie; en niet de kwestie afschuift naar de bedrijfsarts. Als de werkgever aantoont dat hij dat doet werkt dat vaak in zijn voordeel. De werkgever zal dus als ‘eindverantwoordelijke’ de regie moeten houden. Als de werkgever goed contact onderhoudt met de bedrijfsarts en aantoont dat hij initiatieven heeft genomen (ook los van die bedrijfsarts) dan zal een loonsanctie vaak onterecht blijken.

De werkgever mag vaak vertrouwen op de juistheid van het deskundigenoordeel in een eerdere fase. Dat is vooral het geval indien niet gebleken is van enig voorbehoud door het UWV in dat deskundigenoordeel. Indien het voor de werkgever niet voldoende duidelijk is dat hij niet mocht afgaan op het deskundigenoordeel, is het UWV gehouden aan dit deskundigenoordeel en is de opgelegde loonsanctie onterecht.

De WIA-aanvraag wordt getoetst aan het re-integratieverslag. Dat er feiten en omstandigheden kunnen optreden, na het indienen van het re-integratieverslag kan van belang zijn bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Indien er feiten en omstandigheden naar voren komen, waaruit blijkt dat de re-integratie-inspanningen voldoende zijn, oordeelt de Raad dat de werkgever alsnog aan zijn re-integratie-inspanningen heeft voldaan. De loonsanctie is dan onterecht opgelegd.

§3.3.8 Conclusie loonsanctie terecht

De werkgever is de hoofdverantwoordelijke in het re-integratieproces. Wat bij de uitspraken veel terugkomt, is dat de werkgever in het geding aanvoert dat hij mocht afgaan op de bevindingen van de bedrijfsarts, maar tevergeefs. De Raad oordeelt bij elf zaken dat de verantwoordelijkheid bij de werkgever ligt en dat dit tevens geldt voor de door bedrijfsarts gegeven adviezen. Ook het niet opvolgen van het advies neemt de Raad de werkgever kwalijk. Het wordt de werkgever verweten als hij niet afgaat op de bevindingen van de bedrijfsarts, ook al blijken deze bevindingen niet juist te zijn. Bij geen enkele zaak waar de loonsanctie is opgelegd, oordeelt de Raad dat de werkgever zomaar mocht vertrouwen op de adviezen van de bedrijfsarts. Een belangrijk punt dus: een werkgever mag niet blindelings vertrouwen op het gegeven advies van de bedrijfsarts.

Het deskundigenoordeel is tevens van belang voor een goed re-integratietraject. Het niet opvolgen van het deskundigenoordeel, kan leiden tot de stagnatie van het re-integratietraject van de werknemer. Een gestagneerd re-integratietraject waarbij het deskundigenoordeel niet wordt opgevolgd, leidt tot de oplegging van een loonsanctie. Indien de werkgever twijfels heeft is het altijd aan te raden om een deskundigenoordeel aan te vragen.

Ook gelet op de eindverantwoordelijkheid van de werkgever zal de werkgever zelf ook kritisch moeten blijven nadenken wanneer een eerste spoor wel of niet meer zal werken en hij zal ook goed moeten blijven nadenken bij de vraag wanneer een tweede spoor moet worden opgestart.

Wanneer het UWV aan de werkgever de loonsanctie oplegt, kan dit tot een conflictsituatie tussen het UWV en de werkgever leiden. Het conflict zit hem dan in de re-integratieverplichtingen die de werkgever volgens het UWV niet heeft nageleefd of geschonden.

Hoofdstuk 4: Conclusie

De centrale vraag van dit onderzoek luidt: *'Welk advies kan TK haar cliënten geven over de wijze waarop zij voldoen aan hun re-integratieverplichtingen zodat voorkomen kan worden dat een loonsanctie wordt opgelegd door het UWV op basis van jurisprudentie?'* Om de centrale vraag te beantwoorden zijn drie aspecten onderzocht:

- Welke eisen stelt de wet en regelgeving aan de re-integratieverplichtingen van de werkgever?
- Welke richtlijnen voor de re-integratieverplichtingen bij ziekte zijn af te leiden uit de literatuur?
- Onder welke feiten en omstandigheden wordt er al dan niet terecht een loonsanctie opgelegd door de rechtbank en de CRvB?

Ter beantwoording van de centrale vraag wordt in dit hoofdstuk de conclusie uiteengezet, uitgesplitst naar de bevindingen uit de literatuur en uit de jurisprudentie. De daaruit voortvloeiende aanbevelingen en daarmee het antwoord op de centrale vraag staan in hoofdstuk 5 aangegeven.

4.1 Literatuur

De werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer (passende arbeid zoeken in het eerste of tweede spoor). De bedrijfsarts heeft een centrale rol, maar de werkgever en werknemer maken samen een plan van aanpak en treffen maatregelen die gericht zijn op werkhervatting. In dit kader is het van belang om te beseffen dat de werkgever wel altijd de eindverantwoordelijkheid houdt. Als daarover een conflict bestaat dan kan er een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. Als het UWV van mening is dat de werkgever hier een verwijt van kan worden gemaakt, dan kan het UWV een loonsanctie opleggen van maximaal 52 weken. De werkgever moet alles opnemen in het re-integratieverslag, zoals het plan van aanpak, evaluatiegesprekken voor de behandeling van de WIA-aanvraag door het UWV. Het UWV toetst zo of de werkgever aan zijn re-integratie-inspanningen heeft voldaan.

4.2 Jurisprudentie rechtbanken

4.2.1 Onterechte loonsanctie

Het tweede spoortraject betreft een onderwerp dat veel terug komt in de uitspraken. Als de werkgever het eerste spoor grondig heeft onderzocht en er is geen passend werk voor de werknemer, dan moet het tweede spoor worden onderzocht. Ondanks dat de werkgever naar het oordeel van het UWV te laat aanvangt met het tweede spoor, is de loonsanctie volgens de rechter dan ook onterecht als de werkgever grondig onderzoek heeft verricht naar de mogelijkheden in spoor één en de werkgever kan aantonen dat hij er alles aan gedaan heeft om (wellicht zelfs te lang) van spoor één een succes te maken.

De rechter vindt het regelmatig contact houden met de werknemer door de werkgever een belangrijke indicatie voor een voldoende re-integratie-inspanning. De betrokkenheid van de werkgever wordt beschouwd als het geïnteresseerd zijn in het re-integratietraject van de werknemer. De rechter vindt de loonsanctie vaak dan ook onterecht, indien de werkgever actief betrokken is bij het herstel van de werknemer.

Een tussentijds deskundigenoordeel kan van strategisch belang zijn. Dan kan een werkgever er gerechtvaardigd op mag vertrouwen dat zijn re-integratie-inspanningen voldoende zijn (tenzij in het deskundigenoordeel een duidelijk voorbehoud wordt gemaakt). Het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV kan nooit kwaad.

Een werkgever moet een leidende rol aannemen in het re-integratieproces. Als die leidende rol tot uitdrukking komt in het zeer frequent contact laten opnemen met de bedrijfsarts is dat in de jurisprudentie een argument om de loonsanctie onterecht te vinden.

4.2.2 Terechte loonsanctie

De verantwoordelijkheid van de werkgever omvat meerdere aspecten, zoals het aanvragen en opvolgen van het advies van de bedrijfsarts. In meerdere uitspraken beroept de werkgever zich op het feit dat hij mocht uitgaan van een (onjuist) advies van de bedrijfsarts. Dit argument gaat vaak niet op. Door de rechter is meerdere malen benadrukt dat de werkgever ondanks het onjuiste advies van de bedrijfsarts de eindverantwoordelijke is voor het re-integratietraject. Dat de bedrijfsarts een foute inschatting heeft gemaakt, doet niet af aan het feit dat de werkgever de verantwoordelijke is.

Het deskundigenoordeel is van groot belang, indien een werkgever twijfels heeft omtrent zijn re-integratie-inspanningen. Indien het deskundigenoordeel door de werkgever wordt nagelaten, kan de rechter oordelen dat de consequenties en risico's voor rekening van de werkgever komt, namelijk: de loonsanctie. Ook als het niet of te laat van een plan van aanpak voor de re-integratie van de zieke werknemer, is volgens de rechter een loonsanctie.

De werkgever moet er alles aan doen om de re-integratie in het eerste spoor te starten. Veel werknemers hebben de wens om weer aan de slag te gaan in het eigen werk. De werkgever is dan ook verplicht om te onderzoeken of dit mogelijk is. Doet een werkgever dat niet, dan is de loonsanctie een logisch gevolg. Wat met name een groot struikelblok is voor werkgevers, is het inzetten van het tweede spoortraject. Werkgevers beginnen vaak te laat, of hebben niet adequaat het tweede spoortraject aangepakt.

Waar het concluderend op neerkomt, is dat werkgevers veel te afwachtend zijn in het re-integratieproces van de zieke werknemer. Werkgevers vertrouwen veel te snel op het advies van de bedrijfsarts of op het advies van het deskundigenoordeel. Wat met name van belang is, is dat de werkgever laat zien dat hij de leidende rol heeft en bij twijfel een deskundigenoordeel bij het UWV aanvraagt. De rechter verlangt van de werkgever dat hij onderzoekt in wat voor werk de werknemer geplaatst kan worden (eerste of tweede spoor).

4.3 Jurisprudentie CRvB

4.3.1 Onterechte loonsanctie

De Raad bevestigt in meerdere uitspraken dat de werkgever tevens de hoofdverantwoordelijke is in het re-integratieproces. De eindverantwoordelijkheid omvat ook de adviezen van de deskundigen die de werkgever inschakelt. De Raad vindt echter de loonsanctie onterecht, indien het UWV zonder goede gronden onderbouwd dat het gegeven advies van de bedrijfsarts of arbodienst onjuist is. Het UWV kan zich niet beroepen op het feit dat de re-integratie-inspanningen door de werkgever dan onvoldoende is, als zij zonder goede gronden onderbouwen waaruit dit blijkt. Voor de werkgever is het van cruciaal belang om een goed beeld te houden van de re-integratie en niet de schuld afschuift op het advies van de bedrijfsarts of arbodienst. De werkgever zal dus als 'eindverantwoordelijke' de regie moeten houden. Als de werkgever goed contact onderhoudt met de bedrijfsarts en aantoonst dat hij initiatieven heeft genomen (ook los van die bedrijfsarts) dan zal een loonsanctie vaak onterecht blijken. Een actieve houding is hiervoor nodig.

Op het gegeven deskundigenoordeel in een eerdere fase mag de werkgever vaak op vertrouwen, indien het deskundigenoordeel niet van enig voorbehoud is gebleken. De Raad is van oordeel dat de opgelegde loonsanctie onterecht is, indien het voor de werkgever onvoldoende duidelijk is dat hij niet mocht afgaan op het deskundigenoordeel.

Tot slot is het re-integratieverslag van belang, aangezien het UWV de re-integratie-inspanningen toetst aan dit verslag. Er kunnen zich feiten en omstandigheden voordoen, na het indienen van het re-integratieverslag. Deze feiten en omstandigheden kunnen van belang zijn bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen door het UWV. De Raad is van mening dat de loonsanctie onterecht is, indien uit deze feiten en omstandigheden blijken dat de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

4.3.2 Terechte loonsanctie

De CRvB bevestigt in meerdere uitspraken dat de werkgever de eindverantwoordelijke is voor de door deskundigen gegeven oordelen. Ook al zijn deze oordelen gebaseerd op een onjuist advies, de werkgever blijft degene die daarvoor verantwoordelijk is. Het beroep van werkgevers dat zij mogen afgaan op het gegeven oordeel door deskundigen gaat dus niet op. Ook het niet opvolgen van het advies neemt de Raad de werkgever kwalijk. Ook al blijken de bevindingen van de bedrijfsarts onjuist te zijn, de Raad is van mening dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, indien de werkgever niet afgaat op de bevindingen van de bedrijfsarts.

Of de onvoldoende re-integratie-inspanningen ligt aan het gegeven advies van de deskundigen, maakt voor de Raad niets uit. Voor werkgevers is dit lastig te begrijpen, omdat de bedrijfsarts en andere deskundigen eenmaal degene zijn die medisch geschoold zijn en niet de werkgever zelf. De werkgever kan de schuld concluderend niet afschuiven op de bedrijfsarts.

Het deskundigenoordeel is tevens van belang voor een goed re-integratietraject. Het niet opvolgen van het deskundigenoordeel, kan leiden tot de stagnatie van het re-integratietraject van de werknemer. Een gestagneerd re-integratietraject waarbij het deskundigenoordeel niet wordt opgevolgd, leidt tot de oplegging van een loonsanctie. Indien de werkgever twijfels heeft is het altijd aan te raden om een deskundigenoordeel aan te vragen.

Ook vanwege de eindverantwoordelijkheid van de werkgever zal de werkgever zelf ook kritisch moeten blijven nadenken wanneer een eerste spoor wel of niet meer zal werken; en hij zal ook goed moeten blijven nadenken bij de vraag wanneer een tweede spoor moet worden opgestart.

Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek zal er in dit hoofdstuk een antwoord gegeven op de centrale vraag: *'Welk advies kan TK haar cliënten geven over de wijze waarop zij voldoen aan hun re-integratieverplichtingen zodat voorkomen kan worden dat een loonsanctie wordt opgelegd door het UWV op basis van jurisprudentie?'* De beantwoording van de centrale vraag zal worden uiteengezet in een advies, de aanbevelingen aan het advocatenkantoor TK. De aanbevelingen zullen een bijdrage leveren aan het advies dat TK haar werkgevers kan meegeven omtrent de re-integratieverplichtingen om een loonsanctie te vermijden.

I. Advies ten aanzien van de verantwoordelijkheid van de werkgever

De werkgever is de hoofdverantwoordelijke voor het gehele re-integratieproces. Een afwachtende houding voor de werkgever werkt niet in zijn voordeel. Het is aan te raden dat de werkgever vanaf moment één betrokken is bij de re-integratie van zijn zieke werknemer door zoveel mogelijk te onderzoeken wat de oplossingen zijn om de werknemer terug te laten keren naar het werk. Een belangrijke tip voor de werkgever is, om samen met de werknemer te werken aan het re-integratieproces, maar dat de werkgever de regie houdt en frequent evaluatiemomenten (formeel en informeel) houdt.

II. Advies ten aanzien van het re-integratieverslag

Het is voor de werkgever aan te raden om gedurende het re-integratieproces alles zorgvuldig op te nemen in het re-integratieverslag. Het UWV kan zo de re-integratie-inspanningen toetsen. De werkgever kan het niet worden verweten dat hij niet alles heeft gedocumenteerd en hij kan dan voor zijn re-integratie-inspanning verwijzen naar het dossier. De loonsanctie kan immers opgelegd worden als niet alle stukken zijn opgenomen of in orde zijn.

