
Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

1. VIGNET

1.1 Titel casus

Verantwoordelijkheid werkgever voor re-integratie oudere werknemer in spoor 2.

1.2 Korte situatieschets

De arbeidsdeskundige beoordeelt de re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 1 bij de eigen werkgever als voldoende. Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen van de werkgever in het kader van spoor 2 blijkt dat deze het re-integratiebedrijf onvoldoende heeft aangestuurd/gemonitord om er voor de werknemer het maximale uit te halen. Het resultaat had dan ook meer kunnen zijn dan nu is bereikt. Het re-integratiebedrijf heeft de werknemer de eerste drie maanden intensief begeleid om hem rijp te maken voor een re-integratietraject in het kader van spoor 2. Na die drie maanden is de intensieve begeleiding gestopt en veranderd in coaching op afstand. De werkgever laat dit gebeuren en kan geen deugdelijke grond geven waarom hij niet heeft ingegrepen.

1.3 Trefwoorden

Oudere (laagopgeleide) werknemer, lang dienstverband, re-integratie tweede spoor, monitoren re-integratie tweede spoor, re-integratie-inspanningen werkgever, tweede spoor.

1.4 Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

Heeft de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen geleverd voor de re-integratie in het kader van spoor 2 van deze oudere werknemer? Zijn er hierdoor re-integratie kansen gemist? Zo ja, heeft de werkgever daar dan een deugdelijke grond voor?

1.5 Conclusie van de arbeidsdeskundige in de oorspronkelijke casus

De re-integratie-inspanningen in het kader van het eerste spoor zijn voldoende. De arbeidsdeskundigen beoordeelt de inspanningen in het kader van het tweede spoor echter als onvoldoende. De werkgever had hiervoor geen deugdelijke grond. Daarom krijgt hij een loonsanctie van maximaal 52 weken opgelegd.

1.6 Kennis- en leervragen

1. Welke re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 2 mogen van een werkgever worden verlangd, als een oudere werknemer niet in het eigen bedrijf kan worden herplaatst?
2. In welke mate en op welke manier speelt de lengte van het dienstverband een rol, dan wel de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt?
3. Hoe moet een werkgever omgaan met het bewaken van de activiteiten van een door hem ingeschakeld re-integratiebedrijf/re-integratiedeskundige?

1.7 Ingeschakelde commentatoren

- Yvette van Woerkom, centrale stafarbeidsdeskundige UWV
- Ben Lindeman, arbeidsdeskundige UWV

1.8 Gehanteerde bronnen

1. Beleidsregels beoordelingskader poortwachter
2. Jurisprudentie

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

1.9 Relevante domeinen

Arbeidskundige/publieke (werknemers)verzekering, UWV, werkgevers, re-integratiebedrijven, arbodiensten.

1.10 Fasen in levenscyclus arbeid&gezondheid waarvoor relevant

Reductie lang verzuim, uitvoering Wet Verbetering Poortwachter (WVP), re-integratie-inspanningen tweede spoor WVP, langdurige arbeidsongeschiktheid.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

2. RAPPORTAGE

De betreffende werknemer werkt al twintig jaar als lasser bij een middelgrote onderneming. Hij is tussen de 55 en 60 jaar oud. De werknemer heeft zich ziek gemeld met klachten aan zijn rechterschouder. De werknemer is rechts dominant. Uit het re-integratieverslag van een door de werkgever ingeschakelde arbeidskundige blijkt dat re-integratie bij de eigen werkgever niet mogelijk is. De werknemer is op grond van de vastgestelde belastbaarheid niet geschikt voor zijn eigen werk. Ook is hij niet geschikt voor andere werkzaamheden bij zijn eigen werkgever. Vervolgens is de re-integratie in het kader van het tweede spoor gestart.

2.1 Onderzoekskader/aanleiding onderzoek

De aanleiding van het onderzoek is de taak van het UWV om bij een aanvraag voor de WIA te beoordelen of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd.

2.2 Onderzoeksvraag

- Heeft de werkgever voor deze oudere werknemer voldoende re-integratie-inspanningen geleverd in het kader van het tweede spoor?
- Zijn er re-integratiekansen gemist?
- Zo ja, heeft de werkgever hier dan een deugdelijke grond voor?

2.3 Onderzoek

Uitgevoerde Onderzoeksactiviteiten door de arbeidsdeskundige:

- Dossieronderzoek.
- Gesprek met de werknemer.
- Gesprek met de werkgever.
- Overleg met de verzekeringsarts van het UWV.

2.4 Visie van de cliënt

De werknemer heeft de stimulering en activering van het re-integratiebedrijf als positief en stimulerend ervaren. Maar na drie maanden intensieve begeleiding is de gehele begeleiding gestopt: de bemiddelings-/begeleidingsactiviteiten werden dermate afgebouwd dat er feitelijk niets meer gebeurde. De werknemer zou het op prijs stellen als het re-integratiebedrijf de activiteiten voort zou zetten. Vanwege zijn onzekere presentatie, zijn relatief lage opleiding, eenzijdige arbeidsverleden, beperkte arbeidsmogelijkheden en zijn leeftijd, acht hij zijn kansen op een nieuwe passende baan – zonder begeleiding – gering.

2.5 Visie van de leidinggevende/werkgever van de cliënt

De werkgever is van mening dat hij zich door het inschakelen van diverse professionals voldoende heeft ingespannen op het gebied van re-integratiemogelijkheden. Hij geeft aan dat hij voldoende geld en aandacht heeft besteed aan zijn re-integratieverplichting.

2.6 Medische informatie

Er is sprake van een beperkte rechterschouderfunctie. Vooral het reiken rechts en het hanteren van gewichten gaat moeilijk. De werknemer heeft een schouderoperatie ondergaan, waarna ontstekingen en een *frozen shoulder* volgden. De belastbaarheidsvaststelling is niet gewijzigd en is nog steeds actueel. Er wordt geen verdere verbetering verwacht.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

2.7 Resultaten werkplekonderzoek

De arbeidsdeskundige heeft op basis van gesprekken met de werkgever en de werknemer en kennis van het bedrijf vanuit een bedrijfsbezoek in het verleden de re-integratiemogelijkheden in het kader van spoor 1 beoordeeld. Het gaat om een middelgrote werkgever met een beperkt aantal functies: montage-, magazijn-, kantoor- en verkoopfuncties. De montagefuncties komen qua belasting overeen met het eigen werk. Maar ook deze functies zijn voor werknemer té schouderbelastend. Er is met name sprake van niet-toelaatbare overschrijdingen op de aspecten reiken en het hanteren van gewichten. Met betrekking tot magazijnfuncties voldoet werknemer niet aan de door de werkgever gestelde opleidings- en ervaringseisen. Deze functies zijn voor hem ook niet toegankelijk te maken door middel van aanpassingen en/of opleiding. Hetzelfde geldt voor de aanwezige kantoor- en verkoopfuncties.

2.8 Resultaten overig onderzoek door arbeidsdeskundige

De werkgever heeft de re-integratieopdracht spoor 2 belegd bij het uitzendbureau dat hem normaal ook voorziet van productiepersoneel. Het re-integratietraject bestond uit het gedurende drie maanden intensief begeleiden van de werknemer. Daarna ging dit over in coaching op afstand.

2.9 Beschouwing en visie van de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige heeft – op basis van onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden en gesprekken met werkgever en werknemer – vastgesteld dat er, gezien de beperkingen en beperkte capaciteiten van de werknemer, geen duurzaam passende hervattingsmogelijkheden zijn bij de eigen werkgever. Daarom is de werknemer voor zijn re-integratie aangewezen op re-integratie in spoor 2. De werkgever heeft weliswaar het tweede spoor ingezet, maar de inspanningen zijn, gelet op de Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter, onvoldoende. Reden is dat de werknemer niet in staat is om zelfstandig werk te zoeken. Van de werkgever mag daarom worden verwacht dat hij een re-integratietraject inzet dat voldoet aan de begeleidingsbehoefte van de werknemer. Ook heeft de werkgever zich onvoldoende ingespannen met betrekking tot het volgen van het re-integratietraject. Hij had hier als regievoerder over de re-integratiezorg een actievere houding voor moeten aannemen. Het traject had, gezien de leeftijd, beperkte mogelijkheden van de werknemer, het langdurige dienstverband en de relatief lage opleiding niet na drie maanden mogen stoppen. Ook is de begeleiding te vroeg gestopt; die had minimaal tot het eind van de wachttijd moeten aanhouden. Dit is niet gebeurd. Het argument van de werkgever dat hij genoeg geld heeft uitgegeven en voldoende expertise heeft ingezet, is volgens de arbeidsdeskundige geen deugdelijk argument. De werkgever blijft immers te allen tijde verantwoordelijk voor de kwaliteit, inhoud en duur van de re-integratie-inspanningen.

2.10 Conclusies van de arbeidsdeskundige

De re-integratie-inspanningen in het kader van het eerste spoor zijn voldoende. De inspanningen in het kader van spoor voldoen echter niet. Daarom krijgt de werkgever een loonsanctie van maximaal 52 weken.

2.11 Advies en vervolgstappen arbeidsdeskundige

Het advies van de arbeidsdeskundige luidt dat de werkgever op basis van een heroverweging de inhoud van de eerste drie maanden van het re-integratietraject moet voortzetten. De werkgever kan zijn tekortkoming herstellen:

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

- door het heropenen van een adequaat re-integratietraject in het kader van spoor 2; of:
- door een bevredigend re-integratieresultaat te laten zien:
 - de werknemer werkt met zijn toestemming buiten het bedrijf in passend werk dat min of meer aansluit bij de functionele mogelijkheden, of als dit niet haalbaar blijkt:
 - de werknemer werkt in passend werk met een loonwaarde van tenminste 65 procent van het oorspronkelijke loon, mits dit werk structureel is, of:
 - er is een adequaat re-integratietraject naar ander werk bij een andere werkgever afgerond.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

3. ANALYSE CASUS T.B.V. BEOORDELING COMMENTATOREN

3.1 Samenvatting probleemdefiniëring

Bij een WIA-aanvraag door een werknemer die vanwege vastgestelde beperkingen niet volledig herplaatst kan worden in eigen werk, verricht een UWV-arbeidsdeskundige in het kader van de toetsing van de Wet Verbetering Poortwachter onderzoek naar de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer. Als blijkt dat de werknemer niet herplaatsbaar is in eigen of ander (aangepast) werk bij de werkgever – gezien de bij de WIA-aanvraag aanwezige beperkingen – verlangt de wetgever dat de partijen zich inspannen om ander werk bij een andere werkgever te verwerven (spoor 2-activiteiten).

De volgende vragen komen hierbij naar voren:

1. Welke re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 2 mogen van een werkgever worden verlangd als een oudere werknemer niet in het eigen bedrijf kan worden herplaatst?
2. In welke mate en op welke manier spelen hierbij de lengte van het dienstverband een rol, dan wel de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt?
3. Hoe moet een werkgever omgaan met het bewaken van de activiteiten van een door hem ingeschakeld re-integratiebedrijf of een door hem ingeschakelde re-integratiedeskundige?

In deze casus gaat het om een werkgever die weliswaar een spoor 2-traject inzet, maar het traject niet bewaakt om tot een goed resultaat te komen. De werknemer – die ongeveer zestig jaar is, laag is opgeleid, een eenzijdig arbeidsverleden heeft als lasser en een lang dienstverband bij deze werkgever – is niet in staat om zelfstandig werk te zoeken. Van de werkgever mag dan ook worden verwacht dat hij een re-integratietraject inzet dat voldoet aan de begeleidingsbehoefte van de werknemer om op die manier te bevorderen dat hij elders een andere passende baan vindt. Een werkgever moet namelijk als regievoerder over en eindverantwoordelijke voor de re-integratiezorg een actieve houding aannemen bij het volgen, aanpassen en aanvullen van het traject. Het traject moet ook worden aangepast aan de leeftijd, beperkte mogelijkheden, de lengte van het dienstverband en de opleidings- en ervaringsachtergrond van de werknemer. Dit betekent voor deze casus dat het traject niet na drie maanden behoorde te stoppen. Een langere begeleiding had verlangd mogen worden, minimaal tot het einde van de wachttijd. Dit is echter niet gebeurd.

Het argument van de werkgever dat hij genoeg geld heeft uitgegeven en voldoende expertise heeft ingezet is geen deugdelijk argument. De werkgever blijft immers te allen tijde verantwoordelijk voor de kwaliteit, inhoud en duur van de re-integratie-inspanningen.

Waarom is deze casus interessant?

De casus is interessant, omdat de arbeidsdeskundige en de re-integratiebegeleiders in de praktijk van mening verschillen over de noodzaak van het inzetten van een spoor 2-traject bij oudere werknemers, over de inhoud van het re-integratietraject en de rol van werkgever en werkgever tijdens dit traject.

Wanneer is een traject adequaat/wanneer is het traject adequaat verlopen ?

Een traject moet in het verlengde liggen van het Plan van Aanpak, aansluitend op de (bijgestelde) probleemanalyse. Een traject moet ook voldoen aan de begeleidingsbehoefte en mogelijkheden van de werknemer. Daarnaast moet een traject altijd worden afgerond, tenzij het traject om medische redenen pas in het tweede ziektejaar kon starten. In dat geval is starten en betalen voldoende. Het

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

is overigens niet noodzakelijk dat een traject uitmondt in een plaatsing. Een traject verloopt verder adequaat wanneer dit aansluit bij de mogelijkheden van de werknemer.

Welke regels past de arbeidsdeskundige toe?

De arbeidsdeskundige betreft relevante wetgeving en beleidsafspraken bij de beoordeling. Hierbij gaat het onder meer om:

- beleidsregels beoordelingskader poortwachter;
- beleidskader toets re-integratie-inspanningen;
- jurisprudentie rondom dit thema.

Welke uitgangspunten zijn als geldig verondersteld?

Ieder mens heeft recht op arbeid. Arbeid voorkomt een sociaal isolement en zorgt voor een hoger welbevinden. Als een werknemer door een handicap niet meer in staat is arbeid te verrichten, moet de werkgever zorgen voor een adequaat re-integratietraject, hetzij bij hemzelf, dan wel bij een andere werkgever.

Welke maatschappelijke normen past de arbeidsdeskundige toe?

Ieder mens heeft recht op arbeid ('Ora et labora'). Oudere werknemers mogen niet worden uitgesloten van het verrichten van arbeid. Werkgevers zullen zich bij oudere werknemers mogelijk meer moeten inspannen om te komen tot re-integratie.

3.2 Mogelijke oplossingsrichtingen

Jurisprudentie

3.3 Kennisvragen

Uit welke relevante jurisprudentie blijkt dat een werkgever een verstrekkende verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de acties en resultaten van het door hem ingeschakelde re-integratiebedrijf?

3.4 Leervragen

1. Welke re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 2 mogen van een werkgever worden verlangd als een oudere werknemer niet in het eigen bedrijf kan worden herplaatst?
2. In welke mate en op welke manier spelen hierbij de lengte van het dienstverband een rol, dan wel de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt?
3. Hoe moet een werkgever omgaan met het bewaken van de activiteiten van een door hem ingeschakeld re-integratiebedrijf of een door hem ingeschakelde re-integratiedeskundige?

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

4 ANTWOORDEN OP DE KENNIS- EN LEERVRAGEN DOOR COMMENTATOREN

4.1 Antwoorden van de commentatoren op de kennisvragen

Uit welke relevante jurisprudentie blijkt dat een werkgever een verstrekkende verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de acties en resultaten van het door hem ingeschakelde re-integratiebedrijf?

Zie de jurisprudentie die hieronder bij de leervragen wordt aangehaald

4.2 Antwoorden van de commentatoren op de leervragen

De volgende leervragen zijn gesteld:

1. Welke re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 2 mogen van een werkgever worden verlangd als een oudere werknemer niet in het eigen bedrijf kan worden herplaatst?
2. In welke mate en op welke manier spelen hierbij de lengte van het dienstverband een rol, dan wel de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt?
3. Hoe moet een werkgever omgaan met het bewaken van de activiteiten van een door hem ingeschakeld re-integratiebedrijf of een door hem ingeschakelde re-integratiedeskundige?

Leervragen 1 en 2

De eerste twee vragen worden hieronder gezamenlijk behandeld, omdat het in feite om hetzelfde uitgangspunt gaat: zijn er factoren die maken dat een werkgever minder re-integratie-inspanningen hoeft te leveren?

Het komt regelmatig voor dat werkgevers afzien van re-integratie-inspanningen, of vervroegd stoppen met hun activiteiten. Als argument voeren zij dan aan dat de werknemer maar weinig kansen heeft op de arbeidsmarkt als gevolg van:

- een hoge leeftijd;
- een laag opleidingsniveau;
- een eenzijdig arbeidsverleden;
- forse beperkingen.

Arbeidsdeskundigen zouden in de verleiding kunnen komen om mee te gaan in deze redenering. Geen van deze argumenten is echter een reden om minder te doen. Het zijn eerder argumenten om het anders aan te pakken. Dus behalve de reden dat iemand geen benutbare mogelijkheden heeft – iets wat vast wordt gesteld door een arts – zijn er geen verzachtende omstandigheden.

In jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) zijn hierover duidelijke uitspraken te vinden. Zie bijvoorbeeld:

- CRvB 14-12-2011, nr. 10/4304 WIA (LJN: BU8226);
- CRvB 18-11-2009 (LJN: BK 3708).

Hieruit volgt dat forse fysieke beperkingen, zelfs als daarnaast ook nog sprake is van een laag opleidingsniveau en eenzijdige werkervaring, re-integratie niet in de weg mogen staan.

Ook als het gaat om zeer forse beperkingen, is er geen reden om af te zien van re-integratie-inspanningen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een uitspraak, waarin de CRvB stelt dat het feit dat aan een werkneemster een IVA-uitkering is toegekend niet tot de conclusie kan leiden dat een werkgever een deugdelijke grond heeft om geen re-integratie-inspanningen in het tweede spoor te starten. Zie ook:

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

- CRvB 20-03-2013 nr. 11/4765 + 11/4766 WIA (LJN: BZ4864);
- CRvB 29-09-2010 (LJN: BN8780).

Beperkte kansen op de arbeidsmarkt zouden eerder een aanleiding moeten zijn om nog eens kritisch te kijken naar de mogelijkheden in het eerste spoor. Zijn hier wellicht mogelijkheden te creëren, bijvoorbeeld door jobcarving of door aanpassing van de functie?

In de tweede vraag wordt naar de relatie met de duur van het dienstverband gevraagd. Net als ongeschiktheid die is veroorzaakt door een bedrijfsongeval, mag bij een lang dienstverband juist extra inspanning van een werkgever worden verwacht. De volgende uitspraak van de Centrale Raad van Beroep is hierin interessant: CRvB 18-08-2010, nr. 09/6997 WIA + 09/6998 WIA (LJN: BN4419). Hieruit blijkt dat een verslechterde relatie en een concurrentiebeding geen redenen zijn om van re-integratie af te zien. Gelet op het veertigjarige dienstverband in de betreffende zaak is van de werkgever juist extra inspanning te verlangen. Hierbij speelt ook mee dat de verslechterde arbeidsverhouding en het concurrentiebeding geen redenen zijn om af te zien van re-integratie-inspanningen in spoor 2.

Leervraag 3

De derde vraag gaat over de verantwoordelijkheid van de werkgever als hij een deskundige (dienst) inschakelt. De arbeidsdeskundige concludeert in dit geval terecht dat het traject na drie maanden niet had mogen stoppen. De re-integratieplicht van de werkgever loopt door tot het einde van de wachttijd en tot die tijd mogen serieuze inspanningen worden verwacht.

Je kunt je afvragen: na hoeveel trajecten is het dan wél genoeg? Drie trajecten stapelen hoeft niet, het gaat erom dat de werkgever leert van wat er mis ging en dat daarmee rekening wordt gehouden in een volgend traject.

Uit deze casus blijkt dat de cliënt behoefte had aan begeleiding bij het zoeken naar werk. De werkgever had een nieuwe poging moeten wagen, waarin hij met deze behoefte rekening hield. Een mooie uitspraak van de Centrale Raad van Beroep die hierbij aansluit is: CRvB 12-05-2010, nr. 09/3684 WIA (LJN: BM4243). Uit deze zaak blijkt dat spoor 2 ten onrechte niet is ingezet, dat het verrichten van loopbaanonderzoek niet voldoende was en dat beperkte kansen op de arbeidsmarkt geen reden zijn voor het afzien van een re-integratietraject.

Verder is het vermeldenswaardig dat werkgevers hun verantwoordelijkheid niet mogen afschuiven op een re-integratiebedrijf. De meest bekende uitspraak hierover is die van de CRvB d.d. 18-11-2009 (LJN: BK3704), waaruit valt af te leiden dat de verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer voor re-integratie zich ook uitstrekt tot de geleverde diensten door deskundigen, zoals de arbeidsdeskundige van het re-integratiebedrijf.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

Bijlage 1: Ingeschakelde commentatoren

- Yvette van Woerkom, centrale stafarbeidsdeskundige UWV
- Ben Lindeman, arbeidsdeskundige UWV

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen en verwijzingen

Oplegging loonsanctie. Forse fysieke beperkingen mogen re-integratie niet in de weg staan, zelfs als er ook sprake is van een laag opleidingsniveau en eenzijdige werkervaring. Onjuiste advisering door re-integratiebedrijf. Werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie.

CRvB 14-12-2011, nr. 10/4304 WIA (LJN: BU8226)

De rechtbank vernietigt de beslissing van het UWV om een loonsanctie op te leggen. De rechtbank heeft daarbij laten meewegen dat de arbeidsdeskundige in verband met de beoordeling van de aanspraken van de werkneemster op een WIA-uitkering heeft vermeld dat de combinatie van het lage opleidingsniveau, de eenzijdige werkervaring en de forse fysieke beperkingen maken dat er marginale arbeidsmogelijkheden zijn en dat wellicht werk in een aangepaste werkomgeving (WSW) is aangewezen. Verder acht de rechtbank van belang dat aan de werkneemster daadwerkelijk een WSW-indicatie is verstrekt als gevolg van haar beperkingen. De rechtbank is niet overtuigd dat de einduitkomst van het re-integratietraject anders zou zijn geweest als de re-integratie-inspanningen in het tweede spoor in een eerder stadium waren ingezet.

Het UWV voert in hoger beroep aan dat werkgeefster alleen van re-integratie-inspanningen had kunnen afzien als er geen arbeidsmogelijkheden meer waren voor de werkneemster en dat nooit door een arts is vastgesteld dat deze situatie zich voordeed. Het re-integratiebedrijf heeft ten onrechte geconcludeerd dat er van meet af aan nauwelijks of geen mogelijkheden waren op de arbeidsmarkt voor de werkneemster. Het UWV heeft erop gewezen dat uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (bijvoorbeeld: CRvB 18-11-2009 (LJN: BK 3708)) volgt dat forse fysieke beperkingen, zelfs als hiernaast ook nog sprake is van een laag opleidingsniveau en eenzijdige werkervaring, re-integratie niet in de weg mogen staan. De CRvB onderschrijft dit standpunt van het UWV. Dat de werkneemster na afloop van de loonsanctie op arbeidskundige gronden in aanmerking kwam voor een IVA-uitkering maakt dit niet anders.

Op het argument van de betrokken werkgeefster dat zij mocht afgaan op het advies van het re-integratiebedrijf en dat zij niet aansprakelijk kan worden gesteld voor de mogelijke tekortkomingen daarvan, verwijst de Raad naar zijn uitspraak van 18-11-2009 (LJN: BK3713). Daarin oordeelt de Raad dat het UWV er terecht vanuit gaat dat de verantwoordelijkheid voor re-integratie bij de werkgever ligt.

Weigering verkorting loonsanctie. Tekortkoming in de re-integratie-inspanning nog niet hersteld. Toekenning IVA-uitkering geen deugdelijke grond.

CRvB 20-03-2013, nr. 11/4765 + 11/4766 WIA (LJN: BZ4864)

De werkgeefster heeft een loonsanctie gekregen. Zij maakt bezwaar en verzoekt om verkorting van de loonsanctie. Dit verzoek wordt afgewezen, omdat de tekortkoming in de re-integratie-inspanning nog niet is hersteld. Het bezwaar tegen beide besluiten wordt ongegrond verklaard. Ook het tweede verzoek om verkorting van de loonsanctie wordt afgewezen. Ook het bezwaar tegen dit besluit wordt ongegrond verklaard. De rechtbank verklaart het beroep tegen laatstgenoemd besluit gegrond: gegeven de gebleken duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid van werkneemster en de gebleken mislukte re-integratie door arbeidstherapie (AT), valt niet op voorhand in te zien dat werkgever nog meer re-integratie-inspanningen had moeten of kunnen leveren en welke inspanningen dit dan hadden moeten zijn. Het UWV stelt hoger beroep in.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

De CRvB is van mening dat de stukken voldoende steun bieden voor het standpunt van het UWV. Nadat het eerste verzoek tot verkorting is afgewezen, heeft de werkgeefster gedurende drie maanden geen re-integratie-inspanningen verricht. Daarna heeft de werkgeefster slechts onderzocht of de werknemster haar eigen functie zou kunnen hervatten. Dit heeft geleid tot hervatting op AT-basis. Een maand later heeft de werknemster zich weer ziek gemeld. Zij heeft daarna ook niet meer gewerkt. Na mislukking van hervatting in het eigen werk had moeten worden onderzocht of re-integratie in het tweede spoor mogelijk was. Ook uit de rapportage van de door de werkgeefster ingeschakelde arbeidsdeskundige blijkt dat deze bekend was met het feit dat onderzoek naar de mogelijkheden in het tweede spoor had moeten plaatsvinden. Nu de werkgeefster na de ziekmelding van de werknemster de mogelijkheden in het tweede spoor niet dan wel onvoldoende heeft onderzocht, zijn onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht en zijn de tekortkomingen niet hersteld.

Dat aan de werknemster een IVA-uitkering is toegekend, kan niet tot de conclusie leiden dat de werkgeefster een deugdelijke grond had om geen re-integratie-inspanningen in het tweede spoor te starten (zie ook CRvB 29-09-2010, LJN: BN8780). De toekenning van een dergelijke uitkering achteraf heeft plaatsgevonden op basis van andere beoordelingsmaatstaven dan hier aan de orde waren. Daaruit kunnen geen conclusies worden getrokken met betrekking tot de vraag of de werkgeefster in de hier relevante periode voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht.

Oplegging en weigering bekorting loonsanctie. Verslechterde relatie en concurrentiebeding geen reden om van re-integratie af te zien. Claimrapportage niet relevant i.h.k.v. RIV-toets. Gelet op 40-jarig dienstverband is van werkgeefster extra inspanning te verlangen.

CRvB 18-08-2010, nr. 09/6997 WIA + 09/6998 WIA (LJN: BN4419)

Loonsanctiebesluit

De werkgeefster heeft onder meer aangevoerd dat het UWV het loonsanctiebesluit onvoldoende gemotiveerd heeft door niet aan te geven welke concrete stappen zij had moeten zetten. Het is aan het UWV om aannemelijk te maken dat er reële arbeidsmogelijkheden waren, temeer daar zij gemotiveerd – mede onder verwijzing naar de rapportage van de arbodienst (arbeidskundige expertise) van 30-05-2007/28-06-2007 – heeft aangegeven dat dit niet zo is. De CRvB verwerpt deze beroepsgrond met verwijzing naar zijn uitspraak van 18-11-2009 (LJN: BK3717).

De Raad overweegt dat de stukken voldoende steun bieden voor het standpunt van het UWV dat de werkgeefster zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Volgens de verzekeringsarts is de werknemer in persoonlijk en sociaal functioneren, gelet op de functie die hij heeft vervuld, in staat om op bovengemiddeld niveau te functioneren, echter nu niet meer in die mate. De verzekeringsarts acht hem in staat om op normaal niveau in persoonlijk en sociaal functioneren, zoals omschreven in het CBBS, arbeid te verrichten. Verder blijkt uit de arbeidskundige rapportage van 26-02-2007 dat de bedrijfsarts desgevraagd heeft aangegeven dat de werknemer per 28-12-2006 benutbare mogelijkheden had, maar op dat moment niet werkte. Naar het oordeel van de CRvB kan uit deze stukken worden afgeleid dat bij de werknemer geen sprake was van een situatie van GBM. De Raad heeft echter met de BAD moeten vaststellen dat er in het geheel geen re-integratie-inspanningen zijn verricht. Pogingen van de casemanager om re-integratiemogelijkheden te onderzoeken werden niet benut. De werkgeefster heeft verder op geen enkele wijze contact gezocht en/of onderhouden met de werknemer. Ook al werd dit mede

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

ingegeven door de verslechterde arbeidsrelatie, dan had hierop toch een interventie, bijvoorbeeld mediation, ingezet kunnen worden. De CRvB oordeelde daarnaast dat als re-integratie binnen het eigen bedrijf niet of minder goed mogelijk was vanwege de omvang en aard van het bedrijf, het wel noodzakelijk was om re-integratie-inspanningen te verrichten gericht op het tweede spoor. Een eventueel aanwezig concurrentiebeding staat daar naar het oordeel van de Raad niet aan in de weg en doet niet af aan de uit de Wet WIA voortvloeiende re-integratieverplichtingen. Aan de op verzoek van de werkgeefster geraadpleegde arbeidskundige expertise kan in dit verband geen betekenis worden ontleend, nu deze pas na EWT is opgemaakt. De werkgeefster heeft nog gewezen op de arbeidsdeskundige rapportage die is opgemaakt in het kader van de claimbeoordeling. De CRvB volgt in dit verband het standpunt van het UWV dat deze in een geheel ander kader en achteraf heeft plaatsgevonden. Daaruit kunnen geen conclusies getrokken worden met betrekking tot de vraag of de werkgeefster voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht in de wachttijd van 104 weken.

Besluit tot weigering bekorting loonsanctie

De werkgeefster heeft op 06-07-2007 een verzoek ingediend om de loonsanctieperiode te bekorten en heeft daarbij gewezen op de al eerder genoemde arbeidskundige expertise van 30-05-2007/28-06-2007. Hierin wordt aangegeven dat de werknemer niet in staat wordt geacht om meer dan vier uur per dag (twintig uur per week) te werken, waardoor hij ongeschikt is voor eigen werk. Ander passend werk is er niet. Ook wordt aangegeven dat de werknemer in theorie geschikt is om arbeid te verrichten, maar dat bemiddeling naar ander werk – vanwege een combinatie van leeftijd, specifieke arbeidservaring en -opleiding – via een extern re-integratietraject niet haalbaar is.

Het UWV heeft zich met betrekking tot de vraag of de tekortkoming is hersteld, gebaseerd op de rapportages van de (B)AD. De arbeidsdeskundige heeft het standpunt ingenomen dat niet medisch onderbouwd wordt dat werknemer niet geschikt is voor werk binnen de eigen onderneming. Uit overleg met de verzekeringsarts is in dit verband naar voren gekomen dat er volgens aan de bedrijfsarts verstrekte informatie van de specialist sinds eind maart 2007 sprake is van een bevredigende cardiale situatie en dat er gezien de belastbaarheid van betrokkene geen contra-indicatie is voor een eventuele re-integratie binnen de eigen onderneming. Op basis van onderzoek bij de werkgeefster is de arbeidsdeskundige van mening dat bijvoorbeeld op de administratieve afdeling Logistiek wel degelijk niet al te stresserende werkzaamheden voorkomen die voor de werknemer geschikt te maken zijn. Gelet op het feit dat werknemer ruim veertig jaar bij de onderneming werkzaam is, mag van de werkgeefster een extra inspanning gevraagd worden om een passend takenpakket te creëren. Omdat er volgens de arbeidsdeskundige binnen de onderneming wel degelijk re-integratiemogelijkheden zijn te verwachten en hiernaar inhoudelijk geen onderzoek is gedaan, is er geen reden voor het verkorten van de loonsanctie. De BAD heeft dit standpunt – na uitvoerige bespreking van de bezwaargronden – onderschreven. De CRvB volgt het standpunt dat de expertise slechts een weergave is van de situatie zoals deze zich aandient. Het rapport geeft aan geen herstel te zien van eerder geconstateerd verzuim. De Raad oordeelt, anders dan de rechtbank, dat het UWV op basis van de beschikbare gegevens terecht heeft geconcludeerd dat de werkgeefster de tekortkomingen in haar re-integratie-inspanningen niet heeft hersteld.

Verantwoordelijkheid werkgever re-integratie oudere werknemer spoor 2 (Lasser)

Oplegging loonsanctie. Ten onrechte tweede spoor niet ingezet. Verrichten loopbaanonderzoek niet voldoende. Beperkte kansen op arbeidsmarkt geen reden voor afzien van re-integratietraject.

CRvB 12-05-2010, nr. 09/3684 WIA (LJN: BM4243)

In deze zaak was een loonsanctie opgelegd op de grond dat de werkgeefster nagelaten had een re-integratietraject in spoor 2 in te zetten. Dat de werkgeefster een loopbaanonderzoek had laten verrichten, was volgens de CRvB niet genoeg om van voldoende re-integratie-inspanningen te kunnen spreken. Bij het loopbaanonderzoek was namelijk aangegeven dat, als netwerk- en sollicitatieactiviteiten niet tot resultaat leidden, de werknemer hierbij begeleiding had kunnen krijgen. De BAD had vastgesteld dat het zelfstandig solliciteren van de werknemer niet tot resultaat had geleid en dat de werkgeefster daarna niet had ingegrepen door bijvoorbeeld begeleiding te bieden. Ook had het loopbaanonderzoek geen vervolg gekregen met een concreet re-integratietraject in spoor 2. De stelling van de werkgeefster dat de kosten van zo'n traject het voortbestaan van het bedrijf op zijn kop zouden zetten, is door de Raad als niet onderbouwd verworpen. Het feit dat de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt beperkt zijn, doet er naar het oordeel van de Raad niet aan af dat in redelijkheid van de werkgeefster kan worden verlangd dat zij een re-integratietraject in het tweede spoor zou inzetten.