



## *De belangrijkste valkuilen bij de re-integratie*



**C.A. (Cynthia) Chudaska Rccm**  
register casemanager

**Kantoor Mr. van Zijl B.V.**  
Korvelseweg 142, 5025 JL Tilburg  
Postbus 1095, 5004 BB Tilburg  
tel. (013) 463 55 99  
fax (013) 463 22 66

E-mail: [mail@kantoormrvanzijl.nl](mailto:mail@kantoormrvanzijl.nl)  
Internet: [www.kantoormrvanzijl.nl](http://www.kantoormrvanzijl.nl)





## *Casus 1*

- Dirk is op 1 juli 2014 arbeidsongeschikt geworden als chauffeur
- Dutch Fasteners biedt hem passende arbeid aan als orderverzamelaar in het magazijn
- mevrouw Mertens bespreekt met Dirk de start in passende arbeid
- Dirk wil wel in het magazijn werken maar alleen als receptionist bij de uitgiftebalie en niet als orderverzamelaar





## *Stelling 1*

- WAAR of NIET WAAR?

“Mevrouw Mertens houdt graag rekening met de wensen van Dirk. Omdat hij al psychische klachten heeft wil ze niet veel druk op hem uitoefenen. Ze wil nog een paar maanden wachten tot Dirk zich beter voelt. Gezien zijn klachten hoeft hij het werk van orderverzamelaar niet te aanvaarden en moet Dutch Fasteners zijn loon doorbetalen.”





## *Antwoord casus 1*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 1*

- recht op loondoorbetaling vervalt als een werknemer zonder reden passende arbeid niet verricht terwijl hij daartoe wel in staat is (artikel 7:629 lid 3 sub c B.W.)
- onder passende arbeid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om reden van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd (artikel 7: 658a lid 4 B.W.)





## *Casus 2*

- Dirk geeft bij de bedrijfsarts aan dat hij een arbeidsconflict heeft met Dutch Fasteners
- de bedrijfsarts stelt mediation voor
- mevrouw Mertens geeft aan dat er geen conflict is





## *Stelling 2*

- WAAR of NIET WAAR?

“De bedrijfsarts brengt een advies uit. Dutch Fasteners is geen conflict bekend en vindt het allemaal onzin. Op basis van de wettelijke verplichtingen van werkgever en werknemer moet mediation toch verplicht worden gestart.”







## *Antwoord casus 2*

- stelling is: WAAR







## *Toelichting casus 2*

- zowel werknemer als werkgever moeten alles bewerkstelligen om de re-integratie te bevorderen
- voor (ervaren) arbeidsconflicten geldt de STECR-richtlijn die door de bedrijfsarts gehanteerd moet worden
- Nieuwe STECR-richtlijn arbeidsconflicten medio oktober 2014





## *Casus 3*

- Dirk voelt zich weer helemaal fit en er is geen conflict meer
- werken als chauffeur is nog niet mogelijk door de medicatie
- mevrouw Mertens stelt voor dat hij aan het werk gaat in passende arbeid
- Dirk houdt de passende arbeid goed vol en breidt zijn uren al snel uit tot volledige omvang van zijn arbeidsovereenkomst
- Dutch Fasteners is er blij mee en meldt Dirk volledig hersteld





## *Stelling 3*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dirk werkt zijn volle uren en is daarom volledig arbeidsgeschikt.”





## *Antwoord casus 3*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 3*

- Dirk is pas volledig arbeidsgeschikt als hij zijn eigen werk in volledige takenomvang en voor volledige uren heeft hervat
- onderscheid van belang in verband met het wel of niet ontstaan van een nieuwe verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte bij nieuwe uitval wegens ziekte





## *Casus 4*

- Dirk heeft zijn werk weer twee maanden volledig hervat
- hij valt uit met lichamelijke klachten
- na zes weken verzuim gaat hij naar de bedrijfsarts
- de bedrijfsarts geeft aan dat er geen re-integratie mogelijk is
- over zes weken heeft Dirk weer een afspraak met bedrijfsarts





## *Stelling 4*

- WAAR of NIET WAAR?