III. Advies ten aanzien van het eerste spoor en tweede spoor

Re-integratie in het eigen werk biedt de meeste kans op een succesvolle re-integratie. De werkgever moet hierbij tevens kijken of er andere mogelijkheden zijn bij een andere organisatie, het tweede spoor. In de praktijk komt het veel voor dat de werkgever het tweede spoortraject laat lopen, of hier te laat mee begint. Voor de werkgevers is het een belangrijke tip om niet te laat aan te vangen met spoor twee. Bij onwaarschijnlijkheid of het spoor één traject kans van slagen heeft, is het de werkgever aan te raden om het spoor twee traject te starten. Er kan nog steeds door de werkgever worden getoetst of er mogelijkheden bestaan binnen spoor één.

IV. Advies ten aanzien van de bedrijfsarts of arbodienst

Indien de werkgever twijfelt aan zijn re-integratie-inspanningen is het van belang dat hij vragen stelt aan de bedrijfsarts of de arbodienst. De werkgever moet ervan uitgaan dat hij niet zomaar af kan gaan op een gegeven advies door de bedrijfsarts of arbodienst. Wat tevens van belang is, is dat de werkgever vraagt om een uitgewerkte analyse van

zijn advies. Zo heeft de werkgever inzicht in hoe de bedrijfsarts tot een conclusie is gekomen. De werkgever moet niet zomaar genoeg nemen met een door de bedrijfsarts of arbodienst gegeven advies. Met andere woorden: de werkgever moet niet afgaan op enkel de beoordelingen van hulppersonen.

V. Advies ten aanzien van het deskundigenoordeel

Het aanvragen van een tussentijds deskundigenoordeel is van groot belang. Het deskundigenoordeel kan de re-integratie-inspanningen van de werkgever toetsen en zo nodig de partijen op het juiste spoor zetten. Het aanvragen van het deskundigenoordeel na het eerste ziektejaar van de werknemer kan voor de werkgever een houvast bieden om te weten hoe het staat met zijn re-integratie-inspanningen. Het aanvragen van een deskundigenoordeel kost geld, maar is alsnog voordeliger dan het later opgelegd krijgen van een loonsanctie door het UWV. Als uit het deskundigenoordeel van het UWV is gebleken dat de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV daar later niet op terug komen (tenzij er nieuwe omstandigheden zijn of dat er een voorbehoud is gemaakt). Het UWV kan dan enkel een loonsanctie opleggen tussen het moment van het deskundigenoordeel en het einde van de wachttijd.

VI. Advies ten aanzien van evaluatiemomenten

Het houden van evaluatiegesprekken biedt de mogelijkheid voor de werkgever om te bezien of de re-integratie kans van slagen heeft. De mogelijkheden binnen de organisatie of buiten de organisatie kunnen besproken worden, waardoor alle opties in beeld komen. Zo heeft de werkgever een volledig beeld.

Literatuurlijst

Boeken

- Bouwens, Houwerzijl, Roozendaal

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl, W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2015.

- Klosse, Vonk

S. Klosse, G.J. Vonk, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2014.

- Loonstra

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2016.

- Van Genderen e.a 2015

D.M. van Genderen, e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: SDU uitgevers 2015.

- Van Grinsven, Geugjes, Soemers

P.M.H.J. Van Grinsven, H.C. Geugjes, H.N.M. Soemers, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2013.

Tijdschriftartikelen

Dijkmans 2006

V.E. Dijkmans, 'De loonsanctie onder de WIA', *Arbeidsrecht* 2006,62.

Fluit 2011

P.S. Fluit, 'De loonsanctie na 104 weken in de praktijk'. *Arbeidsrecht* 2011/27.

Van der Krogt 2013a

C. van der Krogt, 'Het tweede-spoortraject als struikelblok voor een juiste re-integratie van de zieke werknemer', *Arbeidsrecht* 2013/58

Parlementaire stukken

- *Kamerstukken II* 1995/96, 25 892, nr. 3.

- *Kamerstukken II* 1995/96, 24 439, nr. 3.

- *Kamerstukken II* 2000/01, 27678, nr. 3.

- *Staatsblad* 2001, 685.

- Asscher, L.F. (2015, 27 november). Voortgang loondoorbetaling bij ziekte. Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl.

- Asscher, L.F. (2016, 21 juli). Loondoorbetaling bij ziekte. Geraadpleegd van www.rijksoverheid.nl.

Jurisprudentie

Rb. Amsterdam, 19 april 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX0926
Rb. Haarlem, 23 november 2012, ECLI:NL:RBHAA:2012:5272
Rb. Arnhem, 21 december 2012, ECLI:NL:RBARN:2012:2734
Rb. Midden-Nederland, 19 december 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:7775
Rb. Amsterdam, 2 april 2014, . ECLI:NL:RBAMS:2014:1643
Rb. Den Haag, 30 maart 2015, ECLI:NL:RBDHA:2015:3511
Rb. Midden-Nederland, 2 februari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:459
Rb. Noord-Nederland, 13 mei 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:2439
Rb. Gelderland, 2 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:596
Rb. Midden-Nederland, 13 maart 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:1271
CRvB, 28 januari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:298
CRvB, 25 februari 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:575
CRvB, 11 maart 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:861
CRvB, 29 april 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1413
CRvB, 22 juli 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:2429
CRvB, 29 juli 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:2599
CRvB, 18 november 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4104
CRvB, 9 december 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:4450
CRvB, 13 januari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:163
CRvB, 20 januari 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:218
CRvB, 16 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:940
CRvB, 18 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1918
CRvB, 29 juni 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2446
CRvB, 13 juli 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2718
CRvB, 27 juli 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2854
CRvB, 7 september 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3338
CRvB, 23 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4567
CRvB, 23 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4454
CRvB, 25 januari 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:302
CRvB, 1 maart 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:752

Digitale bronnen

<www.arboportaal.nl> - Wet verbetering poortwachter
<www.tk.nl> - Over ons
<www.uwv.nl> - Maximumdagloon
<www.uwv.nl> - Werkwijzer Poortwachter UWV, 24 maart 2017
<www.uwv.nl> - Ik ben ziek en heb een werkgever
<www.uwv.nl> - Hoger beroep

Overige Jurisprudentie

CRvB, 28 oktober 2009, LJN BK 1570
CRvB, 1 mei 2010, USZ 2010/196

Bijlage 1

Tabel 1: Genummerd overzicht Jurisprudentie Rechtbank

1. ECLI:NL:RBAMS:2012:BX0926

2. ECLI:NL:RBHAA:2012:5272

3. ECLI:NL:RBARN:2012:2734

4. ECLI:NL:RBMNE:2013:7775

5. ECLI:NL:RBAMS:2014:1643

6. ECLI:NL:RBDHA:2015:3511

7. ECLI:NL:RBNNE:2016:2439

8. ECLI:NL:RBMNE:2016:459

9. ECLI:NL:RBMNE:2017:1271

10. ECLI:NL:RBGEL:2017:596

Tabel 2: Topiclijst Rechtbank

1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?
2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?
3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?
4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?
5. Eerste spoor (op tijd) gestart?
6. Tweede spoor (op tijd) gestart?

Bijlage 2

Tabel 1: Onderzochte uitspraken wel/niet toewijzen loonsanctie

Uitspraak.	ECLI nummer.	Terechte/onterechte loonsanctie
1	ECLI:NL:RBAMS:2012:BX0926	Terecht
2	ECLI:NL:RBHAA:2012:5272	Onterecht
3	ECLI:NL:RBARN:2012:2734	Onterecht
4	ECLI:NL:RBMNE:2013:7775	Terecht
5	ECLI:NL:RBAMS:2014:1643	Onterecht
6	ECLI:NL:RBDHA:2015:3511	Terecht
7	ECLI:NL:RBNNE:2016:2439	Terecht
8	ECLI:NL:RBMNE:2016:459	Terecht
9	ECLI:NL:RBMNE:2017:1271	Onterecht
10	ECLI:NL:RBGEL:2017:596	Onterecht

Bijlage 3

Tabel 1: Loonsanctie terecht volgens de rechtbank

Uitspraak:	1	4	6	7	8
Wie heeft beroep ingesteld?	WG ⁵⁰	WG	WG	WG	WG
Topic 1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?	N.v.t. ⁵¹	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.
Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst gevolgd?	Nee	Nee	N.v.t.	Nee	Nee
Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?	Ja	Ja	N.v.t.	Ja	Nee
Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	Nee	Nee	N.v.t.
Topic 5. Eerste spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	Nee	N.v.t.	Nee	N.v.t.
Topic 6. Tweede spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.	Nee

⁵⁰ Werkgever/werkgeefster.

⁵¹ N.v.t: wordt niet in de uitspraak benoemd, of is niet van belang in de uitspraak.

Tabel 2: Loonsanctie onterecht volgens de rechtbank

Uitspraak:	2	3	5	9	10
Wie heeft beroep ingesteld?	WG ⁵²	WG	WG	WG	WG
Topic 1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?	N.v.t. ⁵³	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst gevolgd?	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?	Ja	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 5. Eerste spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.	Nee
Topic 6. Tweede spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	Nee	Ja	Nee	N.v.t.

⁵² WG: wordt werkgeefster of werkgever bedoeld.

⁵³ N.v.t: wordt niet in de uitspraak benoemd, of is niet van belang in de uitspraak.

Bijlage 4

Tabel 1: Genummerd overzicht CRvB

1. ECLI:NL:CRVB:2015:2982	11. ECLI:NL:CRVB:2016:1509
2. ECLI:NL:CRVB:2015:861	12. ECLI:NL:CRVB:2016:3338
3. ECLI:NL:CRVB:2015:4104	13. ECLI:NL:CRVB:2016:163
4. ECLI:NL:CRVB:2015:1413	14. ECLI:NL:CRVB:2016:4454
5. ECLI:NL:CRVB:2016:2718	15. ECLI:NL:CRVB:2017:263
6. ECLI:NL:CRVB:2016:218	16. ECLI:NL:CRVB:2017:302
7. ECLI:NL:CRVB:2016:1918	17. ECLI:NL:CRVB:2017:701
8. ECLI:NL:CRVB:2016:2446	18. ECLI:NL:CRVB:2017:752
9. ECLI:NL:CRVB:2016:2854	19. ECLI:NL:CRVB:2017:1142
10. ECLI:NL:CRVB:2016:4567	20. ECLI:NL:CRVB:2017:1304

Tabel 2: Topiclijst CRvB

1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?
2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?
3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?
4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?
5. Re-integratieverslag opgesteld?
6. Eerste spoor (op tijd) gestart?
7. Tweede spoor (op tijd) gestart?
8. Eerstejaarsevaluatie/ opschudmoment plaatsgevonden?

Bijlage 5

Tabel 1: Schema onderzochte uitspraken wel/niet toewijzen loonsanctie CRvB

Nr.	Uitspraak	Terechte/on-terechte loonsanctie
1	ECLI:NL:CRVB:2015:298	Onterecht
2	ECLI:NL:CRVB:2015:861	Onterecht
3	ECLI:NL:CRVB:2015:4104	Terecht
4	ECLI:NL:CRVB:2015:1413	Terecht
5	ECLI:NL:CRVB:2016:2718	Onterecht
6	ECLI:NL:CRVB:2016:218	Terecht
7	ECLI:NL:CRVB:2016:1918	Terecht
8	ECLI:NL:CRVB:2016:2446	Onterecht
9	ECLI:NL:CRVB:2016:2854	Onterecht
10	ECLI:NL:CRVB:2016:4567	Onterecht
11	ECLI:NL:CRVB:2015:2599	Terecht
12	ECLI:NL:CRVB:2016:3338	Terecht
13	ECLI:NL:CRVB:2016:163	Terecht
14	ECLI:NL:CRVB:2016:4454	Onterecht
15	ECLI:NL:CRVB:2015:4450	Onterecht
16	ECLI:NL:CRVB:2017:302	Terecht
17	ECLI:NL:CRVB:2015:2429	Terecht
18	ECLI:NL:CRVB:2017:752	Onterecht
19	ECLI:NL:CRVB:2016:940	Terecht
20	ECLI:NL:CRVB:2015:575	Terecht

Bijlage 6

Tabel 1: Loonsanctie terecht door de CRvB

Uitspraak:	3	4	6	7	11	12	13	16
Hoger beroep ingesteld door?	WG ⁵⁴	WG	WG	WG	WG	UWV	WN ⁵⁵	WG
Topic 1. Verantwoordelijkheid/leiden- de rol van de werkgever?	N.v.t. ⁵⁶	Ja	N.v.t.	N.v.t.	Ja	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?	Ja	Nee	Nee	Nee	Ja	Ja	Nee	Ja
Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?	Ja	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 5. Re-integratieverslag opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Ja
Topic 6. Eerste spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.
Topic 7. Tweede spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	Nee	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Nee
Topic 8. Eerstejaarsevaluatie/opschu- dmoment plaatsgevonden?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Ja

⁵⁴ WG: wordt werkgeefster of werkgever bedoeld.

⁵⁵ WN: wordt werknemer of werknemster bedoeld.

⁵⁶ N.v.t: wordt niet in de uitspraak benoemd, of is niet van belang in de uitspraak.

Uitspraak:	17	19	20
Hoger beroep ingesteld door?	WG ⁵⁷	WG	WG
Topic 1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?	N.v.t. ⁵⁸	N.v.t.	N.v.t.
Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?	Ja	Ja	Ja
Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?	Ja	Ja	N.v.t.
Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 5. Re-integratieverslag opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 6. Eerste spoor (op tijd) gestart?	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 7. Tweede spoor (op tijd) gestart?	Nee	Nee	N.v.t.
Topic 8. Eerstejaarsevaluatie/opschudmoment plaatsgevonden?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

⁵⁷ WG: wordt werkgeefster of werkgever bedoeld.

⁵⁸ N.v.t.: wordt niet in de uitspraak benoemd, of is niet van belang in de uitspraak.

Tabel 2: Loonsanctie onterecht door de CRvB

Uitspraak:	1	2	5	8	9	10	14	15	18
Hoger beroep ingesteld door?	WN ⁵⁹	WG	UWV	UWV	WG	WG	WG	UWV	WG
Topic 1. Verantwoordelijkheid/leidende rol van de werkgever?	Ja	N.v.t. ⁶⁰	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 2. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst opgevolgd?	Ja	Ja	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.	Ja	N.v.t.	Ja
Topic 3. Deskundigenoordeel UWV in een eerdere fase?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.
Topic 4. Deugdelijk en tijdig plan van aanpak opgesteld?	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Topic 5. Re-integratieverslag opgesteld?	Ja	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 6. Eerste spoor (op tijd) gestart?	N.v.t.	Nee	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.	Ja	N.v.t.	N.v.t.
Topic 7. Tweede spoor (op tijd) gestart?	Ja	N.v.t.	N.v.t.	Nee	N.v.t.	N.v.t.	Nee	Ja	Ja
Topic 8. Eerstejaarsevaluatie/opschudmoment plaatsgevonden?	Ja	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

⁵⁹ WN: wordt werknemer of werknemster bedoeld.

⁶⁰ N.v.t.: wordt niet in de uitspraak benoemd, of komt niet voor in de uitspraak.

Bijlage 7: Samenvattingen onderzochte uitspraken Rechtbank

Uitspraak 1 ECLI:NL:RBAMS:2012:BX0926

Terechte loonsanctie. De werkgever is uitgegaan van het deskundigenoordeel, namelijk dat de re-integratie-inspanningen voldoende zijn geweest. Dit was voor het eerste jaar. Op grond van de overgelegde rapportages van de bedrijfsarts stelt de rechter vast dat de re-integratie-inspanningen in het tweede jaar niet is voortgezet. Er heeft geen medische beoordeling van de functionele mogelijkheden of beperkingen voor arbeid van de werknemer plaatsgevonden. Het UWV heeft op goede gronden kunnen aantonen dat de werkgever in het tweede jaar onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Er bestaat een verschil van inzicht over de medische toestand van de werknemer tussen de bedrijfsarts en de verzekeringsarts, maar daar komt de rechter niet aan toe.

Uitspraak 2 ECLI:NL:RBHAA:2012:5272

Onterechte loonsanctie. Op basis van het deskundigenoordeel is de werkgeefster niet begonnen met de re-integratie van de werknemer. Het deskundigenoordeel zegt: *“begin maar niet met de re-integratie van uw werknemer, dit zet alleen maar druk op de werknemer, waardoor klachten toenemen”*. De rechtbank is van oordeel dat het voor werkgeefster niet duidelijk had moeten zijn dat geen sprake was van een allesbepalende beoordeling, omdat er een duidelijk voorbehoud ten aanzien van de medische beoordeling werd gegeven. Het is niet aan de werkgeefster te wijten dat de arbeidsdeskundige een medisch onderzoek niet nodig vond. Concluderend mag het werkgeefster niet worden verweten dat zij door is gegaan op de ingeslagen weg, tot het moment waarop de bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werknemer een spoor twee traject is aangewezen.

Uitspraak 3 ECLI:NL:RBARN:2012:2734

Onterechte loonsanctie. Door het UWV is een loonsanctie opgelegd aan twee werkgevers voor het niet tijdig re-integreren van hun zieke werknemer in het tweede spoor. Omdat de werknemer een forse achterstand had op de Nederlandse taal, hebben beide werkgevers samen ingezet op een goede kwalitatieve cursus NL. De taal cursus is te laat aangevangen, omdat er in de organisatie meer werknemers waren met een taalachterstand. Doordat er is ingezet op een intensieve taal cursus kon deze niet eerder plaatsvinden (gezien het aantal bij de cursus betrokken personen en instanties). De rechtbank is van mening dat het UWV onvoldoende heeft onderkend dat het logisch en begrijpelijk was, gezien de intensiteit en de aard van de taal cursus dat de taal cursus later van start is gegaan. De werkgevers hadden een andere taal cursus kunnen inzetten, maar werkgevers mochten volgens de rechtbank de mening hebben dat een andere taal cursus niet hetzelfde resultaat zou bereiken. Tevens heeft het UWV niet kunnen motiveren, waarom de specifieke taal cursus niet past binnen de re-integratie. De rechtbank is concluderend van mening dat het standpunt van het UWV, dat het het enkel verstrijken van de tijd, onvoldoende is voor de re-integratie-activiteiten en geen stand houdt.

Uitspraak 4 ECLI:NL:RBMNE:2013:7775

Terechte loonsanctie. Nadat werkneemster is uitgevallen wegens psychische klachten, vermeldt de bedrijfsarts dat werkneemster binnen enkele maanden in haar eigen werk kan starten met behulp van een opbouwschema. Het plan van aanpak onderschrijft het advies van de bedrijfsarts. Bij de eerstejaarsevaluatie kwam naar voren dat er geen reden is om het plan van aanpak bij te stellen. Vervolgens heeft de werkgeefster een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd om te bekijken of haar re-integratie-inspanningen goed zijn geweest. De arbeidsdeskundige van het UWV stelt in zijn rapport dat dit het geval is. De eindevaluatie van werkneemster vermeldt dat de werkneemster in de toekomst wel kan werken. Er is niet gezocht in het tweede spoor, aangezien de prognose voor de toekomst onduidelijk is. De werkneemster vraagt een WIA-uitkering aan. De verzekeringsarts concludeert in het rapport dat werkneemster functionele mogelijkheden heeft en er geen reden is dat werkneemster niet zou kunnen werken. De arbeidsdeskundige komt in het rapport tot de conclusie dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest. Op basis van deze conclusies wordt een loonsanctie opgelegd.

Werkgeefster voert aan dat de loonsanctie onterecht is, aangezien werkneemster weinig tot geen mogelijkheden had tot re-integratie volgens de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, bedrijfspsycholoog en behandelend arts. Tevens is de arts-gemachtigde overtuigd ervan dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden had. Tot slot benadrukt de werkgeefster dat de werkneemster was opgenomen voor de ernst van haar klachten. Hierdoor is een loonsanctie niet reparabel, vanwege de ernst van de klachten.

De rechtbank merkt op dat de werkgever volgens vaste rechtspraak in beginsel mag uitgaan van de juistheid van een deskundigenoordeel, indien een bevestigend antwoord is verkregen op de vraag of de inspanningen tot re-integratie voldoende is geweest. Het UWV kan aan dit oordeel worden gehouden, indien niet van enig voorbehoud is gebleken. Dit staat niet in de weg, dat de werkgever in de resterende periode alsnog is tekort geschoten in de re-integratieverplichtingen. Volgens de rechtbank heeft de verzekeringsarts van het UWV voldoende onderbouwd waarom er geen sprake is van benutbare mogelijkheden van werkneemster. De bezwaarbeidsdeskundige stelt in het rapport vast dat er re-integratiekansen zijn gemist. Eiseres heeft de adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd, waardoor een re-integratie in het eerste of tweede spoor is bemoeilijkt. Werkgeefster haar poging om contact te onderhouden met werkneemster niet gevolgd. Het koffiedrinken met de bedrijfsarts kan ook niet worden gezien als een re-integratie-activiteit. De rechtbank oordeelt dat werkgeefster gedurende de periode na het deskundigenoordeel te afwachtend was en zonder goede grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Uitspraak 5 ECLI:NL:RBAMS:2014:1643

Onterechte loonsanctie. Het UWV heeft ten onrechte besloten dat werkgeefster een loonsanctie krijgt opgelegd. Werkgeefster heeft aannemelijk kunnen maken dat gedurende een jaar lang er tijdens de eerste twee ziektejaren geen re-integratie mogelijk was voor de werknemer. De rechter is van mening dat de werkgeefster haar verantwoordelijkheid heeft genomen voor de re-integratie van de zieke werkneemster, door regelmatig de belastbaarheid van werkneemster te laten

beoordelen en in contact te blijven. Dat werkneemster niet op afspraken verscheen, kan werkgeefster niet worden verweten.

Uitspraak 6 ECLI:NL:RBDHA:2015:3511

Terechte loonsanctie. Werkgeefster voert aan dat het UWV het verkeerde toetsingskader heeft gebruikt bij het opleggen van de loonsanctie. Werkgeefster is van mening dat zij wel heeft aangetoond dat er geen re-integratiekansen zijn gemist en verwijst naar hoofdstuk 9 van de Beoordelingskader poortwachter: alleen een vergoeding van een re-integratietraject kan geleverd worden, wanneer het beoogde resultaat een aanzienlijke benutting van de restcapaciteit tot gevolg heeft. Volgens de werkgeefster is een thuiscursus geen benutting van de restcapaciteit en heeft zij om die reden de thuiscursus (op verzoek van werkneemster) afgewezen. De rechtbank is van mening dat het UWV niet een onjuiste toetsingskader heeft gebruikt. Werkgeefster heeft de re-integratie van werkneemster niet adequaat aangepakt. Door het afwijzen van de thuiscursus en in de plaats daarvan geen andere passende scholing aan te bieden zijn re-integratiekansen gemist en is het tweede spoor niet adequaat aangepakt met een loonsanctie tot gevolg.

Uitspraak 7 ECLI:NL:RBNNE:2016:2439

Terechte loonsanctie. Volgens de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep zijn er re-integratiekansen gemist, doordat de werkgeefster de adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige niet heeft opgevolgd door niet mee te werken aan de arbeidsrelatie met de werknemer. De rechtbank is van mening dat de werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om de verstoorde onderlinge arbeidsverhouding aan te pakken. De verstoorde arbeidsverhouding had een nadelige uitwerking op de re-integratie van de werknemer. Het advies om mediatie te laten plaatsvinden, op advies van de arbeidsdeskundige, heeft werkgeefster niet opgevolgd. De werkgeefster heeft zich niet op andere wijze ingespannen om de arbeidsverhouding met de werknemer te verbeteren.

Uitspraak 8 ECLI:NL:RBMNE:2016:459

Terechte loonsanctie. Ongeacht de goede bedoelingen van de werkgeefster om mee te werken aan de wens van de werkneemster om terug te keren in haar eigen werk, lag het op de weg van de werkgeefster om het re-integratietraject in goede banen te leiden. Werkgeefster beweert, onder verwijzing naar een expertise van een psychiater, dat daarvoor een goede grond bestaat. De rechter is van mening dat deze expertise (gelet op de rapportages van de verzekeringsartsen, bedrijfsartsen) niet twijfelt aan de juistheid van de medische beoordeling van de verzekeringsartsen. Doordat de werkgeefster twijfels had bij het eerstejaars evaluatiegesprek had zij meer actie mogen ondernemen door een arbeidsdeskundig onderzoek te starten. Nu de werkgeefster dit niet heeft gedaan, is de loonsanctie als gevolg opgelegd.

Uitspraak 9 ECLI:NL:RBMNE:2017:1271

Onterechte loonsanctie. Het UWV heeft onvoldoende gemotiveerd dat de werkgeefster spoor twee in had moeten gaan, terwijl alles erop duidde dat spoor één tot werkhervatting van de werkneemster in haar eigen werk zou leiden. De werkgeefster stelt zich dan op het standpunt dat zij wel voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. De prioriteit van re-integratie lag volgens de werkgeefster bij de werkneemster

bij terugkeer in het eigen werk. Tevens voert de werkgeefster aan dat de bedrijfsarts niet de twijfel had of spoor één het gewenste resultaat was. Volgens het UWV had de bedrijfsarts deze twijfel wel. De rechtbank komt tot de conclusie dat het UWV niet duidelijk heeft gemotiveerd welke concrete handelingen van de werkgeefster werden verwacht, gezien de goede vooruitzichten in het eigen werk van de werkneemster. Tevens waren er nog twee maanden te gaan tot de einde wachttijd datum.

Uitspraak 10 ECLI:NL:RBGEL:2017:596

Onterechte loonsanctie. In verband met gehoorproblemen van de werknemer heeft de werkgeefster een re-integratietraject gestart en advies gevraagd aan een arbeidsdeskundige. In het rapport van de arbeidsdeskundige is geconcludeerd dat er geen mogelijkheden zijn om werknemer duurzaam te re-integreren in het eigen werk en evenmin in een andere functie binnen de organisatie van de werkgeefster. De werkgeefster is daarom een tweede spoortraject begonnen. Bij het tweede deskundigenoordeel die de werkgeefster heeft aangevraagd is in het rapport van de arbeidsdeskundige geconcludeerd dat de werkgeefster niet goed genoeg heeft gekeken naar spoor één. Hieropvolgend heeft de werkgeefster een onderzoek laten verrichten waarbij is gekeken naar drie functies. Deze functies konden niet als passend worden aangemerkt, gezien het functie en salarisniveau. De rechtbank oordeelt dat het standpunt van het UWV dat de werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, en dat de werkgeefster had moeten ingaan op een reëel aanbod van de werknemer, ook al zijn er binnen de organisatie aanpassingen nodig. Naar het oordeel van de rechtbank heeft het UWV onvoldoende onderbouwd waarom de werkgeefster onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. De werkgeefster heeft namelijk uitgebreid onderzoek verricht naar de mogelijkheden om de werknemer te re-integreren in het eigen werk en de werkgeefster heeft goed onderbouwd waarom er binnen de organisatie sprake is van een beperkt aantal functies die niet kunnen worden beschouwd als passend werk. Dat er geen arbeidsplaatsen beschikbaar zijn kan niet van de werkgeefster worden verwacht.

Bijlage 8: Samenvattingen onderzochte uitspraken CRvB

Uitspraak 1 ECLI:NL:CRVB:2015:298

Onterechte loonsanctie. De werkgever heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen, waardoor de loonsanctie niet wordt opgelegd. Het standpunt van appellant (werknemer) wordt niet gevolgd, namelijk dat de werkgever is tekort geschoten in zijn re-integratieverplichtingen, omdat de arbodienst van de werkgever een onjuiste diagnose heeft vastgesteld door op onjuiste wijze medicijngebruik voor te schrijven. Volgens appellant is hierdoor het re-integratieproces belemmerd. Volgens de CRvB gaat de verantwoordelijkheid van de werkgever niet zo ver, dat deze zich zouden uitstrekken over de kwaliteit van de werkzaamheden van degene die hij inschakelt bij de re-integratie van een werknemer. Dat naderhand een verzekeringsarts in het kader van een deskundigenonderzoek de beperkingen van appellant minder ernstig heeft ingeschat en hem in staat heeft geacht om vier uur per dag in het eigen werk te hervatten, maakt niet dat er sprake is van een tekortschieten in de re-integratieverplichting.

Uitspraak 2 ECLI:NL:CRVB:2015:861

Onterechte loonsanctie. Afgaande op de bevindingen van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep mist het standpunt van het UWV onderbouwing dat werkgeefster re-integratiekansen heeft gemist, omdat werknemer niet zijn werk als kok heeft kunnen hervatten. Volgens het UWV heeft werkgeefster werknemer verzuimd te re-integreren in andere passende werkzaamheden in haar bedrijf. De arbeidsdeskundige geeft in haar rapport aan dat werkgeefster een arbeidsdeskundig onderzoek heeft laten uitvoeren. Uit het onderzoek kwam naar voren dat re-integratie van de werknemer in een andere functie bij de werkgeefster niet haalbaar is, omdat er geen passende functies beschikbaar zijn. Er kan niet worden gesteld dat er sprake is van een summier onderzoek. Het UWV heeft in het geding geen gegevens naar voren gebracht die zouden moeten leiden tot het oordeel dat het arbeidsdeskundig onderzoek niet over zou kunnen worden genomen door de werkgeefster.

Uitspraak 3 ECLI:NL:CRVB:2015:4104

Terechte loonsanctie. Werkgeefster (appellante) heeft onvoldoende re-integratieactiviteiten verricht. De CRvB oordeelt dat de rapporten van de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige voldoende steun bieden voor het standpunt van het UWV dat de werkgeefster onvoldoende re-integratie-activiteiten heeft verricht. Uit de rapporten bleek namelijk dat de opgestelde FML de belastbaarheid van de verrichte arbeid hoger inschatte dan de bedrijfsarts. De werkgever heeft de werknemer in staat gesteld om 10 uur per week het werk te hervatten en niet geprobeerd om de werkzaamheden van werknemer verder uit te breiden. De CRvB is van mening dat de werkgever tekort is geschoten in zijn re-integratieverplichtingen, nu de werkgever niet meer zijn best heeft gedaan voor de werknemer na het deskundigenoordeel. De re-integratie is door de werkgever vertraagd/belemmerd.

Uitspraak 4 ECLI:NL:CRVB:2015:1413

Terechte loonsanctie. De re-integratie-inspanningen van de werkgeefster (appellante) wat betreft het tweede spoor zijn onvoldoende geweest zonder dat daarvoor een

deugdelijke grond bestond. De werkgeefster heeft erop gewezen, dat zij geen gelegenheid heeft gehad om het advies van de arbeidsdeskundige te volgen, namelijk om de inspanningen te richten op re-integratie in het tweede spoor van de werknemer. Volgens de CRvB blijkt uit het rapport van de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts dat het voor de werknemer niet meer realistisch is om zijn arbeid te verrichten. Voor werkgeefster bestond aanleiding om haar re-integratie-inspanningen uit te breiden door het tweede spoor op te starten.

Uitspraak 5 ECLI:NL:2016:2718

Onterechte loonsanctie. Het standpunt van het UWV (appellant) kan niet worden gevolgd, namelijk dat de werkgever niet voldoende heeft gedaan aan zijn re-integratie-inspanningen nu er onvoldoende is gedaan om de beheersing van de Nederlandse taal van werkneemster te verbeteren. Dit is niet deugdelijk gemotiveerd door het UWV. Het UWV stelt dat de arbeidsdeskundige van het door de werknemer betrokkene ingeschakelde re-integratiebureau deze aspecten niet adequaat heeft onderzocht. De CRvB kan zich hierin niet vinden, voor zover werkneemster geschikt is voor het vrije bedrijf, is niet gebleken dat betrokkene en het met de re-integratie in het tweede spoor belaste re-integratiebureau tekort zijn geschoten in hun inspanningen om werkneemster in haar passende arbeid te herplaatsen.

Uitspraak 6 ECLI:NL:CRVB:2016:218

Terechte loonsanctie. Werkgeefster (appellante) heeft zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. De CRvB komt tot het oordeel dat naar aanleiding van de opgestelde FML moet worden geconcludeerd dat de werkneemster over benutbare mogelijkheden beschikte. Er hadden dus re-integratie-inspanningen moeten worden verricht op het kunnen hervatten in passend werk. Dit betreft een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting.

Uitspraak 7 ECLI:NL:CRVB:2016:1918

Terechte loonsanctie. Door werkgeefster (appellante) is zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. De werkgeefster heeft onterecht geconcludeerd (op advies van de bedrijfsarts) dat de werkneemster maximaal tien uur per week zou kunnen werken, terwijl verzekeringsartsen deugdelijk hebben gemotiveerd dat werkneemster in staat was twintig uren per week te werken. Volgens de CRvB heeft de werkgeefster onterecht niet vastgesteld of van werkneemster in het kader van haar re-integratie in redelijkheid kon worden gevergd dat zij in een ander arbeidspatroon zou werken. De werkgeefster is steeds uitgegaan van de beperkte beschikbaarheid van de werkneemster en met de werkneemster is niet verkend of zij bezwaren heeft (en zo ja welke) tegen ruimere beschikbaarstelling.

Uitspraak 8 ECLI:NL:CRVB:2016:2446

Onterechte loonsanctie. Er is door het UWV (appellant) onvoldoende gemotiveerd dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen in spoor 1 heeft verricht nu het UWV geen nader onderzoek heeft verricht. De bedrijfsarts heeft op basis van een FML geconcludeerd dat terugkeer van werknemer in het eigen werk niet is te verwachten. De bedrijfsarts heeft aan werkgever geadviseerd een arbeidskundig onderzoek op te starten om de mogelijkheden van werknemer in passend werk bij werkgever te onderzoeken. Hieropvolgend heeft een arbeidsdeskundige een rapport opgesteld

waarvan de conclusies luiden dat werknemer ongeschikt is voor zijn werk en dat binnen de organisatie van de werkgever geen passende functies aanwezig zijn. Vervolgens is werknemer in een tweede spoortraject begeleid. Het UWV wordt niet gevolgd in het standpunt dat de werkgever de werknemer had moeten proberen te re-integreren in arbeid bij het benzinepompstation in de naaste omgeving. Het UWV heeft namelijk geen verder onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen dat benzinepompstation en het bedrijf van de werkgever (wat de ligging van de bedrijven ten opzichte van elkaar is en welke werkzaamheden daar verricht kunnen worden).

Uitspraak 9 ECLI:NL:CRVB:2016:2854

Onterechte loonsanctie. De loonsanctie is onterecht opgelegd nu de motivering van het UWV ontoereikend is nadat de werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk heeft hervat op advisering van de bedrijfsarts. De juiste inschatting van de bedrijfsarts is later ook bevestigd in het rapport van de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep, die heeft geconcludeerd dat er weinig rek zit in het vermogen van werknemer tot loonvormende arbeid. De onderbouwing van de arts van het UWV, dat enige progressie niet uitgesloten is als er meer duidelijkheid is over de arbeidssituatie van werknemer, is geen voldoende onderbouwing. De motivering van het UWV is ontoereikend.

Uitspraak 10 ECLI:NL:CRVB:2016:4567

Ten onrechte loonsanctie opgelegd. Het UWV heeft haar standpunt, namelijk dat werkgever (appellant) zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht niet kunnen baseren op wat zich heeft voorgedaan na de uitval van werkneemster. De CRvB concludeert dat het besluit tot het opleggen van de loonsanctie niet voldoende zorgvuldig is voorbereid en niet wordt gedragen door een deugdelijke motivering.

Uitspraak 11 ECLI:NL:CRVB:2015:2599

Terechte loonsanctie. De CRvB benadrukt in deze uitspraak dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever is. De werkgever is verantwoordelijk voor ingeschakelde deskundigen. In de uitspraak had de werkgever een bedrijfsarts ingehuurd die bij de werkneemster op onjuiste medische gronden minder mogelijkheden voor de werkhervatting zag. Dit komt voor rekening van de werkgever en dit is geen reden om te concluderen, dat de werkgever niet is tekort geschoten in zijn re-integratieverplichtingen. Het beroep van de werkgever, dat hij mocht afgaan op de bevindingen van de ingehuurde deskundige slaagt niet.

Uitspraak 12 ECLI:NL:CRVB:2016:3338

Terechte loonsanctie. Werkgeefster heeft onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht. Het standpunt dat onvoldoende re-integratie-activiteiten zijn verricht, is gebaseerd op de conclusies in de rapporten van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige in bezwaar en beroep. De verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft benutbare mogelijkheden vastgelegd in een FML. Voor een verdergaande urenbeperking is geen medische onderbouwing gevonden en daarmee sluit de omvang van de door werkgeefster aangeboden passende arbeid niet aan bij de functionele mogelijkheden van de werkneemster. Bovendien heeft de werkgeefster de re-integratie in het tweede spoor niet opgepakt. Door de verzekeringsartsen van het UWV is overtuigend gemotiveerd dat de bedrijfsarts de beperkingen van

werknemster te ernstig heeft ingeschat en dat de werkgeefster te afwachtend is geweest waardoor re-integratiemogelijkheden zijn gemist, aldus de CRvB. Tevens oordeelt de CRvB dat de werkgeefster niet voorbij kon gaan aan de adviezen van de bedrijfsarts.

Uitspraak 13 ECLI:NL:CRVB:2016:163

Terechte loonsanctie. De werknemer voert in hoger beroep aan dat zij niet begrijpt waarom de werkgever niet in het eerste spoor heeft gereïntegreerd. Werknemer is immers meer dan twee jaar werkzaam bij de werkgever en wegens haar medische beperkingen en organisatorische omstandigheden heeft de werknemster zich wegens longklachten ziek gemeld. Werknemer voert aan dat zij telkens heeft gemeld dat haar klachten waren afgenomen met behulp van informatie die haar longarts aan de bedrijfsarts had verstrekt. De arbeidsdeskundige geeft in zijn rapport aan dat niet deugdelijk is gemotiveerd waarom de werkgeefster geen passende functie aan de werknemer kon aanbieden.

In het rapport van de arbeidsdeskundige is niet deugdelijk gemotiveerd waarom werkgeefster geen passende functies op het niveau van werknemer kon aanbieden.

Uitspraak 14 ECLI:NL:CRVB:2016:4454

Ten onrechte een loonsanctie opgelegd. Het standpunt van het UWV dat er te weinig re-integratie-inspanningen zijn verricht door de werkgever (appellant) ten opzichte van de werknemer houdt geen stand. De CRvB volgt reeds uit het feit dat re-integratie heeft plaatsgevonden in de huidige functie van de werknemer, dat voldoende is gezocht naar passend werk in de eigen onderneming. Het verwijt dat het tweede spoor niet is gestart verwerpt de CRvB. De re-integratie in het eerste spoor leek te lukken en betrokkenen waren daarmee akkoord. Hierdoor mocht de werkgever het risico nemen, dat het eerste spoortraject misschien niet zou lukken. Dat de re-integratie in die functie achteraf toch niet is gelukt, betekent daarom niet dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende waren.

Uitspraak 15 ECLI:NL:CRVB:2015:4450

Ten onrechte een loonsanctie opgelegd. In deze uitspraak kwam naar voren dat het tweede spoor was gestart, terwijl het volgens het deskundigenoordeel was dat dit tweede spoortraject te laat was gestart en niet meer te herstellen was. De rechter benadrukt dat de werkgever ervan mag uitgaan dat er (tot op het moment van het deskundigenoordeel) voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht tussen de werkgever en werknemer. De CRvB is van oordeel dat het de werkgever niet voldoende duidelijk kon zijn dat zij niet mocht afgaan op het deskundigenoordeel dat de inspanningen tot dan toe voldoende waren geweest. Vaste rechtspraak is dat de werkgever in beginsel mag uitgaan van de juistheid van een deskundigenoordeel inhoudende tot op dat moment voldoende re-integratie-inspanningen, indien niet is gebleken van enig voorbehoud.

Uitspraak 16 ECLI:NL:CRVB:2017:302

Terechte loonsanctie. De werkgeefster (appellante) heeft volgens het UWV niet aan haar re-integratieverplichtingen voldaan en heeft terecht geoordeeld dat de werkgeefster sociaal-medisch niet adequaat heeft gehandeld. Hierom zijn de re-

integratie-inspanningen van werkgeefster onvoldoende en zijn er re-integratie-kansen gemist. In het rapport van de verzekeringsarts bezwaar en beroep is overtuigend onderbouwd dat de werkgeefster kansen heeft gemist in de begeleiding van de werknemer. De verzekeringsarts bezwaar en beroep heeft vastgesteld dat de opgestelde FML niet juist is en dat de daarin opgenomen beperking dat werknemer niet meer dan twee uur per dag kan werken op basis van de beschikbare gegevens, niet onderbouwd kan worden. Hieruit volgt dat de geformuleerde beperkingen door de bedrijfsarts te lang zijn aangehouden die niet meer juist waren. Weliswaar was de bedrijfsarts van mening dat werknemer wel benutbare mogelijkheden had en dat het tweede spoor gestart moest worden, maar dit heeft toen niet geleid tot een aanpassing van het FML wat wel verwacht had mogen worden. Voorts heeft het UWV overtuigend onderbouwd dat van de bedrijfsarts had mogen worden verwacht dat hij zich actiever had bemoeid met de wijze waarop de behandeling van de klachten van werknemer verliep, gelet op de noodzaak om zijn arbeidsmogelijkheden in redelijkheid zo snel mogelijk te verbeteren.

Uitspraak 17 ECLI:NL:CRVB:2015:2429

Terechte loonsanctie. De arbeidsdeskundige geeft in het rapport aan dat de re-integratieverplichtingen niet voldoende zijn, nu het eerste spoor niet is onderzocht en de urenuitbreiding van werkneemster fors is afgenomen. Ook is het tweede spoortraject niet gestart. De verzekeringsarts heeft geconcludeerd, na informatie van een orthopedisch chirurg, dat er geen medische aanwijzingen zijn om het aantal arbeidsuren zodanig te beperken. Volgens de arbeidsdeskundige zijn de functionele mogelijkheden van de werkneemster door de bedrijfsarts niet adequaat ingeschat, waardoor re-integratiekansen zijn gemist. De CRvB is het eens met het standpunt dat er re-integratiekansen zijn gemist en laat de opgelegde loonsanctie in stand.

Uitspraak 18 ECLI:NL:CRVB:2017:752

Onterechte loonsanctie. Werkgeefster (appellante) heeft niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. De arbeidsdeskundige heeft in het rapport aangegeven, dat de werkgeefster het tweede spoor niet adequaat heeft aangepakt en er re-integratiekansen zijn gemist. De CRvB volgt het standpunt van het UWV en de rechtbank, waardoor de werkgeefster een loonsanctie krijgt opgelegd.

Uitspraak 19 ECLI:NL:CRVB:2016:940

In deze uitspraak kwam ter sprake dat het tweede spoortraject niet gestart was, en dat mede daarom de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn. De werkgever had volgens de Raad op tijd moeten beginnen met het tweede spoortraject, maar doordat dit niet is gebeurd, is er sprake van onvoldoende re-integratie-inspanningen. De situatie van de werknemer is na het gegeven deskundigenoordeel gewijzigd. Na het deskundigenoordeel is de werknemer in een hele andere situatie terecht gekomen. De gegeven loonsanctie is dan ook volgens de Raad terecht opgelegd; de werkgever had moeten snappen dat bij gewijzigde omstandigheden er ook reden was om niet meer te vertrouwen op het deskundigenoordeel.

Uitspraak 20 ECLI:NL:CRVB:2015:575

Terechte loonsanctie. De werkneemster is gedurende het re-integratietraject niet geplaatst in passend werk. Werkneemster had geen ernstige beperkingen, waardoor zij

in passend werk had kunnen re-integreren zonder een urenbeperking. De bedrijfsarts had geadviseerd dat de werkneemster wel minder moest gaan werken. Op basis van het door de werkgeefster aangevoerde grond, namelijk dat zij op het advies van de bedrijfsarts mocht vertrouwen, oordeelt de CRvB dat alsnog de verantwoordelijkheid voor de re-integratie bij de werkgever ligt.