

RIV-toets in de praktijk

Werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en
verzekeringsartsen van UWV

Inhoud

1	Inleiding.....	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Doel.....	5
1.3	Opzet.....	5
2	Uitgangspunten	6
2.1	Wettelijk kader	6
2.2	Samenwerking tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige	6
2.3	Hoe ver gaan we bij de RIV-toets	6
2.4	RIV-toets en Claimbeoordeling niet gelijktijdig	6
2.5	Gebruik CBBS en FML.....	6
2.6	Hoor en wederhoor	7
2.7	Standaard G(D)BM.....	7
2.8	Verslaglegging.....	7
3	Werkwijze van het team bij de RIV-toets.....	8
3.1	Belang van de RIV-toets	8
3.2	De RIV-toets start met een compleet re-integratieverslag	8
3.3	Tijdigheid is essentieel, een oordeel moet altijd gegeven worden	8
3.4	Teambeoordeling	9
3.4.1	Beeldvorming door het team op basis van de stukken.....	9
3.4.2	Werkverdeling in het team: keuze inzet professional.....	9
3.5	Wanneer nemen wij contact op met de werkgever of werknemer?.....	10
3.5.1	Contact door de verzekeringsarts.....	10
3.5.2	Contact door de arbeidsdeskundige	10
3.6	Terugkomen op RIV-toets bij claimbeoordeling WIA	11
3.7	Bijzondere situaties rond de RIV-toets	11
3.7.1	Er blijkt sprake van meerdere werkgevers.....	11
3.7.2	Bij de stukken zit een eerder afgegeven deskundigenoordeel	11
3.7.3	dienstverband loopt af voor EWT	12
3.7.4	er is sprake van een vangnet-situatie	12
3.7.5	er is sprake van samenloop met ZW/WW	12
4	Taken van de verzekeringsarts bij de RIV-beoordeling.....	13
4.1	Inleiding.....	13
4.2	Beeldvorming	13
4.3	Oordeelsvorming	14
4.3.1	De sociaal medische voorgeschiedenis	14
4.3.2	Actueel oordeel	16
4.4	Overleg met en informatie van de bedrijfsarts (in het kader van de oordeelsvorming)...	18

4.5	Overleg met en informatie van behandelend sector.....	18
4.6	Verzekeringsgeneeskundige rapportage	19
5	Taken van de arbeidsdeskundige bij de RIV-beoordeling.....	20
5.1	Inleiding.....	20
5.2	Vaststellen bevredigend resultaat	20
5.2.1	Structurele werkhervatting	20
5.2.2	Passend werk.....	21
5.2.3	Min of meer aansluiten bij de functionele mogelijkheden	21
5.2.4	Behaald re-integratieresultaat altijd toetsen aan de voorwaarden	22
5.3	Resultaat niet bevredigend: inzoomen op de re-integratie-inspanningen	22
5.3.1	Redelijkheid is het uitgangspunt	23
5.3.2	Toetsen mogelijkheden bij de eigen werkgever	24
5.3.3	Toetsen inzet tweede spoor.....	25
5.3.4	Visie externe deskundigen	25
5.4	Bij bevredigend resultaat en/of voldoende inspanningen: eindoverweging	25
5.5	Bij onvoldoende inspanningen: vaststellen Deugdelijke Grond	26
5.5.1	Definitie deugdelijke grond	26
5.5.2	Onderzoek naar deugdelijke grond.....	26
5.5.3	Situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond	27
5.5.4	Situaties waarin mogelijk een 'deugdelijke grond' aanwezig is.....	28
5.6	RIV-toets einde dienstverband	29
5.7	Het AD-rapport.....	30
5.8	Praktijkvoorbeelden en aanpak RIV-toets door AD	30
5.8.1	Geen werkhervatting.....	30
5.8.2	gedeeltelijke werkhervatting	33
6	Loonsanctie, bekortingsverzoek en verhaalsanctie	36
6.1	Opleggen loonsanctie	36
6.1.1	Sanctievoorstel voorleggen aan LLC	36
6.1.2	Bezwaar tegen de loonsanctie	36
6.1.3	Geen sanctie werknemer	36
6.1.4	Bezwaar tegen niet-opleggen loonsanctie.....	36
6.2	Beoordeling van een bekortingsverzoek.....	36
6.2.1	Beoordeling bekortingsverzoek is gelijk aan primaire RIV-toets	37
6.2.2	DO als oneigenlijk bekortingsverzoek	37
6.2.3	Opgestart of afgerond traject bij een bekortingsverzoek?	37
6.3	Verhaalsanctie.....	37
6.3.1	Vaststellen stagnatieperiode.....	38
6.3.2	Als werknemer niet meewerkt	38

Bijlage 1: Verplichtingen werkgever	39
1. Eisen aan de werkgever	39
2. Ingaan op wensen van de werknemer	39
3. Aanbieden van passende functies	39
4. Het tweede spoor	40
a. Inhuur re-integratiebedrijf (niet verplicht)	41
b. Oriëntatie op mogelijkheden	41
c. Trajectplan.....	41
d. Te nemen initiatieven	42
5. WSW inschrijving als traject tweede spoor	42
6. WSW als werkgever.....	42
7. Opzegverbod bij ziekte.....	43
8. Arbeidsconflict	44
 Bijlage 2 : Denklijn RIV-toets	 45
 Colofon.....	 47

1 Inleiding

1.1 AANLEIDING

Voorafgaand aan de claimbeoordeling WIA beoordelen verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer zoals vastgelegd in het Re-integratieverslag. Dit wordt ook wel de RIV-toets genoemd.

Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter¹ hebben de VA en de AD expertise opgebouwd in het methodisch beoordelen van de re-integratieverslagen. Vooral die onderdelen waar de professionele weging een rol speelt hebben in de loop van de jaren een behoorlijke ontwikkeling doorgemaakt. Dit verliep niet op alle kantoren even snel. Daarom is in opdracht van de 'Kerngroep Richtlijnen' een werkgroep samengesteld waarin een aantal inhoudsdeskundigen met elkaar naar de uitvoeringspraktijk van nu en de gewenste uitvoeringspraktijk kijken. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat deze werkgroep een richtlijn ontwikkelde. Gaandeweg bleek dat de professionals naast abstractie ook behoefte hebben aan concretisering, met deze praktische aanwijzingen voor de beoordeling van het RIV als resultaat.

1.2 DOEL

Deze werkwijzer maakt het beste uit de op de kantoren ontwikkelde uitvoeringspraktijk toegankelijk voor de totale groep verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen binnen UWV Nederland. Hiermee hopen we niet alleen een kwalitatieve verbeteringsslag te maken, maar ook meer uniformiteit in de beoordeling door de professionals te bereiken.

De 'Werkwijzer RIV-toets in de praktijk' heeft als doel zowel concrete beoordelingscriteria als praktische aanwijzingen te bieden aan de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige.

Bij het ontwikkelen van de werkwijzer hebben we er bewust voor gekozen om het werkproces zo veel mogelijk buiten beschouwing te laten. Wij onderkennen hierbij dat de situatie op het kantoor veelal bepaalt hoe de RIV-toets procesmatig verloopt.

1.3 OPZET

Deze 'Werkwijzer RIV-toets in de praktijk' beperkt zich tot de beoordeling van re-integratieverslagen van werknemers, inclusief beoordeling RIV einde dienstverband. De werkwijzer is niet bedoeld voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen van UWV voor de vangnetpopulatie (de ZW-Arborol). De keuze voor deze afbakening is ingegeven vanuit de wet: voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen van werknemers en werkgevers geldt een ander, wettelijk bepaald, kader. In hoofdstuk 2 komt dit wettelijk kader aan bod, naast enkele andere uitgangspunten van deze werkwijzer.

In Hoofdstuk 3 beschrijven we de stappen die het team zet vanaf het moment dat het RIV door de administratie compleet is verklaard. In dit hoofdstuk komen enkele bijzondere situaties bij de RIV-toets aan bod en geven we de criteria op basis waarvan het team beslist wie het dossier voor de inhoudelijke toets ter hand neemt: de VA of de AD.

Hoofdstuk 4 beschrijft de handelingen van de VA op detailniveau.

Hetzelfde doen we voor de AD in hoofdstuk 5. De begrippen bevredigend resultaat, redelijkheid en deugdelijke grond worden hier uitgediept en verder geven we een aantal praktijkvoorbeelden met de bijbehorende aanpak van de RIV-toets door de AD.

Hoofdstuk 6 beschrijft de werkwijze van het team bij het opleggen van een loonsanctie, de verhaalsanctie en bij het beoordelen van een bekortingsverzoek.

¹ Wet van 29-11-2001, Stb. 2001, 628; inwerkingtreding 1 april 2002

2 Uitgangspunten

2.1 WETTELIJK KADER

Als een werknemer ziek wordt moet de werkgever zorgen voor een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak. De regels die hierbij gelden zijn vastgelegd in de '[Wet Verbetering Poortwachter](#)' en in de '[Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar](#)'.

Leidt de ziekte tot een aanvraag van een WIA-uitkering dan overlegt de werknemer een verslag² van de re-integratie-inspanningen over de periode vanaf het ziek worden tot het indienen van de aanvraag. Artikel 65 WIA legt aan UWV de taak op om dit re-integratieverslag (RIV) te beoordelen. Hierin staat: Het UWV beoordeelt of de werkgever en de verzekerde in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht.

Het is de gezamenlijke taak van AD en VA om op basis van het RIV vast te stellen of de werkgever en de werknemer hun verplichtingen zijn nagekomen. Bij het uitvoeren van deze taak hanteren VA en AD het '[kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen](#)'. Dit beoordelingskader geeft aan welke inspanningen UWV van werkgever en werknemer verwacht.

2.2 SAMENWERKING TUSSEN VERZEKERINGSARTS EN ARBEIDSDESKUNDIGE

De beoordeling van het Re-integratieverslag veronderstelt nauwe samenwerking tussen VA en AD. Dit houdt in dat zij bereid zijn en de mogelijkheid bieden om elkaar snel te kunnen consulteren en/of in te schakelen, zowel vooraf als tijdens de gehele RIV-toets. In de meest optimale situatie werken de VA en de AD in een vast team.

2.3 HOE VER GAAN WE BIJ DE RIV-TOETS

De RIV-toets vindt in principe op de stukken plaats. Daarbij gaat het om toetsen, niet zeker willen weten. Als het re-integratieverslag weliswaar compleet is, maar inhoudelijk nog vragen oproept, moet er eerst aanvullende informatie worden opgevraagd. Hierbij geldt dat we niet blijven doorvragen totdat het plaatje helemaal helder is. De bewijslast ligt immers bij de werkgever. De werkgever moet echter minstens één kans krijgen om dingen te kunnen verduidelijken en zijn bewijs rond te kunnen maken.

2.4 RIV-TOETS EN CLAIMBEOORDELING NIET GELIJKTIJDIG

De hoofdregel is dat de RIV-toets vooraf gaat aan de claimbeoordeling. Het zijn twee verschillende en elkaar opvolgende processen. Claimbeoordeling is namelijk niet aan de orde als het tot een loonsanctie komt. Desondanks is het mogelijk om tijdens de poortwachertoets alvast oproepen voor een (medisch) spreekuur inzake de claimbeoordeling te plannen.

2.5 GEBRUIK CBBS EN FML

Het CBBS is niet geschikt om feitelijke mogelijkheden op werkhervatting bij de werkgever in kaart te brengen. Het CBBS is een hulpmiddel bij de claimbeoordeling. Met het CBBS kunnen (gangbare) functies worden geselecteerd op basis waarvan de resterende verdien capaciteit kan worden vastgesteld. Bij de beoordeling van het RIV hebben we te maken met 'bedongen' en 'passende' arbeid. Het gaat om het vaststellen van arbeidsmogelijkheden bij een specifieke werkgever. Bij de

² artikel 65 WIA

beoordeling van het RIV wordt daarom noch door VA, noch door AD gebruik gemaakt van het CBBS.

2.6 HOOR EN WEDERHOOR

Net als bij een deskundigenoordeel wordt in het onderzoek het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Dit houdt in dat werknemer en werkgever van de bevindingen op de hoogte worden gesteld en in staat worden gesteld een weerwoord te bieden.

2.7 STANDAARD G(D)BM

De bedrijfsarts kan in het kader van de RIV-toets een re-integratieblokkerend advies geven, ook al voldoet de werknemer niet aan de criteria zoals gesteld in de standaard GDBM. Dit kan de bedrijfsarts namelijk ook doen als de werknemer slechts marginale participatiemogelijkheden heeft (zie ook 4.3.2.1). Het is daarom beter om in de rapportage te spreken over *'afwezigheid van participatiemogelijkheden'*, aangeduid als 'GBM' en niet te verwijzen naar de standaard GDBM.

2.8 VERSLAGLEGGING

De beoordeling van het RIV leidt altijd tot een beargumenteerd oordeel over de geleverde inspanningen en op basis hiervan wordt al dan niet een sanctie opgelegd. In het rapport wordt transparant beargumenteerd wat de conclusies zijn. Ook als de geleverde inspanningen voldoende zijn, worden de argumenten die dit oordeel ondersteunen inzichtelijk verwoord, want ook dit oordeel wordt, na de claimbeoordeling, in de vorm van een voor bezwaar vatbare beslissing aan de werknemer bekend gemaakt.

3 Werkwijze van het team bij de RIV-toets

3.1 BELANG VAN DE RIV-TOETS

Bij ziekte van zijn werknemer moet de werkgever ervoor zorgen dat het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld, waardoor een onnodig beroep op een uitkering wordt voorkomen. Bij de RIV-toets stellen we vast of werkgever en werknemer in redelijkheid konden komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Zoals in het vorige hoofdstuk gesteld hanteert UWV bij het uitvoeren van deze wettelijk verplichte taak de 'Beleidsregels Beoordelingskader Poortwachter'.

Het is van belang dat het team niet te lichtvaardig omgaat met het besluit dat het resultaat bevredigend is / dat de inspanningen voldoende zijn en dat hij zich realiseert wat dit betekent voor de werknemer. Het opleggen van een loonsanctie kan voor een werknemer van groot belang zijn:

- hij heeft ontslagbescherming (zie ook bijlage 1, nummer 7)
- hij heeft recht op re-integratie door zijn werkgever
- hij ontvangt dan langer loon i.p.v. een uitkering

3.2 DE RIV-TOETS START MET EEN COMPLEET RE-INTEGRATIEVERSLAG

Bij binnenkomst van het RIV wordt beoordeeld of het compleet is. Met compleet wordt hier bedoeld dat alle verplichte stukken aanwezig zijn zoals genoemd in artikel 6 van de 'Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar'. Ontbreken er stukken, dan wordt door de administratie om completering verzocht. Van belang hierbij is bij wie de oorzaak ligt van het niet compleet zijn van het RIV. Ligt deze bij de werknemer, dan wordt de werknemer een termijn van 1 week gegeven om het RIV aan te vullen. Is het RIV niet binnen deze termijn aangevuld, dan wordt de WIA-aanvraag buiten behandeling gelaten (art. 4:5 Awb). Ligt de oorzaak bij de werkgever, dan krijgt deze één week de tijd om aan te vullen 'op straffe van' een loonsanctie.

3.3 TIJDIGHEID IS ESSENTIEEL, EEN OORDEEL MOET ALTIJD GEGEVEN WORDEN

Er staat druk op de RIV-toets. Na het verstrijken van de ingangsdatum van het WIA-recht mag er volgens de wet geen loonsanctie meer worden opgelegd. Verzuimen wij tijdig een loonsanctie op te leggen in een situatie waarin dat wel gewenst was, dan benadelen we daarmee de werknemer. Dit verzuim kan niet meer worden gerepareerd, ook niet als de werknemer bezwaar maakt.

We streven ernaar om binnen 3 weken na ontvangst van het RIV een oordeel te geven over het opleggen van een loonsanctie. Ook voor het bekorten van een opgelegde loonsanctie staat een termijn van 3 weken. De beslissing over het opleggen van een loonsanctie moet uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd worden afgegeven. Gebeurt dit later, dan wordt de loonsanctie wel voor 52 weken opgelegd, maar bij een gehonoreerd bekortingsverzoek eindigt de loonsanctie dan zo veel weken eerder als we er bij het opleggen van de loonsactie langer over hebben gedaan.

Tijdigheid is essentieel voor het belang van de werknemer

Het belang van de werknemer wordt alleen goed beschermd als we tijdig beslissen over de loonsanctie. Zijn we te laat, dan verliest de werknemer zijn verdere recht op loondoorbetaling, re-integratiebegeleiding en ontslagbescherming.

Ook al is de wachttijd verstreken en zijn we te laat met de RIV-toets, dan nog dient een oordeel gegeven te worden. Als blijkt dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende waren en het is aan UWW toe te rekenen dat het RIV te laat is getoetst, dan wordt aan de werknemer kenbaar gemaakt dat hij mogelijk recht heeft op schadevergoeding.

3.4 TEAMBEOORDELING

De beoordeling van het re-integratieverslag vraagt om een goede samenwerking door VA en AD. In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe de teamsamenwerking in de praktijk moet functioneren. De afzonderlijke en specifieke taken van VA en AD bij de beoordeling van het RIV worden in de hierna volgende hoofdstukken uitgewerkt.

3.4.1 Beeldvorming door het team op basis van de stukken

Bij een compleet RIV-dossier vormt het team zich op basis van de aangeleverde stukken een beeld van de belastbaarheid, de belasting in de oorspronkelijke functie, het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts, de verrichte inspanningen en het behaalde re-integratieresultaat. Goed inzoomen op dit punt voorkomt dat specialistische informatie (die de bedrijfsarts had moeten hebben) bij de claimbeoordeling alsnog moet worden opgevraagd (zie ook paragraaf 4.5).

Blijkt dat het team zich onvoldoende een beeld kan vormen, bijvoorbeeld omdat de diagnose onbekend is, of omdat de functie niet goed omschreven is, of omdat noodzakelijke specialistische info niet is opgevraagd, dan neemt de meest gereede partij contact op met de werkgever of met de bedrijfsarts om de ontbrekende (medische) gegevens alsnog te verkrijgen. Worden die gegevens niet geleverd, dan wordt een sanctie op administratieve gronden aangezegd en opgelegd. Meer hierover in de aandachtspuntenlijst LLC.

Soms blijkt uit de stukken dat er een bijzondere situatie speelt:

- er blijkt sprake van meerdere werkgevers
- bij de stukken zit een eerder afgegeven DO
- dienstverband loopt af voor EWT
- er is sprake van een vangnet-situatie
- er is sprake van samenloop met ZW/WW

De aandachtspunten bij deze situaties worden in 3.7 beschreven.

Als het team zich een goed beeld kan vormen van het behaalde re-integratieresultaat en de inspanningen die werkgever, werknemer en bedrijfsarts hebben verricht, dan bepaalt het team de vervolgstap.

3.4.2 Werkverdeling in het team: keuze inzet professional

Als de stukken een voldoende beeld leveren, volgt nader onderzoek naar het behaalde re-integratieresultaat en naar de geleverde re-integratie-inspanningen. Hierbij doet zich de vraag voor wie het dossier ter hand neemt, de VA of de AD.

Alleen in de volgende gevallen is de VA als eerste aan zet:

- 1) als er pas recent (2 maanden vóór datum actueel oordeel) sprake is van belastbaarheid;
- 2) als uit de aangeleverde stukken blijkt dat er mogelijk sprake is van G(D)BM;

- 3) als de bedrijfsarts stelt dat er sprake is van marginale mogelijkheden, of dat de werknemer een mogelijke kandidaat is voor beschut werk³;
- 4) bij twijfel over de sociaal medische begeleiding (inclusief de toepassing van de relevante protocollen) door de bedrijfsarts.

De keuze wie het dossier voor de inhoudelijke beoordeling als eerste ter hand neemt gebeurt doorgaans tijdens het teamoverleg. Als er géén teamoverleg is, dan moet het dossier altijd eerst ter inzage (dus geen inhoudelijke beoordeling) naar de VA. De VA is immers degene die kan onderkennen of er een protocol van toepassing is en of de bedrijfsarts dit adequaat heeft toegepast.

De inhoudelijke aspecten van de beoordeling van de re-integratie-inspanningen door VA en AD komen uitgebreid aan de orde in de hoofdstukken 4 en 5.

3.5 WANNEER NEMEN WIJ CONTACT OP MET DE WERKGEVER OF WERKNEMER?

3.5.1 Contact door de verzekeringsarts

De VA neemt altijd contact op met de bedrijfsarts als er onduidelijkheid bestaat over de belastbaarheid en de sociaal medische begeleiding.

Mocht de VA bij eigen onderzoek tot een andere visie komen dan de bedrijfsarts, dan neemt de VA altijd contact op met de bedrijfsarts. Mogelijk beschikt de bedrijfsarts nog over andere informatie of heeft de bedrijfsarts een deugdelijke grond voor zijn afwijkende visie.

Blijkt de bedrijfsarts niet bereikbaar dan wordt hierover contact opgenomen met de werkgever. De werkgever is immers verantwoordelijk voor het verstrekken van informatie over de verzuimbegeleiding. Hij moet dan ook op de hoogte worden gesteld als de noodzakelijke informatie via de bedrijfsarts niet verkregen kan worden. Mogelijk kan de werkgever er dan alsnog voor zorgen dat de informatie wordt verstrekt.

3.5.2 Contact door de arbeidsdeskundige

In nagenoeg alle gevallen neemt de AD contact op met de werkgever. Bij werkhervatting checkt de AD of er sprake is van een bevredigend resultaat. Bij geen bevredigend resultaat vraagt de AD de werkgever naar de verrichte inspanningen en de eventuele deugdelijke grond voor het nalaten van inspanningen. Hetzelfde gebeurt als er geen sprake is van werkhervatting.

Als de werknemer aandraagt dat kansen zijn gemist, dan vraagt de AD om een weerwoord bij de werkgever. Bij te weinig re-integratie inspanningen zegt de AD de werkgever een mogelijke loonsanctie aan.

Bij complexe zaken en veronderstelde geschiktheid voor het eigen werk kan een bedrijfsbezoek (incidenteel) noodzakelijk zijn.

In de volgende gevallen neemt de AD altijd contact op met de werknemer:

- Bij het voornemen om géén sanctie op te leggen. De AD neemt contact op met de werknemer om zijn visie te vernemen op de re-integratie inspanningen van de werkgever;
- Als de AD betwijfelt of de werknemer hersteld is voor het eigen werk;

³ De bevoegdheid tot het vaststellen of de klant 'aangewezen is op WSW-arbeid' ligt bij het UWVWerkbedrijf. Om de klant niet in verwarring te brengen wordt de terminologie 'aangewezen zijn op WSW' bij SMZ niet gebruikt.

- Bij het onderzoek naar de passendheid van een functie;
- Om na te gaan of de werknemer inderdaad akkoord is gegaan met een werkaanbod waarin zijn functionele mogelijkheden niet voldoende worden benut en zich realiseert wat dit voor hem betekent. Dit kan aan het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode namelijk inkomensachteruitgang tot gevolg hebben.

3.6 TERUGKOMEN OP RIV-TOETS BIJ CLAIMBEOORDELING WIA

Tijdens de WIA claimbeoordeling kunnen we nog terug komen op de RIV-toets. Dat kan o.a. als blijkt dat we bij de RIV van onjuiste gegevens zijn uitgegaan, waardoor we de inspanningen ten onrechte als voldoende hebben beschouwd. Zonodig kan dan alsnog een sanctie worden opgelegd, mits dit gebeurt voor datum recht en we het resultaat van de RIV-beoordeling nog niet naar buiten hebben gebracht⁴.

Als de ingangsdatum recht verstreken is, is opleggen van een sanctie niet meer mogelijk. Zelfs als blijkt dat UWV bij de RIV-toets door een werkgever is misleid, levert dat geen grond op om de termijn te mogen overschrijden. In een dergelijk geval kunnen we niet meer doen dan de benadeelde werknemer te adviseren om tegen de werkgever te gaan procederen. Daarbij kunnen we helpen door bewijsmateriaal aan te leveren en een deskundigenoordeel af te geven. Dan is het aan de rechter om hierin een wijze beslissing te nemen.

3.7 BIJZONDERE SITUATIES ROND DE RIV-TOETS

3.7.1 Er blijkt sprake van meerdere werkgevers

Heeft een werknemer meerdere werkgevers, dan kan een sanctie alleen maar worden opgelegd als beide werkgevers sanctiewaardig bevonden zijn. Levert een van de werkgevers voldoende re-integratie inspanningen, dan kan in het geheel geen sanctie worden opgelegd.

In het uitzonderlijke geval dat toch meerdere werkgevers tegelijk een sanctie opgelegd krijgen, dan moet over beide werkgevers worden gerapporteerd en moet bij beide werkgevers ook de deugdelijke grond worden nagevraagd. Vraagt een van de werkgevers terecht een bekorting aan, dan geldt de bekorting voor beide werkgevers.

3.7.2 Bij de stukken zit een eerder afgegeven deskundigenoordeel

Vaak treft het team bij de riv-stukken een verricht deskundigenoordeel aan, waarbij de werkgever heeft gevraagd of hij voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Als het UWV geoordeeld heeft dat de inspanningen onvoldoende waren, moet uit het RIV blijken dat werkgever of werknemer hierop actie hebben ondernomen. Als blijkt dat het afgegeven deskundigenoordeel zonder deugdelijke grond terzijde is gelegd, dan wordt dit betrokken bij het oordeel over de re-integratie-inspanningen.

Ook al heeft UWV destijds geoordeeld dat de inspanningen voldoende waren, dan hoeft dit niet te betekenen dat dit ten tijde van de RIV beoordeling ook het geval is. Het deskundigenoordeel is tenslotte een momentopname in tegenstelling tot de RIV-toets die een periode van bijna 2 jaar beslaat. Daarnaast kan van het deskundigenoordeel worden afgeweken wanneer het oordeel evident onjuist is, bijvoorbeeld gebaseerd op onvolledige of onjuiste gegevens, inhoudelijke fouten

⁴ Bij opleggen van een loonsanctie wordt hierover vóór einde wachttijd een beschikking naar de werkgever verzonden. De werknemer ontvangt hierover een brief met o.a. vermelding van de ontslagbescherming. Maar zijn de inspanningen voldoende, dan worden werkgever en werknemer tegelijk met de WIA-beschikking hierover geïnformeerd.

bevat of wanneer er sprake is van nieuwe feiten. Dit afwijkende oordeel dient dan uiteraard in de rapportage beargumenteerd te worden

3.7.3 dienstverband loopt af voor EWT

Als bij de beoordeling van het RIV blijkt dat het dienstverband inmiddels is verbroken, of dat het waarschijnlijk voor einde wachttijd zal eindigen, dan is het toch nog van belang dat de beoordeling wordt afgemaakt en dat er eventueel een loonsanctie wordt opgelegd. Het is immers mogelijk dat de werknemer aansluitend aan het dienstverband een beroep op de Ziektewet doet, of dat hij het ontslag bij de rechter aanvecht. Als er ziekgeld wordt toegekend, kan eventueel verhaal op de werkgever plaatsvinden. Verklaart de rechter het ontslag nietig, dan krijgt daarmee ook een eerder opgelegde loonsanctie weer betekenis. Van het opleggen van een loonsanctie moet alleen worden afgezien als het bij voorbaat duidelijk is dat dit zinloos is.

3.7.4 er is sprake van een vangnet-situatie

Voor zieke werknemers die niet alleen recht op loondoorbetaling, maar ook recht op ziekgeld hebben (vangnetters met werkgever), moet de werkgever wel een RIV opstellen, maar het UWV kan in deze gevallen geen loonsanctie of verhaalssanctie opleggen.

Er wordt een wetswijziging voorbereid waardoor in de toekomst ook voor deze categorie een loon- of verhaalssanctie mogelijk wordt. Deze verruiming zal waarschijnlijk betrekking hebben op werknemers die op of na 1 juli 2011 ziek zijn geworden. Voor deze categorie zullen dan vanaf het vierde kwartaal van 2011 verhaalssancties kunnen worden opgelegd, en vanaf het tweede kwartaal van 2013 loonsancties.

Voor gevallen waarin de eerste ziekte dag vóór 1 juli 2011 ligt blijft de 'oude' regel gelden dat er geen loon- of verhaalssanctie mogelijk is.

3.7.5 er is sprake van samenloop met ZW/WW

Bestaat er naast het recht op loondoorbetaling een aanvullend recht op ziekgeld, bijvoorbeeld doordat de werknemer voordat hij ziek werd een aanvullende WW-uitkering ontving, dan kan er geen loonsanctie worden opgelegd. Achtergrond hiervan is dat de maximale uitkeringsduur van de Ziektewet nooit langer kan zijn dan 104 weken.

4 Taken van de verzekeringsarts bij de RIV-beoordeling

4.1 INLEIDING

Het startpunt voor een beoordeling door de VA is doorgaans een (mogelijk) niet bevredigend resultaat van de re-integratie-inspanningen gedurende de eerste twee ziektejaren. Dit stellen VA en AD samen vast in het teamoverleg. Het VA-onderzoek kan ook starten n.a.v. een gerichte vraag van de AD.

De VA onderzoekt eerst of hij zich uit de voorliggende stukken een *beeld* kan vormen van het sociaal medisch handelen in de eerste twee ziektejaren. Wanneer de beoordeling en begeleiding door de bedrijfsarts onvoldoende duidelijk is, volgt nadere gegevensverzameling door de VA. Vervolgens toetst de VA *inhoudelijk* het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts. Is het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts zonder geldige reden onvoldoende geweest, dan kan hiervoor een loonsanctie aan de werkgever worden opgelegd. De werkgever is immers verantwoordelijk voor de diensten van de door hem ingeschakelde bedrijfsarts.

Wanneer de beoordeling en begeleiding door de bedrijfsarts voldoende is – en er geen sprake is van een re-integratieblokkerend advies. Dan zorgt de VA voor een beargumenteerde vastlegging van zijn visie in het dossier. Meestal gebeurt dit in de vorm van een eigen rapportage, maar ook wel door medeondertekening van de arbeidsdeskundige rapportage, waarin de visie van de VA is verwoord.

Wanneer er wel sprake is van een re-integratieblokkerend advies, dan roept de VA de werknemer *altijd* op. Tenzij de gezondheidstoestand van de werknemer zodanig is, dat een spreekuurbezoek niet mogelijk, of wenselijk, is. In die gevallen probeert de VA wél altijd de werknemer te benaderen om het medisch advies te bespreken.

4.2 BEELDVORMING

De VA beoordeelt in eerste instantie, of hij zich een beeld kan vormen van het sociaal-medisch handelen van de bedrijfsarts gedurende de eerste 2 ziektejaren van de werknemer en diens werkmogelijkheden c.q. beperkingen.

Bij onvoldoende beeldvorming overleg met de bedrijfsarts

Er is sprake van *onvoldoende* beeldvorming als de VA geen goed inzicht heeft gekregen in de reden van uitval en/of het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts gedurende de eerste twee ziektejaren. Te denken valt aan:

- het niet opgevraagd hebben van informatie van de behandelaar, terwijl de VA inschat dat deze wél belangrijk is voor de bedrijfsgeneeskundige begeleiding⁵
- het niet meesturen van informatie van de behandelaar
- geen informatie over belastbaarheid, geen historie of geen verslag van bevindingen

In dat geval verzoekt de VA de bedrijfsarts om binnen 1 week de ontbrekende informatie te verstrekken. Tegelijkertijd wordt een bericht naar de werkgever gestuurd waarin wordt medegedeeld dat medische informatie bij de bedrijfsarts is opgevraagd.

Als de benodigde informatie na 1 week nog steeds niet verstrekt is (artikel 25 lid 8 WIA) dan start ook hier het loonsanctietraject. Het is hierbij van belang dat de VA zich realiseert, dat de werkgever tegen een administratieve loonsanctie bezwaar kan aantekenen. Hij dient dus goed te motiveren waarom hij zich op grond van de voorliggende stukken geen goed beeld kan vormen van het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts.

⁵ Uitwisselen van informatie tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts kan zonder machtiging van de klant (zie SUWI artikel 54 lid 3-c).

Wanneer de VA van mening is, dat hij zich een *voldoende beeld* kan *vormen* van het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts gedurende de eerste twee ziektejaren, dan gaat hij over tot de inhoudelijke behoordeling van het RIV: de oordeelsvorming.

4.3 OORDEELSVORMING

De beoordeling van het RIV door de VA is enerzijds gericht op het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de eerste 2 ziektejaren van de werknemer (de sociaal medische voorgeschiedenis) en anderzijds op het actueel oordeel van de bedrijfsarts.

Er kunnen zich 5 situaties voordoen:

- Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de voorgeschiedenis is akkoord en er is voor de VA geen reden om te twijfelen aan de belastbaarheid van de werknemer, zoals genoteerd door de bedrijfsarts in het actueel oordeel.
- Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de voorgeschiedenis is akkoord en er is voor de VA wél een reden om te twijfelen aan de belastbaarheid van de werknemer, zoals genoteerd door de bedrijfsarts in het actueel oordeel.
- Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de voorgeschiedenis is niet akkoord, maar er is voor de VA geen indicatie om te twijfelen aan de belastbaarheid van de werknemer, zoals genoteerd door de bedrijfsarts in het actueel oordeel.
- De bedrijfsarts heeft gesteld dat er per datum actueel oordeel sprake is van GBM.
- Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts in de voorgeschiedenis is niet akkoord en er is voor de VA wel een indicatie om te twijfelen aan de belastbaarheid van de werknemer, zoals genoteerd door de bedrijfsarts in het actueel oordeel.

Een 50-jarige vrouw met een eenmalige reactieve depressie, die adequaat behandeld is, blijkt na anderhalf jaar door haar bedrijfsarts nog maar voor 2 keer 2,5 uur per week geschikt geacht te worden voor haar routinematige werk van 40 uur per week.

Deze belastbaarheid vloeit niet logischerwijs voort uit het verloop van een dergelijk ziektebeeld.

Wanneer de VA het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts, ofwel over de medische voorgeschiedenis, ofwel over het actueel oordeel, dan neemt de VA (bij voorkeur telefonisch) contact op met de bedrijfsarts (zie 4.4). Als de VA na dit overleg van mening blijft verschillen met de bedrijfsarts, dan roept de VA de werknemer op en vormt zijn eigen oordeel.

Wanneer na eigen onderzoek van de VA blijkt, dat er per datum actueel oordeel meer functionele mogelijkheden bestaan dan de bedrijfsarts heeft beschreven, dan overlegt de VA met de AD. De AD bepaalt in dit overleg of het zinvol is om nader te onderzoeken of hierdoor re-integratiekansen zijn gemist (en zo ja, of er een loonsanctie moet worden opgelegd).

Is per datum actueel oordeel de visie van de bedrijfsarts, dat de werknemer geen benutbare mogelijkheden of marginale mogelijkheden heeft (re-integratieblokkerend advies), dan roept de VA de werknemer *altijd* op.

4.3.1 De sociaal medische voorgeschiedenis

Het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts dient gericht te zijn geweest op re-integratie van de werknemer in loonvormende arbeid. Daarbij hoort ook het stimuleren van behandeling en andere activiteiten gericht op een optimaal herstel van het functioneren en het bevorderen van de

arbeidsmogelijkheden van de werknemer. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij wat in de verzekeringsgeneeskundige protocollen is aangegeven bij 'onderzoek' onder 'oriëntatie op aanwezige gegevens'.

Protocollen, standaarden en richtlijnen vormen een gemeenschappelijk referentiekader waarbinnen op een transparante manier de ondernomen acties kunnen worden verantwoord en beoordeeld. Het hanteren van bedrijfs- en verzekeringsgeneeskundige standaarden, richtlijnen en protocollen behoort tot de professionaliteit van zowel de VA als de bedrijfsarts. De VA checkt of de bedrijfsarts in bepaalde situaties de relevante richtlijnen, protocollen, etc heeft gevolgd. Voor alle geldt dat kan worden afgeweken indien de specifieke omstandigheden van het individuele geval dit vereisen.

Aandachtspuntenlijst conform de verzekeringsgeneeskundige protocollen

1. Aard en ernst van de klachten en symptomen
 - Hoe waren de klachten aan het begin van het verzuim en wat was het beloop?
 - Waren er klachten of tekenen van disfunctioneren voorafgaand aan het verzuim?
2. Diagnostiek
 - Zijn diagnose(n) gesteld, geëvalueerd en zo nodig herzien?
 - Is er comorbiditeit?
 - Is er overleg geweest tussen bedrijfsarts en huisarts/behandelaar? Wanneer, met welk resultaat?
3. Behandeling
 - Is werknemer verwezen? Wanneer en naar welke vorm van behandeling?
 - Zijn er adviezen gegeven inzake het medisch herstel EN de re-integratie?
4. Herstelgedrag/probleemoplossend gedrag van werknemer
 - Is werknemer daadwerkelijk onder behandeling gesteld bij verwijzing? Heeft werknemer de behandeladviezen opgevolgd?
 - Heeft werknemer andere activiteiten ontplooid ten aanzien van herstel EN re-integratie?
 - Heeft werknemer ziekte-inzicht?
 - Zijn er concrete aanwijzingen dat werknemer zijn herstel belemmerd heeft?
5. Belemmeringen van herstel en werkhervatting bij werknemer en in het werk
 - Zijn er factoren die bijdragen aan het ontstaan of voortbestaan van de stoornis?
 - Zo ja, wat is gedaan om deze weg te nemen?
 - Heeft de bedrijfsarts de functionele mogelijkheden beoordeeld in de loop van de tijd?
 - Is er verschil van mening tussen bedrijfsarts/werkgever en werknemer over de belastbaarheid?
 - Hebben werknemer en werkgever acties ondernomen ten behoeve van werkhervatting?
 - Is er gereageerd op stagnatie van de re-integratie? Is het plan van aanpak bijgesteld?
6. Werkhervatting
 - Heeft de bedrijfsarts de functionele mogelijkheden beoordeeld in de loop van de tijd?
 - Is er verschil van mening tussen bedrijfsarts/werkgever en werknemer over de belastbaarheid?
 - Hebben werknemer en werkgever acties ondernomen ten behoeve van werkhervatting?
 - Is er gereageerd op stagnatie van de re-integratie? Is het plan van aanpak bijgesteld?

4.3.1.1 Re-integratieblokkerend advies (in de sociaal medische voorgeschiedenis)

De bedrijfsarts heeft op enig moment tijdens het re-integratieproces op medische gronden gesteld dat de werknemer niet belastbaar was met enige arbeid en dus geen benutbare mogelijkheden (GBM) had. Dit geldt ook voor de varianten als: 'nu niet belastbaar'; 'kan niet aan het werk'; 'toen niet'; 'nu niet'; 'tijdelijk' en 'permanent'.

De VA is van oordeel dat de bedrijfsarts, ergens in de loop van de *eerste 2 ziektejaren*, ten onrechte heeft gesteld dat er sprake is van GBM, én dat dit oordeel heeft geleid tot stagnatie van de re-integratie. Dan overlegt hij (bij voorkeur telefonisch) met de bedrijfsarts. Wanneer dit overleg niet leidt tot consensus, dan roept de VA de werknemer *altijd* op voor het spreekuur, behalve wanneer de gezondheidstoestand van de werknemer dit niet toelaat.

Is de VA na de spreekuuroproep tot de conclusie gekomen, dat het re-integratieblokkerend advies van de bedrijfsarts daadwerkelijk geleid heeft tot vertraging van de verzuimbegeleiding, dan bespreekt de VA dit met de bedrijfsarts en legt de visie van de bedrijfsarts vast.

4.3.2 Actueel oordeel

Van de VA wordt verwacht dat hij een uitspraak doet over de vraag of de medische informatie en de belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts beschreven een logisch verband vertonen. Zo ja, dan is een spreekuuroproep zelden nodig.

De bedrijfsarts beschrijft de belastbaarheid in CBBS-achtige termen.

Wanneer de va betrokkene heeft opgeroepen op zijn spreekuur, omdat hij twijfelde aan de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid, dan beschrijft de va de belastbaarheid ook in woorden en stelt geen functionele mogelijkhedenlijst op.

Enkele adviezen van de bedrijfsarts die speciale aandacht verdienen worden in de onderstaande paragrafen beschreven.

4.3.2.1 Re-integratieblokkerend advies (bij actueel oordeel)

Bij een re-integratieblokkerend advies van de bedrijfsarts per *datum actueel oordeel*, roept de VA de werknemer *altijd* op.

a. Geen Benutbare Mogelijkheden

Als de VA bij zijn eigen onderzoek tot de conclusie komt dat de werknemer Geen Benutbare Mogelijkheden heeft conform de uitzonderingscriteria genoemd in het schattingsbesluit, dan doet hij meteen een beoordeling in het kader van de WIA.

Is de conclusie dat er per datum actueel oordeel wél benutbare mogelijkheden zijn, dan overlegt de VA met de bedrijfsarts over dit verschil in visie. Wanneer de VA bij zijn mening blijft, dan beschrijft hij de belastbaarheid conform de categorieën van het CBBS en draagt hij het dossier over aan de AD. Hierbij geeft hij aan sinds wanneer deze belastbaarheid geldt, zodat de AD kan vaststellen of er re-integratiekansen zijn gemist. Het is niet de bedoeling dat er een FML wordt gemaakt. Het CBBS is een schattingsinstrument en geen re-integratie-instrument. Bovendien, als er geen functies uit het CBBS rollen dan wil dat nog niet zeggen, dat er geen re-integratiekansen waren of zijn. Die re-integratiekansen zullen vooral passende of passend te maken functies in het eigen bedrijf zijn. De AD onderzoekt dit.

b. Marginale mogelijkheden

De bedrijfsarts suggereert dat loonvormend werk niet mogelijk is, omdat de werknemer slechts marginale mogelijkheden tot functioneren heeft.

Een werknemer met zeer geringe mogelijkheden tot functioneren is enerzijds nog wel tot een bepaalde mate van functioneren in het dagelijks leven in staat (bijvoorbeeld wél functioneren in

persoonlijke rollen, maar niet in sociale rollen, nét niet adl-afhankelijk) maar het is de vraag of bovenop deze inspanning ook nog loonvormende arbeid mogelijk zal zijn.

De VA toetst of de mogelijkheden zoals aangegeven door de bedrijfsarts plausibel zijn. Acht de VA geringe benutbare mogelijkheden aanwezig, maar twijfelt hij of de werknemer daar mee nog kan werken, consulteert hij de AD. Ook hier beschrijft de VA de belastbaarheid maar vult geen functionele mogelijkhedenlijst in (zie 4.3.2.1.a). De AD geeft dan op basis van zijn professionele deskundigheid aan of deze geringe mogelijkheden nog op de een of andere manier (hadden) kunnen worden benut (zie ook 5.8.1.1).

Een indicatie voor plaatsing in WSW-arbeid hoeft niet te betekenen dat betrokkene slechts marginaal belastbaar is. Het is mogelijk dat een langdurig zieke werknemer weliswaar voldoet aan de voorwaarden voor een WSW-plaatsing, maar binnen het kader van de Wet verbetering poortwachter en de Wet WIA toch een zodanige belastbaarheid heeft dat er voor hem nog resterende mogelijkheden zijn op de (vrije) arbeidsmarkt. Heeft een werkgever alle inspanningen gestaakt na een aangevraagde of toegekende WSW-indicatie, dan moet dit worden gelijkgesteld met een re-integratieblokkerend advies, derhalve moet er onderzoek worden gedaan door de VA.

4.3.2.2 Verminderde duurbelastbaarheid in arbeid

Hieronder wordt verstaan dat werknemer *voorlopig blijvende* (>3 maanden) verminderde mogelijkheden heeft om voltijds (40 uur) te werken in wat voor werk dan ook, als rechtstreeks gevolg van ziekte of gebrek. De verzekeringsgeneeskundige standaard Verminderde Arbeidsduur geeft hiervoor concrete indicaties.

Het kan zo zijn, dat de werknemer door zijn beperkingen als gevolg van ziekte niet volledig werkt in zijn eigen werk, maar dat deze beperkingen geen reden zijn voor een arbeidsduurvermindering wanneer hij werkt in (meer) passend werk. De VA legt de casus voor aan de AD met de vraag of er re-integratiekansen zijn gemist.

Wanneer de werknemer in het kader van de re-integratie (en dus niet wegens beperkingen als gevolg van zijn aandoening) in een opbouwschema het aantal te werken uren uitbreidt en (nog) niet voor zijn volledige aantal uren werkt, is er dus geen sprake van een arbeidsduurbepanking in de zin van de *standaard Verminderde Arbeidsduur*. Met andere woorden: deze tijdcontingente opbouw is niet het primaire gevolg van ziekte, maar de opbouw van werktijd geschiedt volgens een plan dat concreet is in omvang en tijd. De VA toetst de *medische* indicatie voor de geleidelijke opbouw, de termijn (tempo) van uitbreiding en de haalbaarheid van het te verwachten eindresultaat.

4.3.2.3 Nu wél mogelijkheden, maar per datum EWT géén mogelijkheden

De bedrijfsarts schrijft in het actueel oordeel dat de werknemer per datum actueel oordeel niet werkt ondanks dat hij wél benutbare mogelijkheden heeft. Als reden hiervoor wordt opgegeven dat uitval rond EWT wordt verwacht.

De VA toetst of de bedrijfsarts terecht stelt dat binnen 3 maanden een aanmerkelijke verslechtering voor een substantiële periode te verwachten is. Zo ja, dan kan de claimbeoordeling worden opgepakt (zie 4.3.2.1).

Zo nee, dan bespreekt de va de functionele mogelijkheden en de verwachte duur van de uitval met de ad. Wanneer er per datum EWT een kortdurende uitval wordt verwacht, dan ontheft dit de werkgever en werknemer niet van het re-integratieverplichtingen.

4.3.2.4 Arbeidstherapie

Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting.

De duur van de arbeidstherapie mag normaliter ongeveer 6 weken bedragen. De uitgave van Stecr werkwijzer van eind 2008 spreekt zelfs van een termijn van 4 weken. Veel langer kan zelden goed gemotiveerd worden.

De VA beoordeelt in voorkomende gevallen, of de arbeidstherapeutische interventie van de betrokkene adequaat is gehanteerd.

4.4 OVERLEG MET EN INFORMATIE VAN DE BEDRIJFSARTS (IN HET KADER VAN DE OORDEELSVORMING)

Wanneer de VA het niet eens is met de visie van de bedrijfsarts, dan treedt hij altijd in overleg met de bedrijfsarts. Dit overleg is gericht op het verkrijgen van inzicht in de motieven van de bedrijfsarts.

Een machtiging voor het uitwisselen van informatie tussen va en bedrijfsarts is niet nodig. Dit is wettelijk geregeld in SUWI artikel 54-3c.

Een toets is geen claimbeoordeling en de bedrijfsarts heeft een zekere professionele marge. Bij een claimbeoordeling gaat het om een eigen bepaling van de belastbaarheid door de VA met het oog op het bepalen van de theoretische verdien capaciteit aan de hand van voorbeeldfuncties. De kennis van nu mag niet interfereren met aannemelijkheid van de inschatting van de belastbaarheid in het verleden. Het gaat er om of de bedrijfsarts op basis van op dat moment bekende feiten en omstandigheden redelijk heeft geoordeeld en gehandeld.

Wanneer de VA het eens is met de visie van de bedrijfsarts dan is het niet strikt noodzakelijk dat hij zelfstandig rapporteert. Medeondertekening van het AD-rapport volstaat.

4.5 OVERLEG MET EN INFORMATIE VAN BEHANDELEND SECTOR

Bij onduidelijkheid aangaande de vastgestelde afwijkingen, functiestoornissen en diagnose, maar ook wanneer de behandelend sector een afwijkende mening heeft over de belastbaarheid van een werknemer, is overleg met de behandelend sector aangewezen.

Dit geldt ook voor de bedrijfsarts. Uit diens verslaglegging moet blijken dat dit overleg heeft plaatsgevonden en wat daarvan de conclusie was ten aanzien van de arbeidsmogelijkheden.

Een 50-jarige vrouw met een éénmalige reactieve depressie, die adequaat behandeld is, blijkt na anderhalf jaar door haar bedrijfsarts nog maar voor 2 keer 2,5 uur per week geschikt geacht te worden voor haar routinematige werk van 40 uur per week.

Deze belastbaarheid vloeit niet logischerwijs voort uit het verloop van een dergelijk ziektebeeld.

Toch blijkt de depressie van deze vrouw nog steeds dusdanig diep te zijn dat er nauwelijks arbeidsmogelijkheden zijn. Als de bedrijfsarts in deze situatie geen informatie bij de behandelaar heeft ingewonnen, om deze merkwaardige discrepantie te kunnen verklaren, is hij ook niet in staat geweest om gefundeerd tot een oordeel te komen over haar belastbaarheid en een adequaat beleid naar de toekomst uit te zetten.

Het uiteindelijke oordeel ten aanzien van de belastbaarheid en het verrichten van bepaalde arbeid is voorbehouden aan de VA. Beoordeeld moet worden of er door uitblijven van overleg met behandelend sector re-integratiekansen zijn gemist of dat de re-integratie is vertraagd. Als door het nalaten van dit overleg essentiële informatie wordt gemist waardoor geen oordeel te geven is, dan kan dit aanleiding zijn tot het opleggen van een loonsanctie.

4.6 VERZEKERINGSGENEESKUNDIGE RAPPORTAGE

In beginsel rapporteert de VA wanneer hij eigen onderzoek heeft verricht.

In de rapportage vermeldt de VA zijn bevindingen, het resultaat van het overleg met de bedrijfsarts en beargumenteert het antwoord op de vraagstelling.

Bij de rapportage in het kader van GBM mijdt de VA terminologie die slaat op de standaard GDBM, zoals wel/niet 'bedlegerig, opname, onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren'. Als er (ondertussen) sprake is van belastbaarheid, dan geeft de VA per wanneer deze functionele mogelijkheden zijn ontstaan.

Wanneer de VA na dossierstudie van oordeel is dat er geen reden is om te twijfelen aan de visie van de bedrijfsarts, dan deelt hij dit mee aan de AD. Er kan dan worden volstaan met het medeondertekenen van de rapportage van de AD.

5 Taken van de arbeidsdeskundige bij de RIV-beoordeling

5.1 INLEIDING

Het startpunt voor de inhoudelijke beoordeling door de AD is een compleet re-integratieverslag, waarbij uit overleg met de VA is gebleken, dat er sprake is van belastbaarheid en dat de VA geen reden heeft om aan het sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts te twijfelen. Bij deze inhoudelijke toets werkt de AD volgens zijn reguliere onderzoeksmethodiek, de BOB-methodiek: beeldvorming, oordeelsvorming, besluitvorming.

In feite richt de RIV-toets zich op de beantwoording van drie vragen:

1. Is er sprake van een bevredigend resultaat?
2. Zo nee, heeft de werkgever desondanks voldoende re-integratie-inspanningen verricht?
3. Zo nee, heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden moet de AD zich een beeld vormen van het werk waarin is hervat en van de eisen die dit werk aan de klant stelt. Dit zet de AD af tegen de mogelijkheden die de klant heeft.

N.B.: Als de eerste vraag met 'ja' kan worden beantwoord, dan hoeven stap 2 en 3 niet meer te worden gezet. De AD legt dit beargumenteerd vast in het AD-rapport en rondt daarmee het onderzoek af.

5.2 VASTSTELLEN BEVREDIGEND RESULTAAT

De AD richt zijn onderzoek allereerst op het behaalde re-integratieresultaat. Een bevredigend resultaat is bereikt als sprake is van:

- I. een structurele werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever in passend werk dat min of meer aansluit bij de functionele mogelijkheden. *Pas wanneer dit niet haalbaar blijkt, dan is een bevredigend resultaat ook bereikt als:*
- II. de werknemer heeft hervat in structurele passende werkzaamheden die minder goed aansluiten bij de functionele mogelijkheden maar die wel een totale loonwaarde per betalingsperiode van 65% of meer van het oorspronkelijke loon opleveren.

In deze definitie zit een volgorde die aangehouden moet worden. Er is dus niet automatisch sprake van een bevredigend resultaat als de werknemer tegen 65% loonwaarde heeft hervat.

Om vast te stellen of er sprake is van een bevredigend resultaat toetst de AD drie voorwaarden:

1. is de werkhervatting structureel?
2. gaat het om passend werk?
3. sluit het werk (min of meer) aan bij de functionele mogelijkheden?

5.2.1 Structurele werkhervatting

Een werkhervatting moet structureel zijn. Dit betekent dat de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid blijft werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat. Om te borgen dat sprake is van een structurele plaatsing is een bevestiging van de werkgever nodig.

Blijkt bij de claimbeoordeling dat het, ondanks toezeggingen, toch om een aanstelling van bepaalde tijd gaat, kan alsnog een sanctie opgelegd worden, mits dit plaatsvindt voor datum recht.

Slechts in die gevallen waarin een aanstelling voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een nieuwe werkgever een aanstelling voor minimaal 6 maanden (gerekend vanaf het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode) worden geaccepteerd. De oorspronkelijke werkgever zal aannemelijk moeten maken dat binnen afzienbare tijd geen betere alternatieven beschikbaar zullen komen. Voor informatie over het structurele karakter en eventuele loonwaarde zal de werkgever de meest aangewezen partij zijn om hierover informatie te verstrekken.

5.2.2 Passend werk

Om een oordeel te kunnen geven of het werk past bij de krachten en bekwaamheden van de klant moet de AD weten wat de inhoud en de belasting van het werk is. Hiervoor benadert de AD primair de werknemer.

Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld. Als leidraad kan - op basis van de jurisprudentie - worden gevolgd, dat het bij passende arbeid gaat om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en waartoe de werknemer nog in staat is. Zie ook de definitie van passende arbeid in artikel 7:658a lid 4 BW: 'alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van kan worden gevergd.'

Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie, tenzij dit gezien de beperkingen niet anders kan. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding. Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt, mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht.

De loonwaarde van het aangeboden werk dient 70% of meer te bedragen van het oorspronkelijke loon, anders kan het aangeboden werk niet als passend getypeerd worden, tenzij de klant dit accepteert. Bij structureel passend werk met een lagere loonwaarde dan 100%, zal de AD de werknemer uitleggen dat minder verdienen niet automatisch wordt gecompenseerd vanuit de WIA.

5.2.3 Min of meer aansluiten bij de functionele mogelijkheden

Met 'aansluiten bij de functionele mogelijkheden' wordt bedoeld: het werken in werk dat past bij de mogelijkheden en beperkingen, in het aantal uren waartoe die persoon medisch in staat wordt geacht.

Met 'min of meer' bedoelen we enerzijds dat de AD nagaat of het werk waarin is hervat *ongeveer aansluit* bij de functionele mogelijkheden van de klant. Het is niet de bedoeling om op detailniveau een vergelijking te maken tussen belasting in de functie en belastbaarheid van de werknemer. Als over de passendheid van de functie een geschilpunt bestaat hadden werkgever of werknemer een deskundigenoordeel moeten aanvragen.

Voor wat verder moet worden verstaan onder 'min of meer' hebben we aansluiting gezocht bij het werkloosheidsbegrip. In het kader van de WW is nog sprake van werkloosheid als er een verlies is van ten minste 5 uur. Vanuit deze optiek zou een fulltimer zonder medische urenbeperking bij een normale werkweek van gemiddeld 40 uur, meer dan 35 uur werkzaam moeten zijn wil gesproken kunnen worden van min of meer aansluiten. Hierbij wordt dus een verlies van 12,5% net niet

geaccepteerd. Deze norm kan ook op parttime dienstverbanden of bij een medische urenbeperking worden toegepast.

Bij structureel passend werk met een lagere loonwaarde dan 100%, zal de AD de werknemer op de hoogte stellen van de mogelijke consequenties hiervan voor de WIA-claimbeoordeling.

Voorbeeld:

Een werknemer met een dienstverband voor 40 uur per week, heeft hervat voor 6 uur per dag tegen 5 uur loonwaarde, bij de eigen werkgever in aangepast ander werk. Er geldt geen urenbeperking en dat aangepaste werk blijkt ook voor 8 uur per dag beschikbaar te zijn. In dit geval is het behaalde re-integratieresultaat niet bevredigend.

Ook als de werkgever toezegt dat hij 6 uur gaat betalen - waarmee hij voldoet aan de tweede voorwaarde (> 65%) - is er geen sprake van een bevredigend resultaat. Hele dagen blijkt immers bij die werkgever haalbaar. Er is hier dus uitsluitend sprake van een bevredigend resultaat als gewerkt wordt voor min of meer 8 uur per dag.

5.2.4 Behaald re-integratieresultaat altijd toetsen aan de voorwaarden

Het behaalde re-integratieresultaat moet altijd worden getoetst aan de drie voorwaarden van 'bevredigend resultaat' (zie § 5.2), zowel bij volledige als bij gedeeltelijke werkhervatting. Dus:

- 1: is de werkhervatting structureel?
- 2: in passend werk?
- 3: dat (min of meer) aansluit bij de functionele mogelijkheden?

Een volledige werkhervatting is geen bevredigend resultaat als het werk waarin is hervat niet passend is of niet tot herplaatsing leidt. Uiteraard kan ook niet gesproken worden van bevredigend resultaat als ondanks het maximaal hervatten, ten onrechte een herstelmelding achterwege is gebleven (zie ook § 5.8.2.4).

Bij een gedeeltelijke werkhervatting conform de door de bedrijfsarts gestelde urenbeperking doet de AD er goed aan de VA te consulteren of dit aantal door juist sociaal medisch handelen van de bedrijfsarts is bereikt (zie § 5.8.2.2).

Zelfs als de klant gedeeltelijk heeft hervat in ander werk en daarin meer dan 65% verdient, is nader onderzoek aan de orde. Het zou kunnen dat het werk in een grotere omvang beschikbaar is. Als de klant ook tot meer uren werken in staat is zal de werkgever dit moeten aanbieden, anders is het resultaat niet bevredigend (zie § 5.8.2.3).

5.3 RESULTAAT NIET BEVREDIGEND: INZOOMEN OP DE RE-INTEGRATIE-INSPANNINGEN

Blijkt dat het behaalde re-integratieresultaat niet bevredigend is, dan zoomt de AD in op de inspanningen die zijn verricht. Daarbij toetst de AD of de re-integratie langs de volgende lijn tot stand gekomen is:

1. is het eigen werk, eventueel door het treffen van voorzieningen geschikt (te maken)?
2. is er ander passend werk (te maken) binnen het bedrijf?
3. is spoor 2 (tijdig) ingezet?

De beoordeling van de inspanningen richt zich vooral op de vermeende tekortkomingen. Daarbij gaat het er primair om welke activiteiten de werkgever heeft ondernomen tot aan het moment van het actueel oordeel. Het gaat dus niet om het toetsen van nog waar te maken intenties van de werkgever.

