

“Practice what you preach”

Dat een werkgever re-integratie inspanningen moet leveren om een zieke werknemer weer aan het werk te krijgen, dat is inmiddels een bekend gegeven. Als je als werkgever onvoldoende aan de re-integratie van een zieke werknemer doet, dan loop je het risico op een loonsanctie of een verhaalsanctie. Maar wat als je als werkgever keurig de Werkwijzer Poortwachter volgt en tóch een sanctie krijgt van het UWV, omdat je (volgens het UWV) te weinig aan re-integratie hebt gedaan?

Dan moet je bezwaar en beroep instellen!

In de zaak van de Centrale Raad van Beroep van 29 september 2022 ([ECLI:NL:CRVB:2022:2079](#)) had een eigenrisicodragers voor de Ziektewet bij een werknemer met een contract voor bepaalde tijd keurig alle stappen gezet overeenkomstig de Werkwijzer Poortwachter. De werknemer had echter hele beperkte mogelijkheden en een tweede spoortraject kon pas kort voor het einde van de arbeidsovereenkomst van start gaan. Het UWV meende echter dat het tweede spoortraject onvoldoende adequaat was en te laat gestart, en heeft daarom een verhaalsanctie aan de eigenrisicodragers opgelegd.

Beroep

De verhaalsanctie houdt in bezwaar stand, zodat de eigenrisicodragers beroep instelt. De rechtbank volgt de eigenrisicodragers wél en verklaart het beroep gegrond. Het UWV heeft namelijk op onjuiste gronden een verhaalsanctie opgelegd: het UWV heeft op geen enkele wijze onderbouwd en gemotiveerd om welke reden de eigen risicodragers het spoor twee traject te laat zou hebben opgestart en dat afronding van het traject voor afloop van de arbeidsovereenkomst mocht worden verwacht.

Hoger beroep bij de Raad

In hoger beroep voert het UWV vervolgens aan dat de verhaalsanctie terecht is opgelegd, mede met een onderbouwing van de ‘bezwaar landelijke loonsanctiecommissie’ en voegt daaraan toe dat er te veel onduidelijkheden zijn in het trajectplan, zodat daarmee het traject niet adequaat was (en dus re-integratiekansen zijn gemist).

De Raad volgt het UWV echter niet en oordeelt dat het UWV zelf in de Werkwijzer Poortwachter duidelijkheid verschaft aan werkgevers over hun re-integratieverplichtingen. Volgens de Werkwijzer is het voldoende als een tweede spoortraject om plausibele medische redenen pas in het tweede ziektejaar kan worden gestart. Opstarten van het tweede spoortraject betekent volgens de Werkwijzer bovendien dat het traject is ingekocht en ingezet. Er wordt niet de eis gesteld dat sprake moet zijn van een *afgerond* tweede spoortraject. Ook

ten aanzien van de inhoud van het traject in deze zaak is volgens de Raad niets af te leiden dat het onvoldoende adequaat zou zijn. De conclusie van de Raad is dan ook helder:

“(…)

Hiermee hebben in het kader van het trajectplan de gebruikelijke begeleiding en onderzoeken plaatsgevonden, in een relatief zeer korte periode. Mede gelet op het feit dat nog slechts een zeer korte periode resteerde na het ontstaan van de benutbare mogelijkheden tot het bereiken van de einde wachttijd op 26 januari 2019, kan de Raad de arbeidsdeskundige bezwaar en beroep dan ook niet volgen in de conclusie in diens rapport van 9 oktober 2019 dat de re-integratie-inspanningen van (ex-)werkgever onvoldoende zijn geweest. Van een werkgever kan in redelijkheid niet worden verwacht dat hij in een kort tijdsbestek zoals in dit geval, naast de reeds uitgevoerde onderzoeken en begeleiding, ook nog feitelijk uitvoering geeft aan verdere stappen dan reeds genoemd om de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt te verkleinen.

(…)”

Slotsom

UWV, practice what you preach! Werkgevers moeten erop kunnen vertrouwen bij het nemen van de door het UWV voorgeschreven stappen in de re-integratie dat hen geen loonsanctie of verhaalsanctie boven het hoofd hangt.

Datum

01 december 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager