

Re-integratie spoor I: enkel onderzoek naar passende functie of ook naar passende werkzaamheden op taakniveau ('jobcarving')?

Re-integratie van zieke werknemers is een serieuze aangelegenheid voor werkgevers: doet een werkgever gedurende de 104 weken ziekte van een werknemer onvoldoende aan re-integratie, dan hangt de werkgever een loonsanctie boven het hoofd en moet nog eens 52 weken het loon tijdens ziekte doorbetaald worden. Toch is het voor werkgevers niet altijd duidelijk wanneer zij voldoende aan re-integratie hebben gedaan. Natuurlijk is iedere situatie anders, maar de algemene uitgangspunten zijn o.a. in de [Werkwijzer Poortwachter](#) van het UWV opgenomen. In de Werkwijzer staat onder meer dat – *zo nodig* – ook op taakniveau onderzoek gedaan moet worden naar de re-integratiemogelijkheden, maar:

Moet je als werkgever in spoor 1 ook op taakniveau kijken naar passende functies, als met deze taken (evident) geen sprake zal zijn van een loonwaarde van ten minste 65% van het oude loon?

Ja, dat moet in sommige gevallen volgens Centrale Raad van Beroep. In de uitspraak van 2 mei 2023 ([ECLI:NL:CRVB:2023:575](#)) oordeelt de Raad dat de Werkwijzer Poortwachter voorschrijft wat *in ieder geval* van een werkgever wordt verwacht in het kader van de inspanningsverplichtingen om de herplaatsingsmogelijkheden van een werknemer te onderzoeken. Soms kan gezien de specifieke omstandigheden echter meer verwacht worden van een werkgever. Dat is volgens de Raad in die zaak aan de orde.

De Raad gaat daarbij eerst in op het onderzoek van de werkgever in het eerste spoor ten aanzien van de herplaatsingsmogelijkheden van de werknemer (al dan niet door middel van het volgen van een opleiding en/of scholing). De werknemer in deze kwestie heeft in het verleden diverse opleidingen gevolgd en mede daardoor zou hij mogelijk na het volgen van een opleiding breder inzetbaar zijn binnen de organisatie van de werkgever. Dat voorafgaand aan zo'n onderzoek -of door middel van scholing een andere passende functie binnen de organisatie aanwezig is- nog niet vaststaat dat die functie ook daadwerkelijk beschikbaar is, ontslaat een werkgever niet van het doen van onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden van een zieke werknemer na het volgen van een opleiding of scholing.

Daarnaast had de werkgever moeten onderzoeken of er voor de zieke werknemer werkzaamheden op taakniveau binnen het eerste spoor aanwezig waren. Dat heeft de werkgever (of de door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige) verzuimd. Het standpunt van werkgever "*dat een onderzoek naar passende taken dit pas zinvol is, als dit zal leiden tot het realiseren van ten minste 65% van het 'oude' loon*" wordt door de Raad weggewuifd:

“(...) Of die doelstelling kan worden behaald wordt immers pas duidelijk nadat een dergelijk onderzoek is ingesteld. (...)”

Kortom: re-integratie is geen resultaatsverplichting maar een inspanningsverplichting van de werkgever. Die inspanningsverplichting gaat soms – zo lijkt het voor werkgevers – wel erg (of te?) ver. Hoe dan ook is het van belang dat werkgevers binnen hun eigen organisatie zo *nodig* een deugdelijk onderzoek doen niet alleen naar passende functies (al dan niet d.m.v. scholing), maar ook naar passende werk op taakniveau, ongeacht of die werkzaamheden op taakniveau leiden tot een loonwaarde van ten minste 65% van het oude loon.

Datum

04 mei 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager