

Comply or explain

Loonsancties blijven (helaas voor werkgevers) aan de orde van de dag. Om een loonsanctie te voorkomen, mag een werkgever zich op de 'vaste gedragslijn' van het UWV, de Werkwijzer Poortwachter, beroepen uit het oogpunt van rechtszekerheid en gelijkheid. Dat betekent niet dat ook de rechter gebonden is aan de uitgangspunten uit deze werkwijzer... De bestuursrechter toetst of de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot zijn re-integratieinspanningen en zo nee, of daar een deugdelijke grond voor bestaat.

In alle gevallen geldt dat je als werkgever er goed aan doet alle re-integratieinspanningen zo goed mogelijk schriftelijk vast te leggen. Daar gaat het vaak mis.

Zo ook in een zaak waarover de Centrale Raad van Beroep op 21 februari 2024 ([ECLI:NL:CRVB:2024:359](#)) een uitspraak over heeft gedaan. In die zaak verweet het UWV de werkgever dat in spoor 1 onvoldoende was onderzocht of er werkhervattingsmogelijkheden waren (al dan niet op taakniveau) voor de zieke werknemer. De werkgever verweert zich door te stellen dat zij wel degelijk een onderzoek heeft gedaan naar de mogelijkheden voor de zieke werknemer binnen de eigen organisatie, maar meent dat die plekken er gewoon niet waren voor de zieke werknemer. Volgens de werkgever zijn niet alleen twee arbeidsdeskundige onderzoeken uitgevoerd om de mogelijkheden in spoor 1 inzichtelijk te maken, maar zijn ook maandelijks gesprekken gevoerd en is regelmatig onderzoek gedaan naar de mogelijkheden in spoor 1.

Dat is nog steeds onvoldoende volgens de Raad, want deze maandelijks overleggen zijn niet schriftelijk vastgelegd en maken dus geen onderdeel uit van het re-integratiedossier. Overigens had in deze zaak het wel schriftelijk vastleggen van die gesprekken vermoedelijk geen verschil gemaakt: de werkgever had ook onvoldoende onderzoek gedaan naar mogelijkheden voor de zieke werknemer op taakniveau. Met andere woorden: de inhoud van de inspanningen was in alle gevallen onvoldoende (vastgelegd of niet).

Wijze les: los van de inhoud van de re-integratieinspanningen (die moeten natuurlijk 'juist' zijn), is het van cruciaal belang dat alle inspanningen ook daadwerkelijk schriftelijk worden vastgelegd. Volstaan met een mondelinge toelichting tijdens de zitting 'dat iets is gedaan' is daartoe natuurlijk niet voldoende.

Kortom: vastleggen en als de werkgever afwijkt van het 'gebaande' pad conform de Wet verbetering poortwachter (en/of de Werkwijzer). Leg het uit én leg het schriftelijk vast: comply or explain!

Datum

19 april 2024

Auteur

Stéphanie Heijtlager