

Grensoverschrijdende re-integratie

Re-integratie in spoor 2: soms een redding voor werkgever en/of werknemer, maar doorgaans ook een doorn in het oog. Hoe vaak legt het UWV een loonsanctie op omdat het tweede spoortraject “onvoldoende adequaat” is? (in [2015 – 2017](#) waren dit overigens 26% van de loonsancties opgelegd door het UWV)

Leuk of niet; een tweede spoor traject moet soms worden ingezet. Maar, hoe zit dat met een werknemer die in het buitenland verblijft? Moet je dan als werkgever dan ook het tweede spoor onderzoeken en/of opstarten?

Deze [casus](#), waar de Centrale Raad van Beroep recentelijk over heeft geoordeeld, geeft daarover een duidelijk beeld.

Het gaat in deze zaak om een werknemer die tijdens ziekte in Slowakije verblijft. Na 104 weken ziekte heeft het UWV aan de werkgever een loonsanctie opgelegd, omdat de re-integratie inspanningen onvoldoende zijn geweest en ook geen sprake is van een deugdelijke grond voor het ontbreken van deze inspanningen. Volgens het UWV heeft de werkgever ten onrechte geen tweede spoortraject opgestart. Het bezwaar van de werkgever tegen deze beslissing wordt ongegrond verklaard, zodat de werkgever het probeert met een bekortingsverzoek. Het bekortingsverzoek wordt (ondanks het ontbreken van een adequaat spoor twee traject) toegewezen. De betreffende werknemer is het daar dan weer niet mee eens en stelt bezwaar in tegen de toewijzing van het bekortingsverzoek. Het UWV is het (bij nader inzien?) met de werknemer eens dat zij ten onrechte het bekortingsverzoek hebben toegewezen, maar stelt dat het besluit kan niet meer ongedaan gemaakt kan worden en dat werknemer maar een schadeverzoek moet indienen bij het UWV.

Ondertussen loopt de beroeps- en hoger beroepsprocedure tegen de loonsanctiebeslissing, waarin de vraag centraal staat of van de werkgever in deze situatie (werknemer heeft slechts marginale mogelijkheden, woont in Slowakije en is daar kennelijk volledig arbeidsongeschikt bevonden) al dan niet gevergd kan worden dat zij een tweede spoor traject opstart. Klinkt plausibel, maar niet voor de Raad:

“(…)

Voor Nederlandse werkgevers met werknemers die in het buitenland wonen, gelden onverkort de regels van de Wet Verbetering Poortwachter. De arbeidsdeskundige bezwaar en beroep heeft hierop in het rapport van 6 september 2018 terecht gewezen, evenals op de door de primaire arbeidsdeskundige genoemde opties die de werkgever in het kader van het tweede spoor had kunnen benutten. Van een situatie van geen benutbare mogelijkheden was, zo blijkt mede uit de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid, geen sprake. De stelling van appellante dat van haar niet kon worden gevergd activiteiten in het tweede spoor te verrichten, gaat dus niet op.

(...)"

Kortom: ook voor werknemers die in het buitenland verblijven tijdens ziekte en bij een Nederlandse werkgever in dienst zijn, geldt dat – indien van toepassing – een tweede spoortraject opgestart moet worden door de werkgever.

Hoe kan de werkgever zo'n tweede spoor traject vormgeven?

Simpel volgens de [rechtbank Gelderland](#): de werkgever mag in principe van de werknemer verlangen dat een werknemer zich tijdens ziekte beschikbaar houdt voor re-integratieactiviteiten. Voor een verblijf in het buitenland tijdens ziekte heeft een werknemer toestemming van zijn werkgever nodig en de werkgever kan deze toestemming weigeren als het verblijf in het buitenland de re-integratie belemmert.

Conclusie: het is als werkgever – afhankelijk van de concrete omstandigheden – van belang dat hij zijn re-integratieverplichtingen op grond van de Wet Verbetering Poortwachter nakomt en een verblijf in het buitenland niet toestaat als dat de re-integratie (al dan niet in het tweede spoor) van de zieke werknemer in de weg staat. Doet de werkgever dat niet, dan kan hij een loonsanctie verwachten.

Datum

06 november 2021

Auteur

Stéphanie Heijtlager