

Re-integratie tijdens een lockdown

Het is te hopen dat dit najaar COVID-19 niet opnieuw leidt tot gedwongen sluitingen, zoals in 2020 en 2021 het geval was. Deze lockdowns raakten organisaties niet alleen financieel, maar ook werkgevers en werknemers in het kader van de op hen rustende re-integratieverplichtingen. In de zaak van de rechtbank Amsterdam van 1 juni 2022, [ECLI:NL:RBAMS:2022:3026](https://ecli.nl/RBAMS:2022:3026) (gepubliceerd 5 september 2022) was dat ook het geval.

Wat speelde er?

Een pedagogisch medewerker van een voor- en vroegschoolse educatie is in juli 2019 uitgevallen voor haar werkzaamheden. Bij de WIA-aanvraag heeft het UWV geoordeeld dat er onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht door de werkgever. Volgens het UWV heeft de re-integratie van werkneemster ten onrechte stilgelegen en heeft de werkgever onvoldoende de re-integratiemogelijkheden voor werkneemster in spoor 1 (en spoor 2) onderzocht. De werkgever had volgens het UWV werkzaamheden op taakniveau kunnen aanbieden.

De werkgever is het daar niet mee eens: door de lockdown kon werkgever aan al haar medewerkers onvoldoende werkzaamheden aanbieden (ziek of niet ziek). De voorschoolse opvang was immers gesloten. Daarnaast was werkneemster bang voor een besmetting met Corona, vanwege de kwetsbare gezondheid van haar partner. Ook dit dient gerespecteerd te worden aldus de werkgever. Al met al stelt de werkgever dat in redelijkheid van haar geen verdergaande re-integratie-inspanningen verlangd had mogen worden door het UWV.

Wat oordeelt de rechtbank?

De rechtbank Amsterdam – die overigens mooi het juridisch kader schetst in de uitspraak – komt tot het oordeel dat het UWV onvoldoende concreet en deugdelijk heeft gemotiveerd waaruit de tekortkomingen in de re-integratie-activiteiten in met name het eerste spoor hebben bestaan. Volgens de rechtbank had het UWV nader in moeten gaan op de argumenten van de werkgever – dat door de lockdown en de platte organisatie, de angst van werkneemster voor een coronabesmetting – er geen mogelijkheden in spoor 1 waren. Het UWV had inhoudelijk nader in moeten gaan op de bijzondere coronaomstandigheden en draagt het UWV op een nieuwe beslissing te nemen met inachtneming van de uitspraak van de rechtbank.

Kortom: het UWV moet deugdelijk motiveren waarom onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht én concreet maken aan een werkgever waar de tekortkomingen uit bestaan. Daarbij moet het UWV inhoudelijk nader ingaan op de argumenten die door een werkgever in de bezwaarprocedure naar voren zijn gebracht.

Tot slot

In deze casus gaat de bestuursrechter niet nader in op het argument van de werkgever, dat de angst van een werknemer voor een coronabesmetting gerespecteerd moet worden in het kader van de re-integratiewerkzaamheden die aangeboden (en verricht) moeten worden. Het zal in principe afhangen van de omstandigheden van het geval in hoeverre een werkgever deze angst moet 'respecteren' in het kader van de re-integratiewerkzaamheden van een werknemer. Is gezien de omstandigheden geen sprake van een reële 'corona-angst' op grond waarvan de werknemer re-integratiewerkzaamheden mag weigeren, dan zal de werkgever een loonstop moeten toepassen ter voorkoming van een loonsanctie.

Zo'n loonstop (met eventueel ontslag) moet wel op basis van de juiste gronden/argumentatie toegepast worden. Zo volgt uit de zaak van de kantonrechter Amsterdam van 4 mei 2021. De werkgever in die kwestie paste een loonstop bij een werknemer met een kwetsbare gezondheid toe, omdat deze vanwege de angst op een corona-besmetting geen re-integratiewerkzaamheden wilde verrichten. De [kantonrechter Amsterdam](#), heeft in die zaak het ontbindingsverzoek van de werkgever (onder andere op grond van de weigerachtigheid van de werknemer re-integratiewerkzaamheden te verrichten vanwege de angst op een corona-besmetting) afgewezen. De werknemer in die kwestie had volgens de kantonrechter een gerechtvaardigde angst op een besmetting.

Datum

08 september 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager