

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

ARBEIDSKUNDIGE VOORBEELD CASUÏSTIEK

SAMENSTELLING CASUSGROEP

Zwier Eggink UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Irene Faazen UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Renate Janssen-Niehof UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Jurgen Schuurman UWV, arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep, regio Oost

Hugo Nutters UWV, arbeidsdeskundige Werkgeversdienstverlening, Klant & Service, Almere

Datum afronding casus Mei 2022

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

Reikwijdte van het 'Eerste spoor' re-integratie bij een (grote) organisatie

Korte situatieschets

Bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen komt de arbeidsdeskundige UWV Sociaal Medische Zaken (SMZ) tot het oordeel dat de re-integratie-inspanningen spoor 1 onvoldoende zijn. Er is namelijk alleen gekeken naar mogelijkheden binnen het eigen bedrijfsonderdeel en niet binnen de totale organisatie. De Landelijke Loonsanctie Commissie (LLC) gaat akkoord met de onderbouwing van de verlengde loondoorbetalingsverplichting. Werkgever gaat in bezwaar. Hij stelt dat het bedrijfsonderdeel een zelfstandig bedrijf is en ook als zodanig opereert. De arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep (B&B) en de bezwaar-LLC gaan mee in de zienswijze van de werkgever. Het bedrijfsonderdeel wordt als een eigen juridische entiteit gezien.

Onderzoekvraag in de oorspronkelijke casus na indienen bezwaar en beroep

Zijn de re-integratie-inspanningen van de werkgever voldoende? Leidt het bezwaar van werkgever tot een ander standpunt?

Conclusie arbeidsdeskundige Bezwaar en Beroep

De arbeidsdeskundige B&B beoordeelt het bedrijfsonderdeel als een eigen juridische entiteit. De re-integratie-inspanningen in het kader van spoor 1 beperken zich tot de functies binnen het eigen bedrijfsonderdeel.

Kennis- en leervragen

- 1 Met welke criteria kan binnen een organisatie de reikwijdte van de verschillende bedrijfsonderdelen voor re-integratie spoor 1 vastgesteld worden?
 - a Welke criteria zijn af te leiden uit de Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021?
 - b Welke criteria zijn af te leiden uit de jurisprudentie en uitspraken van de (b-)LLC?
- 2 Geven deze criteria in de praktijk voldoende duidelijkheid voor een uniform wegingskader door werkgevers en arbeidsdeskundigen?
- 3 Kan er een werkwijze gemaakt worden voor een methodische afweging spoor 1 bij een organisatie?

Trefwoorden

Re-integratie-inspanningen eerste spoor, holding, organisatie, bedrijfsonderdeel, franchise, multinationale onderneming

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 1

Rapportage arbeidsdeskundige oorspronkelijke casus

Onderzoekkader/aanleiding voor onderzoek

Werknemer is een 28-jarige leidinggevende verkoop, werkzaam voor ongeveer 30 uur per week bij een landelijk opererend vervoersbedrijf met een netwerk aan kleine horecavestigingen c.q. kiosken, verkooppunten en faciliterende diensten. Werknemer werkt bij een Winkel-verkooppunt.

De arbeidsdeskundige UWV SMZ oordeelde dat de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, omdat het onderzoek naar arbeidsmogelijkheden binnen spoor 1 beperkt is tot het eigen bedrijfsonderdeel. Er is niet breder gekeken binnen het hele vervoersbedrijf.

Vraagstelling onderzoek

In bezwaar stelt de werkgever dat het bedrijfsonderdeel Winkels een zelfstandig bedrijf is, met een eigen afdeling personeelszaken, en ook als zodanig opereert. De werkgever beschouwt zijn inspanningen binnen spoor 1 daarom wel als voldoende.

Onderzoek

Onderzoeksactiviteiten

- dossierstudie;
- overleg met de werkgever, vertegenwoordigd door de adviseur inzetbaarheid;
- telefonisch overleg met collega UWV;
- overleg met arbeidsdeskundige SMZ;
- voorleggen aan bezwaar-LLC.

Visie werkgever

In bezwaar stelt de werkgever dat het bedrijfsonderdeel Winkels een zelfstandig bedrijf is en ook als zodanig opereert. De inspanningen binnen spoor 1 zijn daarom volgens hem wel voldoende geweest.

De werkgever blijft bij het standpunt dat het bedrijfsonderdeel Winkels een aparte eenheid vormt met een eigen personeelsafdeling, eigen aansturing en eigen administratie. Het bedrijfsonderdeel is gehuisvest in een zelfstandig gebouw. Het bedrijf presenteert zich op de vacaturesite als één bedrijf en heeft een gezamenlijk jaarverslag.

