

# Handboek Wet Verbetering Poortwachter



---

# HANDBOEK

## WET VERBETERING POORTWACHTER

Voorkom een loonsanctie en vind in dit boek alles wat u moet weten over uw re-integratie verplichtingen bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

---

Door R.J. Joosten  
Register arbeidsdeskundige

## HANDBOEK WET VERBETERING POORTWACHTER

### Colofon

Copyright © 2015 R.J. Joosten/Berghauser Pont Publishing  
Auteur: R.J. Joosten, [www.amoz.nl](http://www.amoz.nl)  
Uitgever: Berghauser Pont Publishing  
Postbus 14580  
1001 LB Amsterdam  
[www.berghauserpont.nl](http://www.berghauserpont.nl)  
Druk Scan Laser BV, Zaandam  
1<sup>e</sup> druk april 2013  
6<sup>e</sup> druk januari 2017

Management boek.  
ISBN: 97894-919-30-76-8  
NUR: 825

AMAZ is een onderneming van de auteur van dit boek.  
Voor meer informatie kunt u de websites bezoeken.

### Rechten en aansprakelijkheid

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.cedar.nl/pro](http://www.cedar.nl/pro)).

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg besteed is, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele (druk) fouten en onvolledigheden, noch voor gevolgen hiervan.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means, without the publishers prior written permission.

## **Dankwoord**

Graag maak ik van deze gelegenheid gebruik om iedereen te bedanken die mij bij het maken van dit boek heeft voorzien van adviezen om de leesbaarheid en compleetheid te verbeteren.

De meeste dank ben ik echter verschuldigd aan mijn echtgenote, Renate. Zij heeft heel veel geduld met mij gehad. Uren, dagen avonden en weekenden heeft zij er gedurende 2 jaar alleen voor gestaan omdat ze mij de ruimte wilde geven dit boek te schrijven. Daar heb ik grote waardering voor!



## **Wijzigingen in de 6e druk**

In maart 2017 is een nieuwe (6<sup>e</sup>) druk van dit handboek uitgebracht omdat UWV haar werkwijzer "RIV toets in de praktijk" heeft vernieuwd. Deze nieuwe "Werkwijzer Poortwachter" is geactualiseerd naar de huidige stand van zaken rekening houdend met een aantal uitspraken van de CRvB. De inzet van het 2<sup>e</sup> spoor is duidelijker beschreven en er wordt nu meer aandacht besteed aan bijzondere situaties en – arbeidsverhoudingen. Tevens is, de intern bij UWV gebruikte, aandachtspuntenlijst van de Landelijke Loonsanctie Commissie nu opgenomen in de nieuwe Werkwijzer.

De wijzigingen in de nieuwe Werkwijzer Poortwachter zijn verwerkt in dit nieuwe handboek. Tevens is een aantal tekstuele wijzigingen en verduidelijkingen doorgevoerd en zijn andere wijzigingen die zich na de vorige druk hebben voorgedaan opgenomen. Een volledig overzicht vindt u op [www.amoz.nl](http://www.amoz.nl).

Onderstaand overzicht geeft een beeld van een aantal relevante wijzigingen. In hoofdstuk 2.11 is de benaming van de RIV formulieren geactualiseerd en de beschrijving van het doel verduidelijkt.

Hoofdstuk 2.15.3.2 is toegevoegd en geeft aan hoe een spoor 2 re-integratieplan plan er ongeveer uit moet zien.

In Hoofdstuk 2.22 zijn diverse bijzondere situaties bij re-integratie toegevoegd zoals bij zwangerschap, buitenlandse werknemers, verlof, bij een dienstverband met een kleine omvang, bij naderende AOW leeftijd etc. In dit hoofdstuk zijn ook de onderwerpen "marginale mogelijkheden" en "WSW resp. Beschut Werk" herschreven. Verder is in dit hoofdstuk het nieuwe standpunt van UWV m.b.t. payrollbedrijven opgenomen.

Het Hoofdstuk 2.28.3 m.b.t. het geven van schadevergoeding door het UWV bij ten onrechte niet of te laat opgelegde loonsanctie is in lijn gebracht met de actualiteit. N.a.v. uitspraken van de CRvB heeft het UWV haar beleid n.l. gewijzigd.

Aan Hoofdstuk 2.29 is toegevoegd dat voor iemand die eigenlijk voor het einde van de wachttijd hersteld is voortaan geen WIA beoordeling meer wordt gedaan. In datzelfde hoofdstuk is vervallen dat een dreigende betalingsonmacht geen deugdelijke grond meer vormt om geen loonsanctie op te leggen.

Hoofdstuk 2.30 betreft een beleidswijziging binnen het UWV n.a.v. een uitspraak van de CRvB waardoor nu ook een inhoudelijke loonsanctie wordt opgelegd als de werkgever onvoldoende informatie heeft verstrekt.

Er is een nieuwe standaard die het criterium beschrijft voor het geven van een medische urenbeperking. E.e.a. staat in hoofdstuk 3.5.2 beschreven.

In Hoofdstuk 3.6.3.2 onder "tijdigheid spoor 2" is een aantal verduidelijkingen aangebracht.





## Inhoudsopgave

|           |   |
|-----------|---|
| Voorwoord | 1 |
| Inleiding | 3 |

# 1

## Deel 1

|     |   |    |
|-----|---|----|
|     | <b>Een kort overzicht van het geheel</b>  | 5  |
| 1.1 | Inleiding in het wettelijk kader  | 5  |
|     | Samenvatting Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen (Toetsingskader)                          | 6  |
|     | Juridische grondslag  | 8  |
| 1.2 | Wat wordt van de werkgever verwacht   | 9  |
| 1.3 | Wat wordt van de werknemer verwacht   | 11 |
| 1.4 | Met wie of wat krijgen de werkgever of de werknemer te maken tijdens de periode van langdurige arbeidsongeschiktheid. | 11 |
| 1.5 | Aanbevelingen voor de werkgever   | 14 |
| 1.6 | Een stroomschema voor re-integratieactiviteiten   | 16 |
|     | Toelichting bij stroomschema voor re-integratie activiteiten  | 17 |
| 1.7 | Schematisch overzicht met activiteiten binnen 104 weken arbeidsongeschiktheid   | 18 |

# 2

## Deel 2

|            |  |    |
|------------|--|----|
|            | <b>Uitleg over kosten, actoren, begrippen, modellen,regelingen en verplichtingen e.d. waarmee u bij langdurigearbidsongeschiktheid te maken krijgt</b> | 22 |
| <b>2.1</b> | <b>Verzuimkosten (overzicht)</b>   | 23 |
| <b>2.2</b> | <b>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>   | 25 |
| 2.2.1      | Geschiedenis   | 25 |
| 2.2.2      | De actuele wetgeving   | 27 |
|            | Arbeid   | 27 |
|            | Arbeid i.v.m. een uitkering van het UWV  | 27 |
|            | Arbeid ten tijde van een dienstverband   | 28 |
| 2.2.3      | Wat is ziekte  | 28 |
|            | Wat is arbeidsongeschiktheid   | 29 |
|            | In aanmerking komende arbeid   | 30 |
|            | Medische gronden   | 30 |
|            | Vastgesteld door een arts  | 31 |
|            | Naar objectieve maatstaven gemeten   | 31 |
|            | Niet kunnen of niet mogen verrichten van de in aanmerking komende arbeid.  | 31 |
|            | Zware taak bedrijfsarts  | 32 |
| 2.2.4      | Samenvatting   | 33 |
| <b>2.3</b> | <b>Verzuimanalyse-modellen</b>   | 35 |
|            | De 6 verzuimmodellen   | 35 |

|            |   |    |
|------------|---|----|
| 2.3.1      | Het belasting- en belastbaarheidmodel.  | 35 |
| 2.3.2      | Het stress model  | 38 |
|            | Stress factoren / Stressoren  | 40 |
|            | Stressreacties  | 43 |
|            | 9 fundamentele stresspreventie-richtlijnen  | 46 |
| 2.3.3      | Het beslissingsmodel  | 48 |
| 2.3.4      | Het belasting- en herstelmodel  | 51 |
| 2.3.5      | Het organisatiemodel  | 53 |
| 2.3.6      | Het integrale model beheersing ziekteverzuim  | 56 |
| 2.3.7      | De modellen en de organisatie   | 58 |
| <b>2.4</b> | <b>De rol van de arbodienst en de bedrijfsarts</b>  | 60 |
| 2.4.1      | Wettelijke verplichting   | 60 |
| 2.4.2      | De arbodienst   | 61 |
|            | Taken van de arbodienst m.b.t. ziekte en verzuim  | 61 |
|            | Verantwoordelijkheid  | 61 |
| 2.4.3      | De bedrijfsarts   | 62 |
|            | De bedrijfsarts en de verzekeringsarts  | 62 |
|            | Rol van de bedrijfsarts   | 63 |
|            | Uitkomst van het medisch onderzoek  | 64 |
| <b>2.5</b> | <b>Medische protocollen en - richtlijnen</b>  | 66 |
| 2.5.1      | Definities  | 66 |
| 2.5.2      | Overzicht (niet limitatief) van protocollen en richtlijnen e.d.                           | 67 |
| 2.5.2.1    | Arbeidsconflict en arbeidstherapie  | 69 |
| <b>2.6</b> | <b>Medisch geheim</b>   | 71 |
|            | Algemeen  | 71 |
|            | Welke gegevens mogen (volgens de notitie van Oval)<br>wel gemeld worden aan de werkgever? | 72 |
| <b>2.7</b> | <b>Medische keuringen</b>   | 73 |
|            | Algemeen  | 73 |
|            | Klachten  | 73 |
|            | Regels voor een medische keuring bij een sollicitatie?                                    | 74 |
| <b>2.8</b> | <b>Geen (Duurzaam)Benutbare (arbeids) Mogelijkheden<br/>G(D)BM</b>                        | 75 |
|            | Geen benutbare mogelijkheden (GBM) in het kader van<br>de WAO, WIA, Wajong                | 75 |
|            | Wanneer is sprake van GBM   | 76 |
|            | GBM volgens de bedrijfsarts.  | 77 |
|            | GBM en verzuimbegeleiding   | 77 |
|            | Bij GBM geen re-integratie-inspanningen vereist.  | 78 |
|            | Loonsanctie als het UWV niet akkoord gaat met GBM.  | 78 |
| <b>2.9</b> | <b>De functionele mogelijkheden lijst (FML)</b>   | 80 |
|            | Voorbeelden   | 80 |
|            | De functionele mogelijkhedenlijst en de bedrijfsarts                                      | 82 |
|            | Matching belasting versus belastbaarheid  | 83 |

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| <b>2.10</b> | <b>De rol van de casemanager</b>   | 85  |
|             | De casemanager-P   | 85  |
|             | De casemanager-PI  | 86  |
|             | Wie aanstellen als casemanager   | 86  |
|             | Verplicht of niet?   | 87  |
|             | Verantwoordelijkheid   | 87  |
| <b>2.11</b> | <b>Inhoud van het re-integratie verslag</b>  | 88  |
|             | De formulieren   | 88  |
|             | 1 Probleemanalyse  | 88  |
|             | 2 Plan van aanpak  | 90  |
|             | 3 Bijstelling Probleemanalyse  | 91  |
|             | Deming circle  | 92  |
|             | 4 1 <sup>e</sup> jaarsevaluatie / Bijstelling Plan van Aanpak  | 93  |
|             | 5 Actueel oordeel en Medisvhe informatie   | 95  |
|             | Waar het vaak mis gaat   | 97  |
|             | 6 Eindevaluatie door de werkgever en werknemer   | 97  |
|             | 7 Oordeel van de werknemer   | 98  |
| <b>2.12</b> | <b>De rol van de arbeidsdeskundige</b>   | 100 |
|             | Werkzaamheden van de arbeidsdeskundige   | 102 |
|             | Competenties, opleiding en ontwikkeling  | 103 |
| <b>2.13</b> | <b>Een functie omschrijving maken</b>  | 105 |
| 2.13.1      | Waarom is het nodig?   | 105 |
| 2.13.2      | Hoe is een functie omschrijving te maken   | 105 |
|             | Opbouw van een functie   | 106 |
|             | Werkzaamheden  | 106 |
|             | Taken  | 107 |
|             | Handelingen, activiteiten en belasting   | 108 |
|             | Voorbeeld 1 van een functie omschrijving   | 109 |
|             | Voorbeeld 2 v.e. functie omschrijving (incl.belasting)   | 110 |
| 2.13.3      | Aandachtspunten bij het maken van een functie omschrijving.  | 111 |
| 2.13.4      | Belasting vaststellen in de functie  | 113 |
| 2.13.5      | Het totale plaatje   | 113 |
|             | Plaats van de functie in de organisatorische eenheid   | 113 |
|             | Functie omschrijving compleet van een arbeidsdeskundige bij het UWV                                  | 114 |
| <b>2.14</b> | <b>Loonwaarde vaststellen</b>  | 118 |
|             | Factoren die van invloed kunnen zijn op de loonwaarde  | 119 |
|             | Begrippen  | 119 |
|             | Voorbeeld berekening loonwaarde  | 120 |
|             | Berekening mate van arbeidsongeschiktheid c.q. van het loonverlies (gedeeltelijk arbeidsongeschikt ) | 123 |
|             | Een voorbeeld van een taakanalyse  | 124 |
|             | Output analyse.  | 126 |
|             | Wat levert het meeste rendement op?  | 127 |

|               |   |     |
|---------------|---|-----|
| <b>2.15</b>   | <b>Wetten, passende arbeid en spoor 1 en 2</b>  | 128 |
|               | Algemeen  | 128 |
| <b>2.15.1</b> | <b>Het toetsingskader en passende arbeid</b>  | 128 |
| 2.15.1.1      | Passende arbeid en wettelijke verplichtingen van de werkgever en werknemer                | 128 |
| 2.15.1.2      | De verschillende wetten   | 129 |
|               | Het Besluit passende arbeid WW en ZW  | 129 |
|               | Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen m.b.t. passende arbeid     | 131 |
| 2.15.1.3      | Inspanningen die van de werkgever worden verwacht i.h.k.v herplaatsing en passende arbeid | 131 |
|               | Initiatief ligt bij de werkgever bij zoeken naar passend werk in eigen bedrijf            | 134 |
|               | Werkgever moet ingaan op initiatief werknemer   | 134 |
|               | Inspanningen die van de werknemer worden verwacht   | 135 |
| 2.15.1.4      | Factoren die bij passende arbeid van belang zijn  | 136 |
|               | Krachten  | 136 |
|               | Zo dicht mogelijk aansluiten  | 137 |
|               | Belasting versus belastbaarheid   | 137 |
|               | Bekwaamheden  | 138 |
|               | Billijkheid en redelijkheid   | 139 |
| 2.15.1.5      | Deugdelijke grond   | 141 |
|               | Wegingsfactoren voor een deugdelijke grond  | 141 |
|               | Deugdelijke grond voor de werknemer   | 142 |
|               | Motivatie/ argumentatie   | 142 |
| 2.15.1.6      | Vrijwilligerswerk is niet gelijk aan passend werk   | 142 |
| 2.15.1.7      | Blijvend verschil van mening  | 143 |
| 2.15.1.8      | Uitspraken HR   | 143 |
| <b>2.15.2</b> | <b>De persoonsgebonden factoren bij re-integratie</b>                                     | 145 |
| 2.15.2.1      | Arbeidsmarkt kansen indicatie   | 145 |
| 2.15.2.2      | De multi-causale-probleem-analyse (MCPA)  | 146 |
|               | Vraagtechniek   | 147 |
| 2.15.2.3      | Aandachtspunten om goed in arbeid te kunnen functioneren                                  | 149 |
| 2.15.2.4      | Geen verplichting om informatie te verstrekken door de werknemer                          | 149 |
| 2.15.2.5      | Bescherming persoonsgegevens  | 149 |
| <b>2.15.3</b> | <b>Intern (spoor 1) en extern (spoor 2) herplaatsen</b>                                   | 150 |
| 2.15.3.1      | Re-integratie volgorde in spoor 1 en spoor 2  | 150 |
|               | Voorbeelden van aanpassingen bij eigen werkgever in spoor 1                               | 151 |
| 2.15.3.2      | Herplaatsing bij een andere werkgever (Spoor 2)   | 153 |
|               | Spoor 2 zelf doen als werkgever of uitbesteden?   | 153 |
|               | De werkgever is verantw. voor re-integratie bedrijf                                       | 154 |
|               | Hoe ziet een Spoor 2 re-integratieplan er ongeveer uit                                    | 155 |
|               | Noodzaak 2e keer een re-integratie traject starten  | 156 |
|               | Geen re-integratie traject  | 156 |
|               | Financiering  | 156 |

|               |  |     |
|---------------|--|-----|
| <b>2.15.4</b> | <b>De re-integratiebedrijven en re-integratieproducten</b>   | 157 |
|               | Algemeen   | 157 |
| 2.15.4.1      | Re-integratie plan   | 157 |
|               | Inventarisatie   | 158 |
|               | Re-integratie producten  | 159 |
|               | Re-integratiekosten  | 160 |
|               | Onderwerpen in intake of plan van het re-integratiebedrijf   | 160 |
| <b>2.16</b>   | <b>Dwangmaatregelen</b> werkgever bij niet meewerkende medewerker  | 162 |
|               | Voorbeeld met tijdslijn  | 163 |
| <b>2.17</b>   | <b>Opzegverbod bij ziekte</b>  | 165 |
|               | Niet altijd ontslagbescherming   | 166 |
| <b>2.18</b>   | <b>Vrijwillige loondoorbetaling</b>  | 167 |
|               | Inleiding  | 167 |
|               | Voorwaarden vrijwillige loondoorbetaling   | 167 |
|               | Termijn van de verlenging  | 167 |
|               | Opnieuw verlengen  | 168 |
|               | Aanvraag uitkering bij (opnieuw) verlenging  | 168 |
|               | Verkorting van de verlengde loondoorbetaling   | 168 |
| <b>2.19</b>   | <b>WIA uitkering aanvragen door de werknemer</b>   | 169 |
| <b>2.20</b>   | <b>Verkorte wachttijd</b>  | 171 |
|               | Voorwaarden  | 172 |
|               | Rechtspraak  | 172 |
| <b>2.21</b>   | <b>Wijziging dienstverband na 2 jaar arbeidsongeschiktheid</b><br>en gevolgen voor het dienstverband bij andere en passende arbeid | 173 |
| 2.21.1        | Loondoorbetaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid  | 173 |
|               | Voorbeeld  | 173 |
| 2.21.2        | Rechtspraak  | 173 |
|               | Wanneer recht op loonbetaling bij ziekte   | 173 |
|               | Recente rechtspraak  | 174 |
|               | Analyse van meerdere uitspraken van rechters   | 175 |
| 2.21.3        | Voorkomen is beter dan genezen   | 176 |
|               | Voordelen en nadelen van wijzigen arbeidscontract  | 176 |
|               | Ook niets regelen heeft zijn voor- en nadelen  | 177 |
|               | Standpunt van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  | 177 |
|               | Uitkering door het UWV   | 178 |
| <b>2.22</b>   | <b>Bijzondere situaties</b>  | 179 |
|               | Detachering  | 179 |
|               | Uitzendbureaus als werkgever   | 179 |

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
|             | Werknemers met dienstverbanden van geringe omvang  | 179 |
|             | werknemers waarvan het dienstverband eindigt   | 179 |
|             | Werkgevers die vallen onder spoor 1  | 180 |
|             | Payroll-bedrijven  | 180 |
|             | Marginale arbeidsmogelijkheden   | 181 |
|             | WSW aanmelding / Beschut Werk volgens de PW  | 181 |
|             | Beschut Werk als traject 2e spoor  | 181 |
|             | Wie is de werkgever bij WSW-arbeid   | 182 |
|             | Omvang van de re-integratie plicht   | 182 |
|             | Re-integratie en opnemen van verlof  | 182 |
|             | Re-integratie en zwangerschap  | 182 |
|             | Re-integratie voor wie de AOW leeftijd nadert  | 182 |
|             | Re-integratie en de no-risk polis  | 183 |
|             | Re-integratie van werknemers in het buitenland   | 183 |
| <b>2.23</b> | <b>Deskundigenoordeel door het UWV</b>   | 184 |
|             | Algemeen   | 184 |
| 2.23.1      | Wettelijk kader  | 184 |
|             | Het moet gaan om een zieke werknemer   | 185 |
| 2.23.2      | Het UWV geeft een oordeel over 4 vaste vragen  | 185 |
|             | Overzicht van de 5 soorten deskundigenoordelen   | 186 |
|             | 1 Deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken   | 186 |
|             | 2 Deskundigenoordeel passende arbeid   | 187 |
|             | Krachten, bekwaamheden, beoordeling  | 188 |
|             | 3 en 4 Deskundigenoordeel over de vraag of de re-integratie-inspanningen van de werknemer of de werkgever voldoende zijn | 188 |
|             | Beoordeling re-integratie inspanningen   | 189 |
|             | 5 Veelvuldig verzuim   | 190 |
| 2.23.3      | Procedure UWV bij het aanvragen van een deskundigenoordeel   | 190 |
|             | Intake deskundigenoordeel  | 190 |
|             | First opinion  | 191 |
| 2.23.4      | Weigering medewerking door werknemer   | 191 |
| 2.23.5      | Redenen tot afwijzen van een deskundigenoordeel  | 192 |
| 2.23.6      | Het deskundigenoordeel   | 192 |
|             | Momentopname   | 193 |
|             | Eisen aan een deskundigenoordeel   | 193 |
|             | Gevolgen van een deskundigenoordeel  | 193 |
|             | Behandeltermijn  | 194 |
|             | Kosten van een deskundigenoordeel  | 194 |
| <b>2.24</b> | <b>Subsidies via het UWV of de Belastingdienst</b>   | 195 |
|             | De no-risk polis   | 195 |
| <b>2.25</b> | <b>De Wet BeZaVa en de gedifferentieerde premie</b>  | 197 |
|             | Situatie vanaf 01-01-2014  | 198 |
| <b>2.26</b> | <b>Termijnen</b> waarbinnen UWV actie moet ondernemen of moet reageren   | 200 |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| <b>2.27</b> | <b>Bezwaar - en beroepsmogelijkheden</b>  | 204 |
|             | Bezwaar tegen het niet opleggen van een loonsanctie                                   | 204 |
| <b>2.28</b> | <b>Dwangsom maatregelen en schadevergoeding</b>                                       | 205 |
|             | Algemeen  | 205 |
| 2.28.1      | De dwangsomregeling   | 205 |
| 2.28.2      | De beroepsregeling  | 207 |
| 2.28.3      | Schadevergoeding door het UWV   | 208 |
| <b>2.29</b> | <b>Wanneer kan het UWV geen loonsanctie opleggen</b>                                  | 209 |
|             | 11 situaties waarin geen loonsanctie wordt opgelegd                                   | 209 |
| <b>2.30</b> | <b>De Loonsanctie</b>   | 212 |
| 2.30.1      | Algemeen  | 212 |
|             | Overzicht van buiten naar binnen  | 214 |
|             | Wel een loonsanctie (administratief of inhoudelijk)                                   | 214 |
|             | Duur van de loonsanctie   | 215 |
|             | Een administratieve- en inhoudelijke loonsanctie                                      | 215 |
| 2.30.2      | Hoe een loonsanctie kan worden voorkomen  | 216 |
| <b>2.31</b> | <b>Bekorting van de loonsanctie</b>   | 217 |
|             | Opstarten of afronden van een re-integratie traject bij herstel van de tekortkomingen | 217 |
|             | Wat wordt na reparatie als voldoende re-integratie inspanningen beschouwd?            | 218 |
|             | Beëindiging loonsanctie bij 3 maanden geen arbeidsmogelijkheden                       | 219 |
|             | Consequentie loonsanctie voor behandeling WIA-aanvraag                                | 219 |

## 3

### Deel 3

|            |  |     |
|------------|--|-----|
|            | <b>Hoe toetst het UWV de re-integratie inspanningen</b>                              | 220 |
| <b>3.1</b> | <b>Beoordeling door het UWV van de re-integratie inspanningen</b>                    | 220 |
| 3.1.1      | Een schematisch overzicht van de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV | 221 |
| <b>3.2</b> | <b>Administratieve toets van het re-integratie verslag</b>                           | 225 |
| 3.2.1      | Indien re-integratie verslag compleet  | 225 |
| 3.2.2      | Indien re-integratie verslag incompleet  | 225 |
|            | Handelwijze bij ontbrekend of incompleet re-integratieverslag                        | 225 |
|            | De oorzaak ligt bij werknemer  | 225 |
|            | Niet in behandeling nemen van de WIA aanvraag  | 226 |
|            | Oorzaak ligt volgens werknemer bij de werkgever                                      | 226 |
|            | Hersteltermijn   | 226 |
|            | Herstel van administratieve tekortkomingen is altijd mogelijk                        | 227 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| <b>3.3</b>   | <b>Het resultaat van de re-integratie</b>                           | 227 |
| 3.3.1        | Wat wordt verstaan onder een bevredigend resultaat                  | 227 |
| 3.3.2        | Het resultaat is niet bevredigend                                   | 230 |
|              | De aspecten waarop het UWV de nadere beoordeling uitvoert           | 230 |
|              | Re-integratie of studie   | 231 |
|              | Deskundigenoordeel bij meningsverschil                              | 232 |
| <b>3.4</b>   | <b>Situaties in het actueel oordeel van de bedrijfsarts</b>         | 232 |
| <b>3.5</b>   | <b>Medische aandachtspunten</b> die door het UWV worden getoetst    | 233 |
|              | Aandachtspunten voor de verzekeringsarts                            | 234 |
|              | Bij onvoldoende beeldvorming omtrent medische zaken                 | 235 |
| 3.5.1        | Acties en oordeel van de verzekeringsarts                           | 235 |
| 3.5.2        | Standaard Duurbelastbaarheid in arbeid                              | 236 |
| <b>3.6</b>   | <b>Het inhoudelijk arbeidsdeskundig onderzoek</b>                   | 237 |
|              | Arbeidsdeskundige aspecten die door het UWV worden beoordeeld       | 237 |
|              | Wat gebeurt er bij onvoldoende informatie                           | 237 |
|              | Vragen moeten relevant en concreet zijn                             | 238 |
|              | Het re-integratie verslag moet actueel zijn                         | 238 |
|              | De 3 arbeidsdeskundige onderzoekkaders                              | 238 |
| <b>3.6.1</b> | <b>Onderzoekkader 1</b>   | 239 |
| 3.6.1.1      | Oordeel van de verzekeringsarts is van belang                       | 239 |
| 3.6.1.2      | Arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk                           | 240 |
| 3.6.1.3      | Andere mogelijkheden in spoor 1<br>(spoor 1 is bij eigen werkgever) | 241 |
|              | Andere functie in spoor 1 of daarvoor geschikt te maken             | 242 |
|              | Vacatures nu, in het afgelopen ½ jaar en in toekomst                | 243 |
|              | Volgorde als geen herplaatsing intern mogelijk is                   | 244 |
|              | Passend werk  | 244 |
|              | Loonwaarde van de arbeid  | 245 |
| 3.6.1.4      | Structurele arbeid/ duurzaam karakter                               | 245 |
| 3.6.1.5      | Betere re-integratie mogelijkheden                                  | 246 |
| 3.6.1.6      | Plausibiliteit  | 247 |
| <b>3.6.2</b> | <b>Onderzoekkader 2</b>   | 248 |
| 3.6.2.1      | Is spoor 1 afgesloten   | 248 |
| 3.6.2.2      | Spoor 2   | 249 |
|              | Adequaat  | 250 |
|              | Wel of geen re-integratie bedrijf inschakelen                       | 250 |
|              | De arbeid moet passend zijn   | 251 |
|              | Moet passen bij de behoefte van de werknemer /                      |     |
|              | Het moet maatwerk zijn  | 252 |
|              | Looptijd/maatwerk   | 252 |
|              | Hoe lang moet werkgever spoor 2 blijven proberen?                   | 252 |
|              | Tijdigheid van het inzetten van spoor 2                             | 253 |
| <b>3.6.3</b> | <b>Onderzoekkader 3, Overige onderzoeken</b>                        | 257 |
| 3.6.3.1      | Gemiste re-integratie kansen  | 257 |



|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| 3.6.3.2     | Deugdelijke grond  | 257 |
|             | Wat is een deugdelijke grond   | 257 |
|             | Procedure UWV bij re-integratie tekortkomingen   | 258 |
|             | Voorbeelden van een mogelijke 'deugdelijke grond'  | 259 |
|             | Situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond  | 260 |
|             | Gevolgen van wel of een deugdelijke grond  | 263 |
| 3.6.3.3     | De verwachting omtrent het herstel van de werknemer  | 263 |
| 3.6.3.4     | Overige  | 265 |
| <b>3.7</b>  | <b>Voldoende re-integratie inspanningen</b> c.q. geen loonsanctie  | 266 |
|             | Geen bevredigend resultaat, maar wel voldoende re-integratie inspanningen  | 266 |
|             | Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratieinspanningen verricht maar hiervoor bestaat een deugdelijke grond | 267 |
|             | Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie inspanningen maar geen kansen gemist                             | 267 |
|             | Geen bevredigend resultaat en geen re-integratie inspanningen vanwege marginale arbeidsmogelijkheden                     | 267 |
| <b>3.8</b>  | <b>Geen bevredigend resultaat behaald</b> en onvoldoende re-integratie inspanningen c.q. wel een loonsanctie             | 269 |
|             | Voorbeelden van verwijtbaarheid  | 269 |
|             | Voorbeelden van verwijtbaarheden door de werkgever zelf  | 269 |
|             | Voorbeelden van verwijtbaarheden van de door de werkgever ingehuurde deskundigen   | 270 |
| <b>3.9</b>  | <b>Afweging van de redelijkheid</b>  | 272 |
| <b>3.10</b> | <b>Werknemers die ziek uit dienst gaan</b>   | 274 |
|             | Re-integratie kosten   | 274 |
|             | Participatieverzoek  | 275 |
|             | 14 weken termijn   | 275 |
|             | Stagnatieperiode   | 276 |
|             | Benadelingshandeling van het (UWV)Fonds door de werknemer door meewerken aan ontslag                                     | 276 |
|             | Als de werknemer niet meewerkt   | 277 |
|             | Toetsen re-integratie inspanningen van de werkgever bij niet meewerkende werknemer                                       | 277 |
| <b>4</b>    | <b>Deel 4</b>  | 279 |
|             | <b>Bijlagen</b>  | 279 |
| <b>4.1</b>  | De UWV - functionele mogelijkhedenlijst (FML)  | 280 |
| <b>4.2</b>  | Uitspraken Hoge Raad i.v.m. passende arbeid  | 295 |
| <b>4.3</b>  | Wetsteksten en wetsartikelen   | 298 |
|             | Algemene Wet bestuursrecht (AWB)   | 298 |
|             | Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)   | 298 |
|             | Burgerlijk Wetboek Boek 7 (BW)   | 302 |

|            |  |     |
|------------|--|-----|
|            | Wet SUWI                                       | 313 |
|            | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) | 314 |
|            | Werkloosheidswet (WW)                          | 318 |
|            | Ziektewet (ZW)                                 | 319 |
| <b>4.4</b> | Veranderingen in de wetgeving                  | 327 |
| <b>4.5</b> | Geraadpleegde en interessante websites         | 330 |
| <b>4.6</b> | Trefwoordenregister                            | 332 |
| <b>4.7</b> | Eigen aantekeningen                            | 341 |





## Voorwoord

Ik heb eigenlijk altijd al affiniteit gevoeld voor werkzaamheden waarbij ik mensen kan helpen om een stap voorwaarts te maken zodat het beter wordt. Vanuit die affiniteit heb ik de Bachelor studie Personeel en Arbeid gedaan en heb ik de arbeidsdeskundige opleidingen afgerond bij zowel het Verbond van Verzekeraars als bij het vroegere GAK (nu UWV). Dat is al weer lang geleden want inmiddels werk ik al meer dan 12 jaar als gecertificeerd (SKO) en geregistreerd (SRA) arbeidsdeskundige. Uiteraard hou ik mijn vakkennis op peil en zo liep ik ook aan tegen de cijfers van het UWV waaruit blijkt dat in ruim 10% van de aanvragen om een WIA uitkering (dat betekent in ca. 6000 gevallen per jaar c.q. 120 per week) aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd omdat hij onvoldoende of het verkeerde aan zijn re-integratie verplichtingen heeft gedaan. Dat zijn cijfers om van te schrikken dacht ik toen. Daar zou toch iets aan gedaan moeten worden... En uit die gevoelens is dit boek ontstaan, zodat u een stap voorwaarts kan maken waardoor het beter wordt.

Een WIA aanvraag doet de werknemer als hij zo'n 89 weken arbeidsongeschikt is geweest maar uiterlijk in week 93. Voordat de WIA aanvraag in behandeling wordt genomen toetst het UWV eerst de re-integratie inspanningen van de werkgever en de werknemer over de afgelopen periode van arbeidsongeschiktheid. Als de inspanningen als onvoldoende worden beoordeeld volgt een loonsanctie. In dat geval moet de werkgever nog maximaal 52 weken extra het loon van de werknemer doorbetalen.

De loondoorbetaling na een loonsanctie is niet verzekerd via een verzekeringsmaatschappij. M.a.w. een loonsanctie moet de werkgever uit zijn eigen zak betalen.

Een jaarloon doorbetalen van een full-timer kost exclusief werkgeverslasten al gauw zo'n € 18.000 en daarnaast moet de werkgever vaak nog een re-integratie traject inkopen wat zo'n € 4500 kost. En als een WIA uitkering wordt toegekend dan gaat dat ook nog eens extra premie kosten die de werkgever en soms de werknemers extra moeten betalen. Zo kan de schadepost al snel oplopen naar meer dan € 23.000! Dat kunt u voorkomen door tijdig die dingen te doen die noodzakelijk zijn. De kosten gaan hier duidelijk voor de baat! Met dit boek kunt u de juiste acties op tijd ondernemen en een loonsanctie van het UWV voorkomen.

Dit boek is een `must-have´ voor werkgevers of werknemers die met langdurige arbeidsongeschiktheid geconfronteerd worden. Waarom? Omdat u dan te maken krijgt met allerlei verplichtingen vanuit de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en andere wetgeving, met de arbodienst en haar deskundigen, met andere marktpartijen en met het UWV.

Kortom u krijgt te maken met "deskundigen" die goed ingevoerd zijn in de wetgeving en die meer kennis en ervaring op het vakterrein van arbeidsongeschiktheid hebben dan u als werkgever of werknemer. U heeft

daardoor meestal een grote kennisachterstand en kan daardoor al gauw in de verleiding komen te denken dat het wel goed zal zijn als de "deskundigen" het zeggen. Het is ook makkelijk als de deskundigen het regelen want vaak weet men zelf niet waar te beginnen en heeft men er eigenlijk ook geen tijd voor en geen zin in om alles wat nodig is zelf uit te zoeken.

Het is echter niet zo moeilijk om de juiste dingen op de juiste momenten te doen. Met dit boek hoeft u als werkgever, manager of personeelsafdeling niet bij die 10% te horen die een loonsanctie van het UWV krijgt. Dit boek is daarnaast als kennisbron ook handig voor alle professionals en geïnteresseerden in het werkveld van arbeidsongeschiktheid.

Met dit boek weet u

- wat de wet van de werkgever en de werknemer verlangt;
- wat u moet doen als stagnatie tijdens de re-integratie dreigt;
- welke acties u moet inzetten;
- hoe u de activiteiten van uw arbodienst kunt optimaliseren;
- met welke adviezen u wel en geen genoegen hoeft te nemen van uw bedrijfsarts;
- hoe u zelf het heft in handen kunt houden en vooral
- hoe u tijdig en adequaat de nodige acties kunt (laten) ondernemen zodat u geen loonsanctie van het UWV krijgt.

Dit boek wijst u op eenvoudige wijze snel en makkelijk de weg naar alle verplichtingen die de wet u oplegt en naar begrippen die door de deskundigen worden gebruikt. Zo kunt u een "goede" werkgever zijn, een stevige gesprekspartner voor deskundigen en kunt u een loonsanctie voorkomen.

## Inleiding

Dit boek is geschreven voor zowel de werkgever, de werknemer en alle andere betrokkenen en/of professionals die bij langdurige arbeidsongeschiktheid een rol spelen. U kunt er veel informatie uit halen over rechten en plichten als er langdurige arbeidsongeschiktheid dreigt of speelt.

De indeling is vooral gericht op de praktijk.

In deel 1 van dit boek stip ik alle relevante zaken heel kort aan. Zoals het wettelijk kader waarbinnen alle verplichtingen zich afspelen. In hoofdstuk 1.2 t/m 1.4 ga ik ook kort in op wat er van u als werkgever of werknemer wordt verwacht. Ik noem een scala aan begrippen die **vet** zijn gedrukt. Die en andere begrippen, modellen, regelingen en verplichtingen vindt u het 2<sup>e</sup> deel uitgebreid terug. In deel 1 geef ik ook een aandachtspuntenlijst, een stroomschema voor uw re-integratie activiteiten en een schematisch overzicht in een tijdsbalk van wanneer wat moet gebeuren. Zo heeft u in een paar bladzijden al een aardig totaalbeeld.

Deel 2 is eigenlijk een verdiepingshoofdstuk over alles waarmee u te maken kunt krijgen en waarvan u meer wilt weten. Onderwerpen die ik o.a. behandel zijn ziekte en verzuimmodellen, arbeidsongeschiktheid, bedongen arbeid, taak en rollen van de arbodienst en bedrijfsarts, functionele mogelijkhedenlijst, medisch geheim, de casemanager, de arbeidsdeskundige, passende arbeid, loonwaarde vaststellen, verkorte wachttijd WIA, de loonsanctie van het UWV e.d.

In het 3<sup>e</sup> deel wordt stap voor stap uitgelegd hoe het UWV uw re-integratie inspanningen beoordeelt. Als u dat weet kunt u er namelijk voor zorgen dat u de goede dingen op het juiste moment doet. Ook daarin vindt nog veel uitleg plaats over begrippen die worden gebruikt in de wetgeving zoals adequaat, tijdigheid, de toets door de verzekeringsarts en/of de arbeidsdeskundige, bevredigend resultaat, deugdelijke grond, redelijkheid, stagnatieperiode etc.

In deel 4 vindt u de bijlagen. Hier staan de functionele mogelijkhedenlijst die door het UWV wordt gebruikt, uitspraken van de Hoge Raad, wetsartikelen en een overzicht met relevante internetsites waar veel informatie te vinden is die voor u van belang kan zijn. Om snel iets te kunnen opzoeken vindt u hier ook een trefwoordenlijst. Dat kan ook via de index die voor in het boek staat. Aan het eind van het boek is ruimte gereserveerd voor u zelf om eventuele aantekeningen te maken.

Belangrijke zaken om te weten zijn omkaderd en de in het boek onderstreepte wetsartikelen zijn in hoofdstuk 4.3 terug te vinden.

Tenslotte waar hij of een manlijke vorm is gebruikt geldt evenzo zij of een vrouwelijke vorm. Om de leesbaarheid te vergroten wordt alleen de manlijke vorm gebruikt i.p.v. hij/zij en dergelijke.

Ik vertrouw erop dat u met dit boek zeer succesvol kunt zijn richting uw werknemer, uw werkgever, uw arbodienst, uw bedrijfsarts, het UWV en alle andere deskundigen die uw pad kruisen.  
Daarbij wens ik u alvast veel succes!

Haarlem, april 2013

R.J. Joosten

[www.amoz.nl](http://www.amoz.nl)



# 1

## Deel 1

## Een kort overzicht van het geheel

### 1.1 Inleiding in het wettelijk kader

Sinds 1996 is de werkgever verplicht het loon van de werknemer door te betalen als hij arbeidsongeschikt is. Als die arbeidsongeschiktheid langer gaat duren rust op de werkgever de verplichting om alles in het werk te stellen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Dat kan in zijn eigen werk of in ander werk al dan niet aangepast of in werk bij een andere werkgever. De intentie van de wetgever is dat zoveel inspanningen worden gepleegd dat daardoor een beroep op een uitkering via het UWV zoveel als mogelijk wordt voorkomen of gereduceerd. Het UWV beoordeelt, als een WIA aanvraag is gedaan, of de werkgever en de werknemer er redelijkerwijs alles aan hebben gedaan om tot hervatting in arbeid door de werknemer te komen. Die toets noemt men de Poortwachters toets en is best streng te noemen. Als het UWV meent dat de werkgever of de werknemer onvoldoende heeft gedaan dan legt zij een loondoorbetalingsverplichting (loonsanctie) aan de werkgever op die maximaal 52 weken duurt. De kosten daarvan kan de werkgever niet herverzekeren en moet hij daarom uit eigen middelen betalen. Het kader aan de hand waarvan het UWV de toets op de re-integratie inspanningen pleegt heet "Het kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen". Daarin staat ook binnen welke andere wetten de verplichtingen van de werkgever en werknemer zich afspelen. Dat beoordelingskader komt weer voort uit de Wet Verbetering Poortwachter waarin allerlei wijzigingen in verschillende wetten zijn opgenomen om meer duidelijkheid en minder bureaucratie te creëren.

In het beoordelingskader wordt ook gewezen op de verplichtingen die de werknemer heeft m.b.t. zijn re-integratie activiteiten. De werkgever is eindverantwoordelijk voor het resultaat. Daarmee is de werkgever ook degene die het initiatief moet nemen zeker als er niets aan re-integratie gebeurt. Als de werkgever daar zelf niet toe in staat is moet hij hulp inroepen van deskundigen. Deskundigen zijn vaak te vinden bij arbodiensten als het om arbeidsongeschiktheid gaat. Het gaat dan veelal om bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, casemanagers en re-integratie consultants. Als het om re-integratie gaat buiten de eigen werkgever krijgt de werkgever te maken met andere deskundigen die te vinden zijn bij re-integratie bedrijven of outplacement bedrijven. Dat zijn bijvoorbeeld intakeartsen, re-integratie coaches, re-integratie begeleiders, psychologen, therapeuten en dergelijke. Als het zover komt dat de werknemer toch een WIA uitkering moet aanvragen dan komt het UWV in beeld. Daar zitten ook deskundigen zoals verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Zij toetsen of voldoende is gedaan om de werknemer te re-integreren en als dat niet is gelukt; of dat verwijtbaar is of niet. Bij verwijtbaarheid volgt een loonsanctie. Hieronder vindt u het wettelijk kader waarbinnen uw verplichtingen als werkgever en werknemer zich afspelen.

De wettelijke basis van het toetsen door het UWV van de re-integratie inspanningen is gelegen in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Deze zijn in de Staatscourant geplaatst (Stcrt 2002, 236).

Eind 2006 (Staatscourant 2006, 22434) zijn deze beleidsregels enigszins gewijzigd en werd er een andere naam aan gegeven. In die Wijzigingswet staat o.a. het volgende:

*De in artikel 1 bedoelde bijlage wordt vervangen door de bij dit besluit gevoegde bijlage "Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen".  
(Hierna wordt dit aangehaald als Toetsingskader)*

*Hieronder volgt een kort overzicht gericht op m.n. de juridische grondslag van dit "Kader".*

## **Samenvatting Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie inspanningen (Toetsingskader)**

### **Inleiding**

*Op 29 december 2005 is de WAO (1) opgevolgd door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (de Wet WIA). Bij de Wet WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat er niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen nog wel kunnen ondanks hun functionele beperkingen. Uitgangspunt is dat een ieder die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering dient het UWV daarom te kijken naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen. Voorafgaande aan de beoordeling van het recht op uitkering verricht het UWV eerst de poortwachterstoets (2). In dit kader beoordeelt het UWV allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt, en als dat niet zo is of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste twee jaar van ziekte (3) voldoende inspanningen hebben verricht om de functionele mogelijkheden zo veel mogelijk te vergroten en de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk te benutten in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op WIA uitkering beoordeeld; na een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en loopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever maximaal 52 weken door of totdat de vereiste re-integratie-inspanningen hebben plaatsgevonden.*

*Met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de poortwachterstoets hanteert het UWV het hierna volgende kader. Werkgevers, werknemers en degenen die hen ondersteunen kunnen op basis hiervan kennisnemen van de wijze waarop het UWV re-integratieactiviteiten beoordeelt. Dit kader biedt niet alleen inzicht in de wijze waarop het UWV de geleverde re-integratie-inspanningen beoordeelt, maar biedt tevens aan werkgever en werknemer een richtsnoer voor de aanpak van de re-integratie. Aangegeven wordt wat van partijen in de praktijk in redelijkheid wordt verwacht in de eerste twee ziektejaren. Doel is immers om bij ziekte te voorzien in een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak, waardoor het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld en langdurig verzuim en instroom in de Wet WIA wordt voorkomen. Werkgever*

en werknemer hebben daarom in de eerste twee ziektejaren het primaat van verzuimbegeleiding en re-integratie, waarbij zij zich laten ondersteunen door een arbodienst of bedrijfsarts, en eventueel door andere deskundigen.

#### **Noten**

**(1):** De WAO blijft bestaan voor werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden. In enkele situaties kan ook later nog een WAO-uitkering worden toegekend, zoals bijvoorbeeld bij toegenomen arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak binnen vijf jaar (artikel 43a WAO).

**(2):** Als reeds tijdens de wachttijd sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kan de werknemer vervroegd een WIA-aanvraag doen en kan de wachttijd dus worden verkort wanneer aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan (zie artikel 23 lid 6 Wet WIA). De verkorte wachttijd bedraagt tenminste 13 weken en ten hoogste 78 weken. Als de werknemer inderdaad volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, heeft hij op grond van de Wet WIA recht op een IVA-uitkering (inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten). In dergelijke situaties geeft het UWV geen oordeel over de geleverde re-integratie-inspanningen. Re-integratie is dan immers niet aan de orde.

**(3):** Plus- in voorkomende gevallen- de periode waarin werkgever en werknemer vrijwillig, in onderlinge overeenstemming, de loondoorbetalingsperiode bij ziekte hebben verlengd.

Het kader is als volgt opgebouwd. Eerst wordt ingegaan op de juridische grondslag van het beoordelingskader (Paragraaf 2).

Paragraaf 3 geeft de uitgangspunten van het beoordelingskader weer en paragraaf 4 de aspecten waarop het UWV de beoordeling van re-integratie-inspanningen uitvoert. Paragraaf 5 gaat in op de rol van de dienstverleners die werkgever en werknemer bij het verrichten van hun re-integratie-inspanningen ondersteunen.

In paragraaf 6 komen de voorschriften van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar aan de orde. Vervolgens worden de medische aspecten resp. de arbeidskundige aspecten besproken (in paragraaf 7 respectievelijk 8).

De re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer komen aan de orde in paragraaf 9.

Het beoordelingskader wordt afgesloten met twee specifieke situaties.

Paragraaf 10 gaat in op de situatie waarin het UWV een deskundigenoordeel moet geven over de re-integratie-inspanningen van werkgever of werknemer of over de aanwezigheid van passende arbeid in het bedrijf.

Paragraaf 11 gaat in op de situatie waarin een dienstverband in de eerste twee ziektejaren eindigt waarna de werknemer aanspraak maakt op ziekingeld.

Hieronder wordt alleen paragraaf 2 weergegeven.

De overige paragrafen zijn elders in dit boekje verwerkt. O.b.v. het toetsingskader beoordeelt het UWV de uiteindelijke re-integratie inspanningen. Het toetsingskader is terug te vinden op internet ([www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl))

## Paragraaf 2. Juridische grondslag

*Het toetsingskader bevat geen nieuwe criteria, maar is gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving alsmede op de jurisprudentie met betrekking tot de verplichtingen van werkgever en werknemer bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. De bepalingen uit het BW inzake het arbeidsovereenkomstenrecht, de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet WIA zijn hiervoor belangrijke bronnen.*

*In deze wetten is onder meer vastgelegd:*

- *De verplichting van de werkgever en werknemer tot goed werkgever- en werknemerschap in het kader van de arbeidsovereenkomst op grond van het Burgerlijk Wetboek;*
- *De verplichting voor de werkgever om passende arbeid aan te bieden en de wettelijke plicht voor de werknemer om aan zijn re-integratie mee te werken. Deze plichten zijn neergelegd in de artikelen 658a en 660a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en zijn eveneens terug te vinden in de plichten gericht op vergroten van mogelijkheden tot het verrichten van arbeid (art 29 Wet WIA), op inschakeling in de arbeid (artikel 30 Wet WIA);*
- *De verplichting voor de werkgever tot het aanpassen van de arbeidsplaats, de werkmethoden en de inrichting van het bedrijf in verband met het realiseren van resterend arbeidsvermogen en diens verplichting om ziekte van werknemers zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken alsmede het begeleiden van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te verrichten (artikel 3 en 4 Arbeidsomstandighedenwet 1998);*
- *De wettelijke verplichting van de werkgever om zich bij de verzuimbegeleiding te laten bijstaan door een arbodienst, of door andere deskundige personen, als bedoeld in de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998;*
- *De plichten van de werknemer ter voorkoming van ontstaan en bestaan van recht op uitkering op grond van de Wet WIA (artikel 28 Wet WIA);*
- *De in artikel 25 Wet WIA neergelegde verplichtingen van werkgever en werknemer ten aanzien van het re-integratiedossier en het re-integratieverslag en de nadere uitwerking daarvan in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar6;*  
*(6 Oorspronkelijk Regeling procesgang eerste ziektejaar, Stcrt. 2002 nr 60; laatste wijziging Stcrt. 2005 nr. 123.)*
- *Professionele standaarden, richtlijnen en protocollen, waaronder de protocollen die gebaseerd zijn op artikel 6, zesde lid, Wet WIA.*

*Het beoordelingskader is geen statisch document, omdat het mede berust op bronnen die steeds verder worden ontwikkeld. Hierbij moet met name worden gedacht aan arbeidsrechtelijke jurisprudentie, professionele standaarden, richtlijnen en protocollen. Deze bronnen ondersteunen (de adviseurs van) de werkgever en werknemer bij de invulling van een effectieve verzuim- en re-integratieaanpak.*

**Let op!** De **vetgedrukte** woorden hieronder zijn steekwoorden en worden elders nader uitgelegd in dit boek. Zie ook het trefwoordenregister.

## 1.2 Wat wordt van de werkgever verwacht

Als een werknemer arbeidsongeschikt wordt kost dat veel geld omdat er veel verschillende **verzuimkosten** aan arbeidsongeschiktheid zijn verbonden. Er bestaan verschillende **modellen** om het verzuim te analyseren en aan te pakken. Meldt de werknemer zich arbeidsongeschikt dan wordt van de werkgever een adequate **verzuimbegeleiding** verwacht. Als het om medische zaken gaat wordt van de werkgever verwacht dat hij een geregistreerde **bedrijfsarts** inschakelt om de verzuimbegeleiding van de werknemer vorm te geven en hem te begeleiden. De bedrijfsarts moet zich houden aan bestaande **protocollen en richtlijnen**.

Het is de bedoeling dat de werknemer zoveel als mogelijk is, werkt. "Ziek is ziek" gaat niet meer op. Werken wordt als voorwaarde gezien om te kunnen herstellen i.p.v. dat hersteld zijn een voorwaarde is om te kunnen werken. Ziekte leidt tot symptomen en symptomen leiden tot **bependingen** in het handelen. Daardoor kan een mens soms bepaalde lichamelijke belasting niet meer aan maar andere belasting wel. De vraag is hoe de **belastbaarheid** van de werknemer er precies uitziet en wat hij daarmee nog wel voor arbeid kan verrichten. Het terugkeren in arbeid wordt **re-integratie** genoemd. Het gaat dan om eigen- of **passende arbeid**. Bij passende arbeid gaat het niet alleen om de belasting van het werk of de belastbaarheid van de werknemer maar ook om de persoon van de werknemer als zodanig met alles wat daarbij komt. Wat er allemaal bij de persoon meespeelt die arbeidsongeschikt is geworden kan worden uitgezocht via de **multi causale probleem analyse**. De passende arbeid die mogelijk is of de taken die de werknemer wel kan, moeten de werknemer en de werkgever zelf zoeken. Het moet dan wel om **duurzame arbeid** gaan en dus niet om tijdelijk werk. Eerst moet intern bij de eigen werkgever (**spoor 1**) worden gezocht. Als dat geen mogelijkheden geeft dan moet **spoor 2** worden gestart, uiterlijk en gemotiveerd waarom dan pas, bij de start van het 2<sup>e</sup> ziektejaar. Bij verschil van mening kan de werkgever bij het UWV een **deskundigenoordeel** aanvragen. Alle activiteiten moeten er op zijn gericht om de werknemer te **herplaatsen** in werk en om te voorkomen dat de werknemer, als hij uiteindelijk 2 jaar ziek is (en dan de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken van de werkgever eindigt) bij het UWV een uitkering moet aanvragen. Meer dan wat in **redelijkheid** van de werknemer en werkgever kan wordt verwacht, wordt niet gevegd. In het toetsingskader staat hierover in paragraaf 3 het volgende:

### **Toetsingskader: Redelijkheid**

Van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij al het mogelijke doen met het oog op de re-integratie. Dit uiteraard binnen de grenzen van de redelijkheid. Artikel 65 Wet WIA bepaalt dat het UWV achteraf beoordeelt of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. De redelijkheid is ook het belangrijkste uitgangspunt in de bovengenoemde artikelen en in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie BW: 7: 658a en 7: 660a

Het resultaat staat voorop. Het gaat om een **bevredigend resultaat**. Het UWV toetst achteraf of al het mogelijke is gedaan om de werknemer te herplaatsen in arbeid die past bij zijn mogelijkheden en m.n. is dat een uitgebreide toets als geen bevredigend resultaat is behaald. Want "al het mogelijke doen" is een heel ruim begrip en wordt beperkt door de grenzen van de redelijkheid. Bereid u er daarom op voor dat u echt zult moeten kunnen aantonen dat u alles, maar dan ook alles heeft gedaan aan uw re-integratie taak. Is toch geen herplaatsing gelukt dan zult u als werkgever moeten kunnen uitleggen waarom dat niet is gelukt en wat u dan allemaal heeft gedaan.

### **Toetsingskader: het bereikte resultaat staat voorop**

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat het bereikte resultaat voorop. Dat resultaat hoeft niet optimaal te zijn. Een bevredigend resultaat is voldoende. Er is dan immers voldaan aan de wettelijke eis dat werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Indien er sprake is van een bevredigend resultaat is de weg waarlangs dit resultaat tot stand is gekomen niet relevant. In die gevallen gaat het UWV, na een marginale toets, over tot beoordeling van de aanvraag voor een WIA-uitkering. Indien het resultaat niet bevredigend is wordt ingezoomd op het re-integratieproces van de eerste twee ziektejaren en de daarbij verrichte re-integratie-inspanningen. De beoordeling van het UWV is dan dus uitgebreider.

In dit boek geef ik voorbeelden van **niet deugdelijke gronden** die werkgevers hebben aangedragen als excuus dat herplaatsing niet is gelukt en die door het UWV niet zijn geaccepteerd met als gevolg dat een **loonsanctie** is opgelegd. Een loonsanctie betekent meestal dat het loon nog maximaal 52