“Wanneer de bedrijfsarts bepaalt dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn dan is dat een gegeven en kun je als werkgever niets doen.”







## *Antwoord casus 4*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 4*

- het ontbreken van arbeidsmogelijkheden moet zorgvuldig door de bedrijfsarts worden onderbouwd
- en wel in die mate dat zowel voor werkgever als voor werknemer voldoende aannemelijk is gemaakt dat re-integratie-inspanningen zinloos zijn
- zijn werkgever of werknemer nog niet van de plausibiliteit van het oordeel van arbodienst of bedrijfsarts overtuigd, dan zal de werkgever net zo lang door moeten vragen tot dat wel het geval is (Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter)





## *Toelichting casus 4*

- de werkgever blijft eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie
- dat impliceert onder meer dat hij de vinger aan de pols houdt en dat hij door middel van interactie met de werknemer en de bedrijfsarts nagaat welke actie noodzakelijk is voor een optimaal re-integratieresultaat (Beleidsregels beoordelingskader Poortwachter)





## *Casus 5*

- Dutch Fasteners heeft drie maanden geleden de zus van Dirk in dienst genomen als kantine medewerkster
- zijn zus heeft sinds vorig jaar een WIA-uitkering
- door een flinke lichamelijke ontsteking meldt zij zich ziek
- door ziekte is zij nu drie maanden arbeidsongeschikt





## *Stelling 5*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners heeft loonschade door het ziekteverzuim van de zus van Dirk.”





## *Antwoord casus 5*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 5*

- vanwege de WIA-uitkering is de “no risk-polis” van toepassing
- “no risk-polis” bepaalt dat de werknemer vanaf de eerste dag van zijn ongeschiktheid recht heeft op ziekengeld als hij ziek wordt binnen vijf jaar na in dienst treden (artikel 29b Ziektewet)
- daarnaast mobiliteitsbonus (voorheen premiekorting) voor de duur van drie jaar (€ 7.000 per jaar) bij het in dienst nemen van persoon met “no risk-polis”







## Casus 6

- Dirk is na bijna één jaar nog 100% arbeidsongeschikt
- de bedrijfsarts stelt een tweede spoortraject\* voor na 50 weken verzuim
- Dutch Fasteners verwacht dat Dirk weer herstelt
- na anderhalf jaar verzuim werkt Dirk nog steeds niet
- Dutch Fasteners start het twee spoortraject\*

\* eerste spoor: bevordering van re-integratie in passende arbeid in eigen onderneming

tweede spoor: bevordering van re-integratie in passende arbeid in onderneming van een andere werkgever





## *Stelling 6*

- WAAR of NIET WAAR?

“Een tweede spoortraject hoeft voor Dirk pas na anderhalf jaar verzuim te starten omdat dan pas duidelijk is voor Dutch Fasteners dat Dirk niet 100% voor eigen werk herstelt.”





## *Antwoord casus 6*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 6*

- zodra blijkt dat er in het eerste spoor geen re-integratiemogelijkheden zijn of binnen afzienbare tijd komen moet de werkgever binnen zes weken het tweede spoor moeten hebben gestart (RIV-toets in de praktijk, UWV)
- bij langdurig verzuim, zeker bij het einde van het eerste ziektejaar (opschudmoment) mag van werkgever en werknemer mag worden verwacht dat zij - naast de eventueel nog lopende re-integratieactiviteiten gericht op herplaatsing in het eigen bedrijf - uitdrukkelijk de mogelijkheden van werkherleving bij een andere werkgever bezien (Beleidsregels Beoordelingskaders Poortwachter)





## *Casus 7*

- Dirk hervat zijn eigen werk volledig na 100 weken verzuim en meldt zich hersteld
- mevrouw Mertens vindt het fijn dat het goed gaat en geeft hem dan ook graag vier weken vakantie na zijn herstel
- Dirk krijgt tijdens zijn vakantie een flinke terugslag
- hij meldt zich na zijn vakantie opnieuw ziek





## *Stelling 7*

- WAAR of NIET WAAR?

“Na zijn ziekmelding geldt weer een nieuwe loondoorbetalings- en re-integratieplicht voor 104 weken.”





## *Antwoord casus 7*

- stelling is: WAAR







## *Toelichting casus 7*

- na een herstelperiode van 28 dagen of langer en hernieuwde uitval geldt opnieuw een verplichting tot loondoorbetaling tijdens ziekte gedurende een periode van 104 weken





## *Casus 8*

- Dutch Fasteners ziet dat Dirk goed functioneert in passende arbeid
- na 104 weken passende arbeid bieden zij hem direct een nieuwe arbeidsovereenkomst aan
- Dirk werkt na de nieuwe arbeidsovereenkomst drie weken en is opnieuw ziek





## *Stelling 8*

- WAAR of NIET WAAR?

“Voor Dutch Fasteners geldt geen plicht tot een nieuwe loondoorbetaling omdat hij korter dan 28 dagen het werk heeft verricht. Er is sprake van “ketenverzuim.”





## *Antwoord casus 8*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 8*

- zodra er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden geldt altijd een nieuwe verplichting tot loondoorbetaling voor de duur van 104 weken
- als geen nieuwe arbeidsovereenkomst is verstrekt, geldt geen nieuwe verplichting tot loondoorbetaling omdat Dirk niet zijn eigen werk in volle omvang heeft gedaan voor tenminste vier weken (Hoge Raad 30-0-2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ8134)





## *Casus 9*

- Dirk blijft arbeidsongeschikt voor eigen werk
- Dutch Fasteners heeft een loonsanctie voor onvoldoende re-integratieinspanningen ontvangen
- na het derde ziektejaar ontvangt Dirk toch nog een WIA-uitkering
- hij wordt 100% arbeidsongeschikt geacht
- er blijkt sprake te zijn van een ernstige psychiatrische stoornis
- Dutch Fasteners is blij met de WIA-beoordeling; ze zijn nu van de hoge verzuimkosten van Dirk verlost





## *Stelling 9*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners hoeft geen hoge kosten meer te vrezen voor Dirk na de WIA-toekenning.”







## *Antwoord casus 9*

- stelling is: NIET WAAR





## *Toelichting casus 9*

- Dutch Fasteners krijgt de kosten van de WIA-uitkering tien jaar lang doorbelast, door:
  - belastingdienst als Dutch Fasteners publiek is verzekerd bij UWV
  - de verzekeraar waar Dutch Fasteners het risico van betaling van WGA-uitkeringen heeft verzekerd
    - uitkering is weliswaar verzekerd
    - premiestijging waarschijnlijk (meer naarmate werkgever groter is)
- de totale doorbelaste kosten kunnen flink oplopen





## *Casus 10*

- Dirk is na anderhalf jaar voor 40% hersteld voor eigen werk
- na anderhalf jaar start hij ook met werk voor 30% van zijn uren op arbeidstherapeutische basis
- mevrouw Mertens vermoedt dat Dirk het werk anders niet volhoudt
- Dirk blijft tot de WIA-aanvraag voor 30% op arbeidstherapeutische basis werken





## *Stelling 10*

- WAAR of NIET WAAR?

“Dutch Fasteners krijgt vrijwel zeker een loonsanctie en moet het loon na twee jaar arbeidsongeschiktheid nog eens extra maximaal 52 weken aan Dirk doorbetalen.”





## *Antwoord casus 10*

- stelling is: WAAR





## *Toelichting casus 10*

- arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van de re-integratie om duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid
- de maximale duur bedraagt zes weken (RIV toets in de praktijk, UWV)
- de maximale duur conform STECR-richtlijn bedraagt vier weken
- afwijken van de maximale duur is alleen mogelijk bij wijze van uitzondering en met een zeer goede onderbouwing door de bedrijfsarts