VIGNET

Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling reikwijdte spoor 1

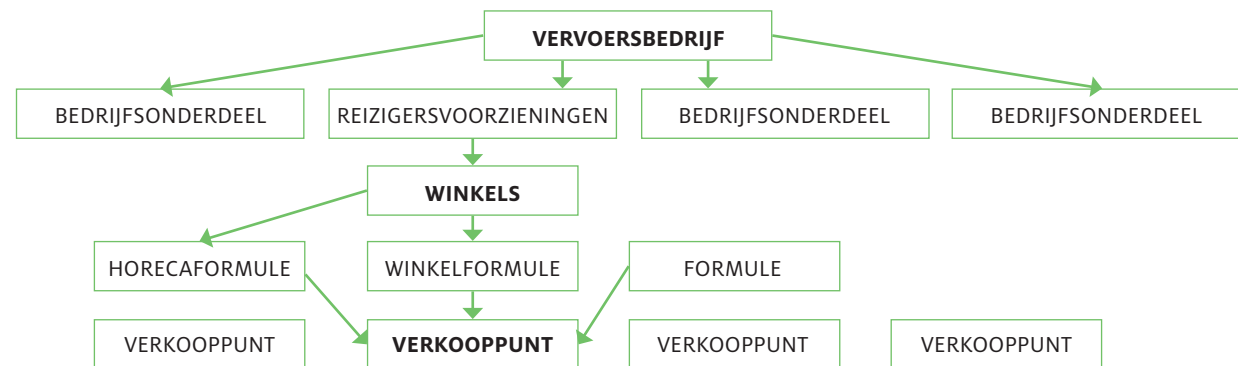
DEEL 1

Rapportage arbeidsdeskundige oorspronkelijke casus

In bezwaar heeft de arbeidsdeskundige gesproken met de werkgever in de persoon van de adviseur inzetbaarheid. Werkgever voert aan dat het bedrijfsonderdeel Winkels, onderdeel van Reizigersvoorzieningen, deel uitmaakt van het concern Vervoersbedrijf (figuur 1: organogram). Het onderdeel Reizigersvoorzieningen heeft echter een eigen personeelsafdeling, administratie, salarisverwerker, fiscaalnummer en aansturing, is gehuisvest in een zelfstandig gebouw en heeft een eigen cao. Binnen het bedrijfsonderdeel Winkels valt elke winkelformule onder een andere cao. Terwijl het vervoersbedrijf een eigen organisatie-cao heeft. Het bedrijfsonderdeel Winkels moet als een zelfstandige entiteit worden gezien.

De gezamenlijke vacaturesite staat in verband met de moeilijke arbeidsmarkt. Werkgever begrijpt dat het verwarrend is dat het bedrijf zich op de vacaturesite als één bedrijf presenteert, dat er een gezamenlijk jaarverslag is en dat werknemer wel tijdelijk bij een ander bedrijfsonderdeel is herplaatst. De zelfstandigheid van Winkels heeft de werkgever in het verleden besproken met het UWV. Het zoeken naar werk in de andere concernonderdelen moet volgens werkgever als een spoor 2-activiteit worden beschouwd. Mochten er elders binnen het vervoersbedrijf passende arbeidsmogelijkheden zijn, dan worden die in spoor 2 benut.

Werkgever wijst erop dat werknemer inmiddels een stageplaats heeft buiten het vervoersbedrijf.



Figuur 1: organogram

DEEL 1**Samenvatting van de
oorspronkelijke casus****DEEL 2****Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus****DEEL 3****Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren****DEEL 4****Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1****DEEL 1****Rapportage arbeidsdeskundige oorspronkelijke casus****Visie werknemer**

Werknemer heeft de werkgever gevraagd naar de re-integratiemogelijkheden in andere concernonderdelen van het vervoersbedrijf. Maar het bedrijfsonderdeel Winkels is een aparte eenheid en daarom werd er niet verder gezocht naar alternatieven binnen de andere eenheden. Terwijl werknemer in het kader van re-integratie wel enkele weken in de fietsenstalling van het vervoersbedrijf mocht werken.

Bevindingen van de arbeidsdeskundige SMZ

De inspanningen van de werkgever zijn onvoldoende geweest. Spoor 1 is niet volledig onderzocht, omdat de werkgever zich heeft beperkt tot het bedrijfsonderdeel Winkels, terwijl dit deel uitmaakt van een brede organisatie. De arbeidsdeskundige SMZ beschouwt de brede organisatie als spoor 1. Het vervoersbedrijf presenteert zich namelijk als één organisatie inclusief het onderdeel Winkels. Zoals onder andere te zien is aan de gezamenlijke vacaturesite waarop de verschillende eenheden staan genoemd. Daarnaast zijn er gezamenlijke stafdiensten als HR, Finance en IT voor verschillende bedrijfsonderdelen van de organisatie. Ook bij het van buitenaf telefonisch contact opnemen presenteert men zich als één organisatie.

Het eigen werk is niet passend en er zijn geen mogelijkheden binnen het bedrijfsonderdeel Winkels, dat is voldoende onderbouwd. Er is echter niet breder gekeken binnen het vervoersbedrijf. Het betreft een grote organisatie en de interne arbeidsmogelijkheden zijn tot op heden onvoldoende onderzocht of benut. Dit heeft dan ook niet geleid tot een structurele herplaatsing in een functie die als passend is aan te merken.

De arbeidsdeskundige SMZ onderbouwt dat er hierdoor mogelijk kansen zijn gemist. De LLC gaat akkoord met de onderbouwing van de loondoorbetalingsverplichting. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever wordt verlengd met maximaal 52 weken.

Conclusie arbeidsdeskundige B&B

De arbeidsdeskundige B&B maakt een andere afweging.

Er is contact geweest met de werkgever. Daarbij is het oordeel van de arbeidsdeskundige SMZ besproken dat het bedrijfsonderdeel Winkels onderdeel is van de brede organisatie, aangezien zij zich op internet, met de vacaturesite, als één organisatie presenteert. Hierdoor zou bij het onderzoek naar passende

DEEL 1**Samenvatting van de
oorspronkelijke casus****DEEL 2****Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus****DEEL 3****Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren****DEEL 4****Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1****DEEL 1****Rapportage arbeidsdeskundige oorspronkelijke casus**

mogelijkheden in spoor 1 ook buiten het bedrijfsonderdeel gekeken moeten worden. Werkgever stelt zich op het standpunt dat het bedrijfsonderdeel Winkels als zelfstandige entiteit moet worden gezien. Er is een eigen personeelsafdeling, administratie, salarisverwerker, fiscaalnummer en cao. Bij de verschillende formules zijn verschillende cao's van toepassing.

De arbeidsdeskundige B&B oordeelt dat het bedrijfsonderdeel Winkels als eigen juridische entiteit moet worden gezien. Dat het vervoersbedrijf zich op de vacaturesite als één organisatie presenteert, is volgens de arbeidsdeskundige B&B niet toereikend om van verbondenheid te kunnen spreken. Mede aangezien er binnen het bedrijfsonderdeel Winkels gewerkt wordt met verschillende cao's en niet met de cao van het vervoersbedrijf. Als de werknemers van Winkels uitvallen voor hun werkzaamheden kunnen zij mogelijk in het kader van spoor 1 herplaatst worden binnen dat bedrijfsonderdeel. Zo kan een werknemer bij een andere winkelformule aangepast werk doen. Herplaatsing in een functie in het verdere vervoersbedrijf is volgens de arbeidsdeskundige B&B niet realistisch. Ze moeten als gescheiden circuits worden gezien en dan past een eventuele herplaatsing volgens de arbeidsdeskundige B&B meer in het kader van spoor 2.

Het spoor 1-onderzoek beperkt zich nu tot de functies binnen bedrijfsonderdeel Winkels. De arbeidsdeskundige SMZ heeft het spoor 1-onderzoek binnen bedrijfsonderdeel Winkels in het arbeidskundig onderzoek als voldoende beoordeeld. Daarom is er volgens de arbeidsdeskundige B&B geen valide reden meer om de verlengde loondoorbetaling te handhaven.

Advies en vervolgvragen

Casus is voorgelegd aan de bezwaar-LLC. Deze is akkoord gegaan met het standpunt van de arbeidsdeskundige B&B.

Het bezwaar van werkgever is vervolgens gegrond verklaard. De verlengde loondoorbetalingsverplichting is vervallen.

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 1

Rapportage arbeidsdeskundige oorspronkelijke casus

Kennis- en leervragen

- 1 Met welke criteria kan binnen een organisatie de reikwijdte van de te betrekken bedrijfsonderdelen voor re-integratie spoor 1 vastgesteld worden?
 - a Welke criteria zijn af te leiden uit de Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021?
 - b Welke criteria zijn af te leiden uit de jurisprudentie en uitspraken van de (b-)LLC?
- 2 In welke mate geven deze criteria in de praktijk voldoende duidelijkheid voor een uniform wegingskader door werkgevers en arbeidsdeskundigen?
- 3 Kan er een werkwijze gemaakt worden voor een methodische afweging spoor 1 bij een organisatie?

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 2

Analyse casus door casusgroep

Samenvatting probleemdefiniëring/context voor de vragen aan de commentator

In de casus is er een verschil van uitleg van het poortwachterbeleid met betrekking tot het vaststellen van de reikwijdte van spoor 1 binnen een groter concern. De arbeidsdeskundige UWV SMZ en de LLC nemen bij de primaire beslissing een ander standpunt in dan de werkgever, de arbeidsdeskundige B&B en de bezwaar-LLC UWV.

De vraag naar de reikwijdte van spoor 1 doet zich voor bij organisatiestructuren waar de werkgever onderdeel is van een grotere organisatie. Hij kan ook van belang zijn voor de no-riskpolis, waarbij het uitmaakt of er sprake is van een plaatsing in spoor 1 of spoor 2 (nieuwe werkgever). De vraag is wat je in redelijkheid van een arbeidsdeskundige mag verwachten bij het onderzoeken van de bedrijfsstructuur. Wat moet hij uitzoeken? Hoe ver moet hij daarin gaan? Hoe kan een juist en eenduidig oordeel geven worden over de bedrijfsstructuur?

Er is onderzocht wat al bekend is over deze vraagstelling op basis van het poortwachterbeleid, Leidraad AKC Passende arbeid spoor 1 en 2 en de jurisprudentie. De relevante passages uit de Werkwijzer Poortwachter, de Leidraad AKC Passende arbeid spoor 1 en 2 en de jurisprudentie zijn hierna samengevat.

- [Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021](#)
- [Leidraad AKC Passende arbeid spoor 1 en 2](#)
- [Jurisprudentie](#)

Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021

In de Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021 staat in *onderdeel 4.5 Verplichtingen werkgever*:

Passend werk aanbieden

‘De werkgever moet spontaan passende werkzaamheden aanbieden en zo nodig opdragen. De zieke werknemer moet daar niet zelf op af hoeven gaan. Het enkel attenderen op vacatures of laten kennismaken met een manager is niet genoeg. Het informeren naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is ook niet voldoende. De werkgever moet actief zoeken en bemiddelen naar passend werk binnen de eigen organisatie.’

VIGNET

Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling reikwijdte spoor 1

DEEL 2

Analyse casus door casusgroep

Organisatie van het bedrijf

‘Naarmate het bedrijf groter is, er meer vacatures zijn en er meer diversiteit in functies is, zijn er eerder andere passende functies beschikbaar. Ook zijn de mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie dan groter. Bijvoorbeeld door andere taakverdeling of takenruil. De feitelijke mogelijkheden tot aanpassing van productie- en werkmethoden zijn per (type) bedrijf verschillend en bepalen mede wat redelijk is binnen de gegeven omstandigheden.’

Met elkaar verbonden ondernemingen

‘Bij de begeleiding van de werknemer bij het vinden van geschikt werk wordt ook gekeken naar andere, met de eigen onderneming verbonden organisaties, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. In dat geval wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste- of een tweede-spoorre-integratietraject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).’

In hoofdstuk 17 Begrippenlijst staat:

Eigen organisatie

‘De eigen organisatie is de juridische entiteit waarbinnen de werknemer feitelijk werkzaam is. Onder eigen organisatie worden ook met elkaar verbonden ondernemingen verstaan. Als de werknemer wordt begeleid bij de verwerving van geschikt werk bij een andere, met de eigen onderneming verbonden organisatie (zoals in een holdingstructuur), wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste of een tweede spoorre-integratie-traject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties kenbaar zijn. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).’

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 2

Analyse casus door casusgroep

Leidraad AKC Passende arbeid spoor 1 en 2

In paragraaf 6.2 *Interne mogelijkheden ander passend werk* staat:

‘Bij het onderzoek naar passend werk in spoor 1 wordt gekeken naar met elkaar verbonden ondernemingen. Hierbij wordt ook gekeken naar andere organisaties die met de eigen onderneming verbonden zijn, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. In dat geval wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste of een tweede spoor re-integratietraject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn. Naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten, zoals een gezamenlijke personeelsdienst, zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 moeten worden aangemerkt. Ook als de ondernemingen in administratief opzicht los van elkaar staan.’

Jurisprudentie

- 1 Uitspraak van de Centrale Raad van Beroep ([ECLI:NL:CRVB:2012:BX4602](#)), waarin de Raad het volgende overweegt: ‘Daarbij is in de eerste plaats van belang dat betrokkene de zoekacties naar passend werk bij de eigen werkgever eerst beperkt heeft tot werkzaamheden binnen de vestiging Apeldoorn. Van betrokkene had echter verwacht mogen worden dat was ingezet op arbeidsmogelijkheden binnen [de organisatie van betrokkene] in de volle breedte. Daarbij weegt mee dat [de organisatie van betrokkene] een zeer groot concern is. Binnen [de organisatie van betrokkene] Nederland werkten, zo blijkt uit een rapport van de arbeidsdeskundige [naam arbeidsdeskundige] van de arbodienst van 21 november 2007, 65.000 medewerkers.’
- 2 In een uitspraak van de rechtbank Leeuwarden ([ECLI:NL:RBLLE:2011:BR4875](#)) concludeert de rechtbank dat de holding als eerste spoor moet worden aangemerkt, omdat de werknemer het aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst destijds van de holding had ontvangen en deze ook voor akkoord getekend naar de holding had moeten retourneren. Blijkens de stukken speelt de holding bovendien een grote rol in het aannamebeleid, de herplaatsing en de re-integratie van werknemers binnen haar dochterondernemingen. Dit betekent naar het oordeel van de rechtbank dat in het kader van het eerste spoor niet alleen diende te worden gekeken naar passende functies binnen de BV waar werknemer op moment van uitval werkzaam was, maar ook naar passende functies bij zusterondernemingen binnen de holding.

VIGNET

Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling reikwijdte spoor 1

DEEL 2

Analyse casus door casusgroep

- 3 In een uitspraak over de overheid werd er in eerste aanleg van uitgegaan dat het hele ministerie, met alle daaronder vallende diensten, spoor 1 is. Deze uitspraak is door de Centrale Raad van Beroep herroepen ([ECLI:NL:CRVB:2021:3047](#)). Een rechtbank wordt toch als een afzonderlijk onderdeel in het kader van re-integratie gezien.
- 4 Mr. P. Fluit veronderstelt, in zijn artikel 'De Werkwijzer Poortwachter en de gevolgen voor de re-integratiepraktijk' in Arbeidsrecht 2017/53, dat de wijziging in de Werkwijzer over dit onderwerp verband houdt met hetgeen in het Ontslagbesluit is bepaald ten aanzien van de herplaatsingsplicht van de werkgever ([artikel 7:669 lid 1 BW](#)). Hij geeft hierover aan: 'De jurisprudentie over de invulling van de herplaatsingsplicht verschilt. Vraag is of zeggenschap moet worden verondersteld: heeft de werkgever zeggenschap over het aannamebeleid binnen de groep en kan herplaatsing, gelet daarop, in redelijkheid van hem kan worden gevegd. Net als ten aanzien van toetsing van de hiervoor benoemde herplaatsingsplicht rijst ook bij de invulling van de re-integratie-verplichting de vraag hoe ver deze reikt als sprake is van een groep. Zuster 1 kan niet altijd zuster 2 verplichten om een werknemer te herplaatsen. De formele zeggenschap ontbreekt in dat geval. Is het dan voldoende dat er contact is opgenomen met de zusteronderneming en dat de vraag is voorgelegd of herplaatsing mogelijk is? Het lijkt redelijk alleen een herplaatsing- en re-integratieplicht aan te nemen als er ook sprake is van feitelijke zeggenschap over de andere onderneming(en) binnen de groep.'

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

Op basis van een drietal commentaren¹ heeft het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum een [handreiking voor de vaststelling van de reikwijdte van spoor 1 voor de re-integratie-inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter \(WVP\)](#) opgesteld.

De commentatoren zijn:

- 1 Mr. Pieter Fluit; advocaat bij Stadhouders Advocaten
- 2 Mr. Monique van de Graaf, jurist/arbeidsdeskundige bij Hart voor Arbeid
- 3 Esther Boswinkel, arbeidsdeskundige/beleidsadviseur SMZ Centraal Expertise Centrum en Yvette van Woerkom, arbeidsdeskundig adviseur SMZ

Aandachtspunten voor de vaststelling van de reikwijdte van spoor 1 voor de re-integratie-inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter²

1 De wettelijke uitgangspunten

In het kader van de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer op basis van de WVP dient een werkgever te doen wat binnen een redelijk bereik ligt. Dat vraagt re-integratie-inspanningen binnen de 'eigen organisatie' of 'de groep' (spoor 1) en re-integratie-inspanningen buiten de eigen organisatie (spoor 2).

De re-integratie-verplichtingen van de werkgever in het kader van arbeidsongeschiktheid zijn onder meer op de volgende plekken in wet- en regelgeving en beleidsregels verankerd.

- 1 De verplichting voor de werkgever om passende arbeid aan te bieden en de wettelijke plicht voor de werknemer om aan zijn re-integratie mee te werken. Deze plichten zijn neergelegd in de artikelen 629 lid 3, 658a lid 2 en 4 en 660a van [boek 7 van het Burgerlijk Wetboek](#) en overeenkomstige regelingen voor overheidspersoneel.
- 2 Ontslagbesluit van het UWV en de toestemming de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ([artikel 7:669](#) van het Burgerlijk Wetboek).
- 3 Wet Verbetering Poortwachter/[Werkwijzer Poortwachter](#) en de toetsing van het Re-Integratie Verslag.
- 4 [Beleidsregels beoordelingskader poortwachter](#).

¹ UWV geeft één keer commentaar, maar daarbij zijn wel twee personen betrokken.

² De onderstrepingen in de tekst zijn van de opstellers om de kernbegrippen in het betoog te benadrukken.

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

2 Re-integratie inspanningen en de Wet Verbetering Poortwachter

Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Zij kunnen zich laten bijstaan door door hen ingeschakelde en onder hun verantwoordelijkheid vallende deskundigen. Daarbij bestaat er een re-integratievolgorde, waarbij eerst de focus gericht wordt op de mogelijkheden binnen de eigen organisatie (spoor 1). Als dat geen passende functie biedt, wordt aanvullend buiten de eigen organisatie gekeken (spoor 2).

Re-integratie in spoor 1 omvat alle activiteiten gericht op werkhervatting binnen de eigen organisatie. Dat gaat achtereenvolgens om:

- 1 Terugkeer in eigen werk.
- 2 Terugkeer in aangepast eigen werk.
- 3 Terugkeer in (aangepast) ander werk.

Re-integratie in spoor 2 omvat alle activiteiten gericht op werkhervatting buiten de eigen organisatie. Zodra er geen zicht (meer) bestaat op een structurele hervatting binnen de eigen organisatie, moet er een adequaat tweedespoortraject worden gestart om de hervattingskansen van de arbeidsongeschikte werknemer zo veel mogelijk te vergroten. Bij een re-integratie in spoor 2 wordt de arbeidsongeschikte werknemer actief begeleid bij het vinden, verkrijgen en behouden van een voor hem geschikte functie in een andere organisatie dan die van de eigen werkgever. Dit gebeurt op basis van een van tevoren opgesteld en schriftelijk vastgelegd re-integratieplan.

De [Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021](#) geeft in paragraaf 4.5 een richtsnoer voor de grens tussen spoor 1 en spoor 2:

‘Bij het begeleiden van de werknemer bij de verwerving van geschikt werk wordt ook gekeken naar **andere, met de eigen onderneming verbonden organisaties**, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. In dat geval wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste of een tweede spoor re-integratietraject bepaald door de **mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn**. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich **meer als één organisatie**

DEEL 1**Samenvatting van de
oorspronkelijke casus****DEEL 2****Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus****DEEL 3****Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren****DEEL 4****Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1****DEEL 3****Commentaren van externe deskundigen**

presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).’

Dit richtsnoer geeft geen duidelijk handvat hoe vast te stellen is of er sprake is van afzonderlijke organisaties. Of, anders geformuleerd, wanneer er sprake is van ‘een groep’.

Belang vaststellen reikwijdte spoor 1

Het vaststellen van de reikwijdte van spoor 1, wat is ‘de groep’ of ‘wanneer zijn organisaties verbonden’ is noodzakelijk voor een werkgever om de juiste re-integratie-inspanningen te verrichten. De verplichtingen in de WVP zijn erop gericht om werknemers het werk zo veel mogelijk te laten hervatten in passend werk en dan bij voorkeur bij de eigen werkgever. Daarom zijn er ook meer verplichtingen in spoor 1 dan in spoor 2. Dan moet je wel weten wat tot spoor 1 behoort. Pas als blijkt dat terugkeer naar de eigen werkgever niet meer mogelijk is, kan er reden zijn voor ontslag. Het ontslagbesluit vraagt ook re-integratie-inspanningen van de werkgever en geeft zo invulling aan en de bescherming van de werknemer én de verplichtingen van werknemer en werkgever.

Bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen door UWV wordt gekeken naar het resultaat van de inspanningen in spoor 1 en spoor 2. De arbeidsdeskundige SMZ houdt altijd de vaste toetsingsvolgorde aan:

- 1 Is er sprake van een bevredigend re-integratieresultaat?
- 2 Zo nee, zijn de re-integratie-inspanningen voldoende?
- 3 Zo nee, is daar een deugdelijke grond voor?
- 4 Zo nee, is het mogelijk om de tekortkomingen te herstellen?

Verder staat in de Werkwijzer:

‘Het doel van de re-integratie is een structurele werkhervatting in passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. Dit betekent dat er een re-integratievolgorde bestaat waarbij eerst de focus gericht wordt op de mogelijkheden binnen de eigen organisatie (spoor 1) en, zo nodig aanvullend, buiten de eigen organisatie (spoor 2).’

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

De focus ligt dus in eerste instantie op spoor 1, omdat daar de meeste kansen zijn op structurele hervatting in passend werk. Een tekortkoming bij een van de twee sporen kan, bij een onvoldoende re-integratieresultaat, leiden tot een verlengde loondoorbetalingsverplichting. Het eenduidig kunnen vaststellen van de reikwijdte van spoor 1 binnen 'de groep', is dus ook belangrijk voor werkgever en werknemer voor de invulling van de verplichtingen van de WVP.

De huidige Werkwijzer Poortwachter geeft een betrekkelijk algemene beschrijving van de reikwijdte van spoor 1. Die wordt in de praktijk niet altijd eenduidig geïnterpreteerd. Dat vraagt om verheldering en het komen tot nadere afspraken over de te volgen werkwijze bij het vaststellen van 'onderlinge verbondenheid' van bedrijven binnen 'een groep'.

Benadering van de reikwijdte van spoor 1 op basis van bestaande benaderingen en jurisprudentie

Wellicht kan aansluiting gezocht worden bij het ontslagbesluit en het 'groepsbegrip' als bedoeld in art 2:24 b BW.³ Om van een groep als bedoeld in art 2:24 b BW te kunnen spreken moet voldaan zijn aan drie criteria. Deze criteria zijn feitelijk-economisch van aard:

- 1 economische eenheid;
- 2 organisatorische verbondenheid;
- 3 centrale leiding.

Tussen deze drie criteria bestaat een verband. Een economische eenheid veronderstelt immers een zekere organisatorische verbondenheid, die tot stand komt onder centrale leiding.⁴

Doordat voor het groepsbegrip van art. 2:24b BW aan de drie criteria tegelijkertijd voldaan moet zijn, neemt het onderscheidend vermogen van het begrip toe. Bij het groepsverband staat het **daadwerkelijk uitoefenen van zeggenschap (effectieve controle) over bijvoorbeeld herplaatsing bij een ander onderdeel van de groep** voorop.

³ Commentaar op deze artikelen is ontleend aan de Groene Serie, commentaar op art 2:24a en art 2:24b BW.

⁴ Asser/Maeijer & Kroeze 2-1* 2019/261.

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

Een franchiseorganisatie valt bijvoorbeeld buiten het groepsbegrip van art. 2:24b BW. In het geval van een franchise ontbreekt doorgaans zowel het vereiste van centrale leiding als de economische verbondenheid. De franchisegever deelt immers doorgaans niet in de resultaten van de franchisenemers.⁵

Een organisatorische verbondenheid of groepsverbondenheid is eenvoudiger vast te stellen wanneer **bepaalde zeggenschapsrechten aanwezig zijn als aandeelhouderschap, lidmaatschap, statutaire voorzieningen of contracten tussen de betrokken rechtspersonen en/of vennootschappen**. Ook de aanwezigheid van een **gecentraliseerd planning- en controlesysteem** is een belangrijke aanwijzing voor een groep.

Het criterium van de economische eenheid is afkomstig uit het jaarrekeningenrecht waarin een belangrijk uitgangspunt is (geweest) dat over een eenheid verslag wordt uitgebracht als zij een **zodanige economische samenhang heeft dat verslaggeving daarover zinvol is**.⁶ Het is geen vereiste dat de groep naar buiten toe als eenheid optreedt.⁷ Wel is het bestaan van een groep eenvoudiger vast te stellen wanneer de groep als zodanig naar buiten toe optreedt.

Het vereiste van centrale leiding⁸ is in de praktijk niet altijd eenvoudig toe te passen. In dit verband wordt in de literatuur vaak gesproken over het **plannen, coördineren en controleren van een gemeenschappelijke strategie**.⁹ De centrale leiding kan bijvoorbeeld worden afgeleid uit de aanwezigheid van gezamenlijk **planning- en controlesystemen**. Daarnaast wordt ook wel genoemd dat **de besluiten van de centrale leiding zo nodig tegen de wil van de groepsmaatschappij moeten kunnen worden ‘doorgezet’**.¹⁰ Het voeren van centrale leiding wil overigens niet zeggen dat voor de vennootschappen op lagere niveaus binnen de groep helemaal geen ruimte overblijft om zelf nog in zekere mate het beleid te bepalen.¹¹

⁵ Bartman, Dorresteyn & Olaerts, Van het Concern 2020/2.2.1.

⁶ Van Achterberg, t.a.p., p. 77-78.

⁷ S.M. Bartman, Inleiding concernrecht, Alphen aan den Rijn 1986, p. 20.

⁸ Kamerstukken II 1979/80, 16 326, nr. 3, MvT, p. 42; Kamerstukken II 1987/88 19 813, nr. 5, MvA, punt 14.

⁹ Zie P-G Timmerman in de conclusie bij HR 3 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:478, JOR 2020/166, overweging 3.53, Asser/Maeijer & Kroeze 2-I* 2015/261.

¹⁰ Conclusie P-G Timmerman HR 3 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:478, JOR 2020/166, De centrale leiding moet zo nodig tegen de wil van de groepsmaatschappij kunnen worden ‘doorgezet’.

¹¹ HR 3 april 2020, ECLI:NL:HR:2020:478, JOR 2020/166 (SNS).

VIGNET

Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

Deze lijn van denken over de mate van verbondenheid van bedrijven met elkaar in een groep wordt vaker gevolgd in rechtspraak in het kader van de toetsing van de re-integratie-inspanningen van een werkgever en het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting. Recente jurisprudentie (Centrale Raad van Beroep, 2 december 2021, [ECLI:NL:CRVB:2021:3047](#)) is daar een voorbeeld van.

De Centrale Raad van Beroep zet in deze uitspraak eerst het juridisch kader uiteen op grond waarvan UWV bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen een verlengde loondoorbetalingsverplichting kan opleggen. Daarna stelt de Raad vast dat deze regels (inclusief de Werkwijzer Poortwachter 1 juni 2021) ook van toepassing zijn op een overheidswerkgever (zoals een rechtbank). In de uitspraak wordt verwezen naar de Werkwijzer Poortwachter, waarin over de grens tussen spoor 1 en spoor 2 een [richtsnoer](#) wordt gegeven.

De Raad is van oordeel dat bij de rechtbank in de onderhavige casus sprake is van een min of meer zelfstandige organisatie. Dit betekent dat de lokale rechtbank zelf aldus als spoor 1 geldt en niet – zoals UWV stelde – het volledige ministerie van Justitie en Veiligheid. De Raad geeft hiervoor de volgende redenen:

- Het gerecht is zelfstandig bevoegd tot het aanstellen of herplaatsen van ambtenaren enkel binnen het eigen gerecht.
- Een gerecht functioneert binnen de overkoepelende organisatie van De Rechtspraak als zelfstandig organisatieonderdeel. Elk gerecht heeft een **eigen begroting**, een **eigen jaarplan** en een **eigen afdeling personeelszaken**, voert een **eigen vacature- en aannamebeleid** en is als aparte entiteit binnen De Rechtspraak kenbaar.
- Ondanks dat een lokale rechtbank organiek onderdeel is van De Rechtspraak en dus het ministerie van Justitie en Veiligheid, opereert een lokale rechtbank min of meer zelfstandig en **kan zij niet zonder toestemming van derden een gerechtsambtenaar binnen het ministerie van Justitie en Veiligheid herplaatsen**.

De Centrale Raad van Beroep achtte de aanwezigheid van deze onderdelen voldoende reden om de re-integratie-inspanningen binnen de eigen rechtbank als adequate spoor 1-activiteiten te zien.

Ook in eerdere uitspraken is al aansluiting gezocht bij bijvoorbeeld de plek in een holding waar de feitelijke zeggenschapsvraag over het aannamebeleid ligt. In een uitspraak ([ECLI:NL:RBL:2011:BR4875](#))

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 3

Commentaren van externe deskundigen

concludeert de rechtbank Leeuwarden dat de bedrijven binnen de holding als eerste spoor moet worden aangemerkt, omdat de werknemer het aanbod tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst destijds van de holding had ontvangen en deze ook voor akkoord getekend naar de holding had moeten retourneren en omdat blijkt de stukken de holding een grote rol speelt in het aannamebeleid, de herplaatsing en de re-integratie van werknemers binnen haar dochterondernemingen. Dit betekent naar het oordeel van de rechtbank dat in het kader van het eerste spoor de reikwijdte niet alleen bestaat uit het kijken naar passende functies binnen de BV waar werknemer op moment van uitval werkzaam was, maar ook naar passende functies bij zusterondernemingen binnen de holding. De Holding heeft namelijk de zeggenschap over het aannamebeleid en daarmee het herplaatsing beleid bij de zusterondernemingen.

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 4

Handreiking voor de bepaling van de verbondenheid van bedrijven
binnen een holding of groep

Het hiervoor opgebouwde betoog en de daarin besproken elementen die belangrijk zijn voor het vaststellen van de verbondenheid is hierna vertaald naar vragen die beantwoord kunnen worden om per casus de weging te maken van de mate van verbondenheid. Per vraag is verder een suggestie gedaan voor informatie die nodig is om een juist beeld te vormen en hoe die informatie verkregen kan worden. De focus van de vragen is: wat is de feitelijke mate van verbondenheid van de eigen organisatie waar de werknemer werkt met de holding of groep.

- 1 Is de eigen organisatie volgens het organogram onderdeel van een holding of groep?
Suggestie: bezoek de website van het bedrijf en bekijk het jaarverslag met het doel het organogram te vinden of vraag het aan de werkgever.
- 2 Is er sprake van onderling aandeelhouderschap bij zusterondernemingen/rechtspersonen die de eigen aansturing aantasten?
Suggestie: bezoek de website van het bedrijf en bekijk het jaarverslag en de statuten of vraag de informatie op bij de werkgever.
- 3 Zijn er gezamenlijke (statutaire) voorzieningen of contracten tussen de betrokken zusterondernemingen/rechtspersonen die de eigen aansturing aantasten?
Suggestie: bezoek de website van het bedrijf en bekijk het jaarverslag en de statuten of vraag de informatie op bij de werkgever.
- 4 Zijn er stemrechten en/of benoemingsrechten van zusterondernemingen/rechtspersonen die het mogelijk maken zeggenschap uit te oefenen over de organisatie?
Suggestie: bezoek de website van het bedrijf en bekijk de statuten of vraag de informatie op bij de werkgever.
- 5 Heeft de eigen organisatie zeggenschap over het eigen werving- en selectiebeleid?
Suggestie: vraag de arbeidsovereenkomst, het personeelsbeleid en het werving- en selectiebeleid op bij de werkgever.
- 6 Is het herplaatsingsbeleid en de bevoegdheid beperkt tot de eigen organisatie? Is de leiding van de eigen organisatie voor herplaatsing bij zusterondernemingen/rechtspersonen afhankelijk van besluitvorming door derden?
Suggestie: vraag het personeelsbeleid en werving- en selectiebeleid op bij de werkgever. Vraag om uitleg over de herplaatsingsverplichtingen in het bedrijf.

VIGNET

Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling reikwijdte spoor 1

DEEL 4

Handreiking voor de bepaling van de verbondenheid van bedrijven binnen een holding of groep

- 7 Heeft de eigen organisatie een eigen strategisch plan, begroting, jaarplan, controlesysteem en jaarrekening?
Suggestie: vraag het strategisch plan, de begroting en het jaarplan op. Bespreek in welke mate het strategisch plan, begroting en jaarplan zelfstandig tot stand komen en worden vastgesteld.
- 8 Heeft de eigen organisatie een eigen voortgang- of financieel controlesysteem?
Suggestie: bespreek hoe het controlesysteem werkt, wie dat opstelt en in welke mate het zelfstandig kan worden vastgesteld.
- 9 Heeft de eigen organisatie een eigen jaarrekening?
Suggestie: bespreek hoe de jaarrekening wordt opgesteld en in welke mate deze zelfstandig kan worden vastgesteld.
- 10 Heeft de eigen organisatie eigen stafdiensten als HRM, financiën en ICT?
Suggestie: bespreek hoe deze afdelingen georganiseerd zijn en focus daarbij op de breedte van de taken van de afdelingen. Bedienen ze het hele concern of het eigen deel?
- 11 Heeft de eigen organisatie een eigen inschrijving in het handelsregister?
Suggestie: Vraag naar de inschrijving bij de KvK en controleer het KVK-nummer op juistheid.
- 12 Valt de organisatie onder een cao?
Vraag de cao op en stel vast of dit een eigen cao is of een cao die voor meerdere onderdelen/bedrijven van de holding of groep geldt.

Noot: een franchisenemer van winkelformules heeft een uitzonderingspositie. Deze heeft wel contracten met de franchisegever, maar heeft alleen zeggenschap over de eigen vestigingen. Re-integratie spoor 1 omvat dus daarom alleen alle eigen vestigingen van de franchisenemer.

Advies: het beeld over de feitelijke mate van verbondenheid van de eigen organisatie, waar de werknemer werkt, met de andere onderdelen binnen de holding of groep kan met de antwoorden op deze vragen navolgbaar en uniform onderbouwd worden. Het gaat om te achterhalen waar de feitelijke zeggenschapsvraag over het (aanneme)beleid het meeste ligt.

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 4

Handreiking voor de bepaling van de verbondenheid van bedrijven
binnen een holding of groep

Eindnoot

Voor deze handreiking spoor 1 is de relatie met de toetsing van de re-integratie-inspanningen en de [regeling UWV ontslagprocedure](#) in relatie tot arbeidsongeschiktheid volgens het UWV beperkt. Maar er zijn wel parallelle denklijnen. Het ligt voor de hand dat het aan werkgever is om in voldoende mate en overtuigend te beargumenteren welke criteria zijn gebruikt om spoor 1 te begrenzen. Het wordt niet van een toetsende partij verwacht hier zelfstandig onderzoek naar te doen.

UWV toetst op basis van de herplaatsingsplicht ([art 7:669 BW](#)) of toestemming gegeven moet worden aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (en overigens ook bedrijfseconomische redenen). Die herplaatsingsplicht van de werkgever strekt zich niet alleen uit tot het bedrijf waar de werknemer werkt maar ook tot 'de groep' van bedrijven waar dit bedrijf eventueel onderdeel van is ([art 2:24b BW](#)). Hier speelt dus, net als bij de verplichtingen op basis van de WVP, dat binnen een groep/concern breed moet worden gekeken qua re-integratie-inspanningen. De toetsing beperkt zich bij het ontslagbesluit echter tot 'de groep' en betreft geen re-integratie op de arbeidsmarkt buiten 'de groep'.

Binnen 'de groep' lijkt er in de jurisprudentie onderscheid gemaakt te worden tussen twee soorten re-integratie-inspanningen (Hof Amsterdam, [ECLI:NLGHAMS:2019:3081](#)):

- 1 Re-integratie-inspanningen die op basis van nauwe banden tussen de ondernemingen binnen 'de groep' afgedwongen kunnen worden. De werkgever is dan bevoegd binnen 'de groep' concrete passende (al dan niet aangepaste) functies aan te bieden (spoor 1).
- 2 Re-integratie-inspanningen zonder nauwe banden binnen 'de groep', bijvoorbeeld doordat de zusterondernemingen autonomie hebben ten aanzien van het personeelsbeleid. Het Hof Amsterdam oordeelde dat de werkgever ook bij de zusterondernemingen met een autonoom personeelsbeleid had moeten onderzoeken of er herplaatsingsmogelijkheden waren. De werkgever is in ieder geval verplicht de mogelijkheden te onderzoeken en deze met de betreffende werknemer te bespreken. Dit tussenspoor valt buiten spoor 1 en heeft ook niet alle kenmerken van spoor 2.

VIGNET

Korte samenvatting,
kennis- en leervragen en
zoektermen

DEEL 1

Samenvatting van de
oorspronkelijke casus

DEEL 2

Commentaar en reflectie
van de arbeidsdeskundigen
op de aanpak in de
oorspronkelijke casus

DEEL 3

Antwoorden op de
kennis- en leervragen
door commentatoren

DEEL 4

Handreiking bepaling
reikwijdte spoor 1

DEEL 4

Handreiking voor de bepaling van de verbondenheid van bedrijven binnen een holding of groep

Het Hof Amsterdam lijkt hiermee wel blijk te geven dat er verschil zit in de aard van de re-integratie-inspanningen binnen ‘de groep’ op basis van het wel of niet bestaan van nauwe banden. Als er mogelijkheid is om herplaatsing af te dwingen, moet de werkgever zijn herplaatsingsplicht invullen door een passende functie aan te bieden, al dan niet aangepast. Wanneer er geen mogelijkheid is om herplaatsing af te dwingen bij de andere rechtspersoon binnen de groep moet de werkgever de werknemer in ieder geval wijzen op passende functies en ondersteunen bij het daarop reageren/solliciteren. In beide omstandigheden zal dus een poging tot re-integratie moeten worden ondernomen.

Opstellers “Handreiking voor de bepaling van de verbondenheid van bedrijven binnen een holding of groep”:
Tjeerd Hulsman (ex-programmadirecteur AKC), Vincent Braun (programmamanager AKC) met medewerking van en op basis van de commentaren van Mr. Pieter Fluit (advocaat bij Stadhouders Advocaten), Mr. Monique van de Graaf (jurist en arbeidsdeskundige bij Hart voor Arbeid), Esther Boswinkel (beleidsadviseur SMZ Centraal Expertise Centrum UWV) en Yvette van Woerkom (arbeidsdeskundig adviseur SMZ UWV).

Mei 2022