In incidentele gevallen kan bij de RIV-toets een werkplekbezoek noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld als de AD de situatie ter plekke zelf moet waarnemen om tot een oordeel te kunnen komen.

Bij de beoordeling van de re-integratieinspanningen is redelijkheid het uitgangspunt. Daarom vraagt de AD zich altijd af: is het echt onredelijk wat de werkgever heeft gedaan of hadden we redelijkerwijs meer mogen verwachten? In de volgende paragraaf gaan we hier dieper op in.

5.3.1 Redelijkheid is het uitgangspunt

Wat betreft het toetsen van re-integratie-inspanningen zegt artikel 65 WIA dat het UWV beoordeelt of de werkgever en de verzekerde *in redelijkheid* hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Die redelijkheid is nader uitgewerkt in het Beoordelingskader Poortwachter. Daarin staan de volgende uitgangspunten:

De werkgever moet adequate re-integratie-inspanningen leveren en de werknemer moet daaraan meewerken, voor zover dat redelijkerwijs van beiden kan worden gevergd. Als de ene partij initiatief neemt moet de andere partij daarop ingaan en meewerken, tenzij die andere partij kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Meer dan het redelijke wordt niet van werkgever en werknemer gevraagd.

Grens van redelijkheid

De grens van wat in redelijkheid van de werkgever mag worden verlangd is in ieder geval bereikt als de re-integratie-inspanningen het productieproces in gevaar zouden kunnen brengen of de bedrijfsvoering in financieel opzicht onevenredig belasten. Per casus zal door het team een professionele afweging gemaakt moeten worden. Hierbij geldt dat de bewijslast met betrekking tot dat wat in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden bij de werkgever ligt.

5.3.1.1 Factoren bij de werkgever

- Aantal en diversiteit van functies: hoe meer functies in aantal en hoe diversiteit, des te meer mag van een werkgever worden verwacht. Bij weinig divers werk (bijvoorbeeld schoonmaakbedrijf) en bij blijvende arbeidsongeschiktheid voor dit werk: zo spoedig mogelijk spoor 2 inzetten.
- Grootte en organisatie bedrijf: hoe meer mogelijkheden tot aanpassing van functies of werkplekken, productie- en werkmethoden, des te meer mag van de werkgever worden verwacht. Dus ook het regelen/financieren van (om/bij-)scholing voor de werknemer.
- Financiële belasting: hoe lager de kosten en hoe meer financiële tegemoetkomingen mogelijk zijn, des te meer mag van de werkgever worden verwacht.
- Inzet arbodienstverlening: bij een minimaal contract met de arbodienst kan in individuele gevallen extra dienstverlening nodig zijn (zoals het fysiek oproepen op het spreekuur van de bedrijfsarts i.p.v. slechts een telefoontje, of het inwinnen van expertise).

5.3.1.2 Factoren bij de werknemer

- Aard en ernst van de beperkingen: hoe lichter de beperkingen en hoe kleiner het probleem, des te meer mag van de werkgever worden verwacht
- Opleidingsniveau werknemer: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe meer re-integratiekansen en des te meer mag van de werkgever worden verwacht. Denk ook aan mogelijkheden tot om- en bijscholing.
- Initiatief en bereidheid werknemer om mee te werken: hoe meer initiatief de werknemer toont en hoe meer hij meewerkt, des te moeilijker is het voor de werkgever om daar niet op in te gaan.
- Oorzaak beperkingen: is de oorzaak mede in het werk gelegen dan mogen van de werkgever meer inspanningen worden verwacht.

- Duur dienstverband: hoe langer het dienstverband, hoe meer van werkgever mag worden verwacht.
- Omvang dienstverband: redelijke verhouding tussen kosten re-integratie en omvang dienstverband.
- De combinatie van leeftijd, opleiding en ervaring kan een specifiek traject vragen.

5.3.1.3 Factoren op brancheniveau

Eventuele branche- of CAO-afspraken kunnen afspraken over de aanpak van re-integratie bevatten. We mogen dus verwachten dat de werkgever die nakomt.

Redelijkheid bij dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang

Bij dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang heeft de werkgever ook een inspanningsverplichting. Wel komt hier eerder de vraag aan de orde wat in redelijkheid nog gevegd kan worden. Vooral voor wat betreft de kosten geldt dat deze in een redelijke verhouding tot het dienstverband moeten staan. Als richtsnoer kan gedacht worden aan wat in het beoordelingskader staat t.a.v. tijdelijke dienstverbanden:

“Het UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden gevegd niet meer mogen bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband.”

Voorbeeld

Werknemer werkte 5 uur per week à 10 euro per uur. Hij wordt na 14 maanden belastbaar geacht. De loonkosten bedragen bij nog 44 weken werken tot ewt: $44 * €50 = € 2200$. De te maken kosten voor re-integratie die wij in redelijkheid van een werkgever zouden kunnen vergen bedragen dan: 70% van $2200 = 1540$ euro.

5.3.2 Toetsen mogelijkheden bij de eigen werkgever

Een werkgever kan niet zomaar stellen dat hij geen passend of passend te maken werk in zijn bedrijf heeft kunnen vinden. Hij zal moeten uitleggen wat voor functies op het niveau van werknemer (en één niveau lager) beschikbaar waren, waarom hij die toch niet kon aanbieden en waarom hij geen passende functies kon creëren door het treffen van organisatorische en/of technische aanpassingen.

De afwezigheid van mogelijkheden tot herplaatsing in aangepast eigen of ander passend (gemaakt) werk moet duidelijk blijken uit het RIV. De werkgever moet dit goed en zorgvuldig onderbouwen. Aspecten die in de afweging moeten worden betrokken zijn o.a.: belasting en belastbaarheid, opleiding(svermogen), omvang van de onderneming, diversiteit in functies en (deel-)taken, het aantal al herplaatste medewerkers met een beperking, sectorale afspraken, duur en omvang van het dienstverband, reden van uitval.

Rechtbank Haarlem, Praktijkids 1987/2756:

De vraag of in een bedrijf passende arbeid of passend te maken arbeid aanwezig is, staat niet alleen ter beoordeling van die werkgever. Hij zal dit uitvoerig moeten motiveren. Daarbij is niet alleen een lijst met actuele vacatures van belang, ook is informatie nodig over de ontwikkeling van het aantal werknemers per functie en het verloop van personeel met het oog op inpassingsmogelijkheden voor arbeidsongeschikte werknemers (al dan niet na omscholing en zo nodig twee salarisschalen lager).

5.3.2.1 Visie werknemer vragen

Als de AD van plan is het standpunt van de werkgever over nemen, dat er in het eerste spoor inderdaad geen mogelijkheden zijn (geweest), dan moet de AD contact opnemen met de werknemer en zijn visie daarop vragen. Hierbij moet men bedacht zijn op het feit dat indien de werknemer nog reële mogelijkheden ziet, de werkgever dergelijke initiatieven in principe moet volgen (zie ook bijlage 1, onderdeel 2), tenzij de werkgever goede argumenten heeft dit niet te doen. De werkgever zal deze argumenten moeten aandragen. Kan hij dit niet, dan is een loonsanctie te overwegen.

5.3.3 Toetsen inzet tweede spoor

Zodra blijkt dat er in het eerste spoor geen structurele re-integratiemogelijkheden zijn of binnen afzienbare tijd komen, zal dit leiden tot het bijstellen van de probleemanalyse c.q. het plan van aanpak. De werkgever zal dan een adequaat tweedespoortraject moeten opstarten. De werkgever zal dit binnen 6 weken moeten doen nadat de conclusie is getrokken dat er geen mogelijkheden meer in het eigen bedrijf zijn. Bij de afweging of het tweede spoor moet worden ingezet is de eerstejaarsevaluatie van speciaal belang, meer hierover in Bijlage 1, onderdeel 4.

5.3.3.1 Inschakelen Re-integratiebedrijf

Bij het toetsen van een tweedespoortraject is het niet van doorslaggevend belang of er een re-integratiebedrijf is ingeschakeld. Dit is aan de werkgever in overleg met zijn werknemer. We bezien alleen of de ondernomen re-integratieactiviteiten adequaat zijn en zo niet, of daardoor re-integratiekansen zijn gemist. Daarbij kan het inschakelen van een re-integratiebedrijf wel degelijk een rol spelen.

Getoetst wordt dus of de werkgever en de werknemer voldoende activiteiten hebben ondernomen. Indien dit niet het geval is zal dat alsnog moeten gebeuren voordat de behandeling van de aanvraag om een WIA-uitkering kan worden voortgezet.

5.3.3.2 Inzet tweede spoor in overleg met werknemer

Als een tweedespoortraject wordt opgestart moet – ook voor de werknemer - duidelijk zijn dat:

- er in het eerste spoor geen mogelijkheden meer zijn, of
- dat de mogelijkheden in het eerste spoor onvoldoende aansluiten bij de belastbaarheid, of
- dat werkhervatting in het eerste spoor ten minste onzeker is

Een bijstelling in het plan van aanpak is dan ook van belang. Als werknemer zich hierin namelijk niet kan vinden heeft hij op dat moment de gelegenheid alternatieven aan te dragen en/of een deskundigenoordeel aan te vragen.

5.3.4 Visie externe deskundigen

Heeft de werkgever zijn visie (geen mogelijkheden bij eigen werkgever) gebaseerd op de mening van een externe deskundige, bijvoorbeeld een AD, dan mag de UWV AD deze visie niet automatisch overnemen. De UWV AD zal de visie van de werkgever altijd gemotiveerd moeten overnemen of gemotiveerd moeten weerleggen.

5.4 BIJ BEVREDIGEND RESULTAAT EN/OF VOLDOENDE INSPANNINGEN: EINDOVERWEGING

Bij het voornemen om het resultaat als bevredigend of de inspanningen als voldoende te beoordelen vraagt de AD zich altijd af:

- Weet ik wat het eigen werk qua taken en belasting inhoudt?

- Weet ik welke beperkingen de klant ondervindt cq in welke mate hij belastbaar is (actueel oordeel)?
- Onderschrijf ik de ongeschiktheid voor eigen werk?
- Onderschrijf ik dat de klant tijdig en optimaal herplaatst is dan wel dat er geen mogelijkheden zijn in spoor 1?
- Onderschrijf ik dat spoor 2 tijdig en adequaat is ingezet?

Op basis van deze vragen komt de AD tot zijn eindoordeel. Uiteraard legt de AD deze conclusie goed beargumenteerd vast in zijn rapport, zie paragraaf 5.7.

5.5 BIJ ONVOLDENDE INSPANNINGEN: VASTSTELLEN DEUGDELIJKE GROND

Blijkt uit het onderzoek door de AD dat de geleverde re-integratie inspanningen onvoldoende zijn, dan gaat de AD na of de werkgever hiervoor een deugdelijke grond heeft.

5.5.1 Definitie deugdelijke grond

Een deugdelijke grond is een bijzondere omstandigheid die deze specifieke werkgever ontheft van een normaliter na te komen verplichting. De werkgever zal die bijzondere omstandigheid goed moeten motiveren.

5.5.2 Onderzoek naar deugdelijke grond

De AD maakt aan de werkgever duidelijk welke tekortkomingen hij heeft geconstateerd en dat het gesprek dient om na te gaan of de werkgever daar een geldig excuus voor heeft. Alleen dan krijgt de werkgever de kans om, indien aanwezig, met een concrete deugdelijke grond te komen.

Tekortkomingen kunnen zijn:

- de werknemer is ten onrechte (nog) niet hersteld gemeld;
- de werkgever heeft nagelaten (eerder) onderzoek te (laten) doen naar de mogelijkheden in (meer) eigen / ander / aangepast werk in de eigen onderneming;
- de werkgever heeft geen passende maatregelen genomen bij matig / niet (voldoende) meewerken van de werknemer;
- bij herhaalde uitval heeft de werkgever niet om een bijstelling van de probleemanalyse en/of het plan van aanpak gevraagd;
- de werkgever heeft spoor 2 niet (eerder) ingezet bij het uitblijven van (beter) resultaat;
- gezien de problematiek en/of afstand tot de arbeidsmarkt is geen adequaat of een te kort traject ingezet

Op basis van het antwoord stelt de AD vast of die reden een deugdelijke grond is.

Een werkgever kan niet zomaar stellen dat hij van re-integratie heeft afgezien, omdat het te duur is. De werkgever zal moeten aangeven welke re-integratie-inspanningen nodig waren, welke kosten die meebrachten, waarom hij geen subsidie kon krijgen en waarom hij geen goedkoper adequaat alternatief kon toepassen of inkopen.

Een werkgever kan ook niet zomaar stellen dat hij geen passend of passend te maken werk in zijn bedrijf heeft kunnen vinden. Hij zal moeten uitleggen wat voor functies op het niveau van werknemer (en één niveau lager) beschikbaar waren, waarom hij die toch niet kon aanbieden en waarom hij geen passende functies kon creëren.

Heeft de werkgever geen deugdelijke argumenten aangedragen voor de geconstateerde tekortkomingen dan is er sprake van onvoldoende inspanningen. De werkgever wordt dit meegedeeld en de reactie van de werkgever wordt vastgelegd.

Overleg AD-VA bij vaststellen deugdelijke grond

De werkgever kan medische argumenten als deugdelijke grond aanvoeren zoals:

- er is grote medische onduidelijkheid
- de werknemer is niet of nauwelijks belastbaar
- werknemer kan uitsluitend nog maar werken in beschut verband
- de bedrijfsarts acht meer uren werken niet meer mogelijk

Als dit gebeurt, bespreekt AD de casus met VA. Indien nodig roept de VA de klant op.

5.5.3 Situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond

Hieronder volgt een niet limitatieve opsomming van situaties waarin geen sprake is van een deugdelijke grond.

5.5.3.1 Inadequaat oordeel van bedrijfsarts, arbodienst, re-integratiebedrijf of andere dienstverlener

De werkgever mag zich niet verschuilen achter inadequate oordelen van de door hem ingehuurd deskundigen en is daar verantwoordelijk voor. Dat geldt ook als het dienstverlening betreft die de werkgever als het ware is opgedrongen als onderdeel van een verzuimverzekering. Wij verwachten van de werkgever dat hij het risico van inadequate oordelen beperkt door de vinger aan de pols te houden.

5.5.3.2 Het niet verzekerd zijn voor re-integratiekosten of het niet vergoeden van een re-integratietraject door een verzekeraar

De werkgever zal als hij geen vergoeding krijgt van een verzekeraar de re-integratie toch vorm moeten geven voor zover dat, mede gelet op zijn financiële mogelijkheden redelijkerwijs van hem te vergen is. Mochten de kosten te hoog worden, zal de werkgever moeten specificeren waarom hij geen goedkopere re-integratiealternatieven kan inzetten.

5.5.3.3 De werkplek is vergeven

Het feit dat de plaats van de zieke werknemer door een ander is ingenomen is geen excuus, tenzij het productieproces wordt verstoord. De werkgever wist niet zeker dat de werknemer nooit meer in eigen werk zou kunnen hervatten. Hij kon niet aannemelijk maken waarom hij geen tijdelijke vervanging geregeld had. Rechtbank Zutphen, NJ 1998/743.

5.5.3.4 Inkrimping van het bedrijf

Ook al lijkt het moeilijk in een situatie van inkrimping, de werkgever zal toch herplaatsingsmogelijkheden moeten zoeken op een andere vestiging na aanpassing in de organisatie van de onderneming. Rechtbank Rotterdam. 10-02-95, AAW 94/2278.

5.5.3.5 Arbeidsconflict

Ook als een arbeidsconflict speelt tussen twee werknemers en dit een puur persoonlijk karakter heeft, mag van een goed werkgever worden verwacht, dat hij, als hij van dat arbeidsconflict op de hoogte is, het nodige zal doen om het probleem op te lossen, mogelijk door inschakeling van een onafhankelijk bemiddelaar. Hof Arnhem, 18 maart 2003, nr. 2002/465, Jurisprudentie Arbeidsrecht. 2003/127.

5.5.3.6 Onwil van de werknemer

De werkgever zoekt in het tweede ziektejaar contact met de werknemer. De werknemer houdt het contact af. De werknemer heeft alleen af en toe contact met de bedrijfsarts. De werkgever kan niet als deugdelijke grond aanvoeren: ik wilde wel, maar de werknemer niet.

De werkgever zal dan de werknemer moeten prikkelen tot actie zo nodig door te dreigen met een loonstop en in het uiterste geval met ontslag (zie Bijlage 1: Verplichtingen Werkgever, punt 7).

5.5.3.7 Klachtcontingente in plaats van tijd-/procescontingente behandeling.

De werkgever voert aan dat de re-integratie plaats vond op geleide van de klachten van de werknemer. Dit is geen deugdelijke grond. Geleidelijke re-integratie dient plaats te vinden op basis van medisch onderbouwde stappen en tempo.

5.5.3.8 Werkgever volgt medisch advies

Een wat bijzondere situatie lijkt aan de orde als de werkgever gehandeld heeft naar het advies van de bedrijfsarts. Niets gedaan omdat er sprake was van een (onterecht) blokkerend advies (onterecht gbm of onterecht gesteld dat de huidige prestatie maximaal is)

Dan is dit toch sanctiewaardig omdat een onterecht re-integratie blokkerend advies geen deugdelijke grond is, aangezien de werkgever verantwoordelijk is voor de re-integratie van zijn en voor de ingehuurde sociaal medische begeleiding.

Kantonrechter Amsterdam, 30-11-99, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2000/2

Onvoldoende gemotiveerd waarom zittend werk niet kon worden herverdeeld. Niet gemotiveerd:

- welke werknemers nog meer arbeidsgehandicapte waren
- om hoeveel concrete taken en uren het ging
- niet bezien of werk dat doorgaans staand wordt verricht ook zittend kan worden gedaan.

5.5.4 Situaties waarin mogelijk een 'deugdelijke grond' aanwezig is

5.5.4.1 Het opvolgen van een inadequaat deskundigenoordeel

De werkgever heeft re-integratie-inspanningen ontplooid conform een deskundigenoordeel van het UWV. Als die re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn, omdat ze gebaseerd zijn op dit inadequate deskundigenoordeel, dan heeft de werkgever daarvoor een deugdelijke grond. Tenzij het DO evident onjuist is (zie paragraaf 3.7.2).

5.5.4.2 Van werkgever wordt niet verwacht dat hij met het oog op de re-integratie van de zieke werknemer een andere werknemer ontslaat

Voor zo ver er al geschikte functies zijn, worden die bezet door andere werknemers en van de werkgever kan niet worden verlangd dat hij deze werknemers ontslaat ten gunste van de zieke werknemer (Kantonrechter Rotterdam, 23 juli 2004, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2004, 216). Dit geldt uiteraard niet voor uitzendkrachten, tijdelijke krachten of later aangestelde krachten in hun proeftijd. Deze zullen plaats moeten maken.

Praktijkvoorbeeld 1

Een kleine zelfstandige met 2 man personeel heeft een traject ingekocht bij een re-integratiebedrijf dat failliet gaat. Hij koopt vervolgens opnieuw een traject spoor 2 in bij een tweede re-integratiebedrijf, dat de verkeerde dingen doet.

In dit geval is het niet redelijk om te verwachten dat de werkgever een derde traject inkoop.

Praktijkvoorbeeld 2

In dit voorbeeld zijn het behaalde re-integratieresultaat en de re-integratie-inspanningen onvoldoende, maar hebben de partijen een deugdelijke grond voor het in gebreke blijven.

Het betreft een klein familiebedrijf. De werknemer heeft zich ziek gemeld na een ernstig ongeluk, waarna toekomstplannen ten aanzien van bedrijfsvoering vooralsnog in duigen vallen. Gezien de emotionele betrokkenheid (werkgever is vader van werknemer), werden de zakelijke aspecten niet goed bewaakt en ontstond er vertraging in het re-integratietraject.

Inmiddels is er een re-integratiebureau ingeschakeld dat de mogelijkheden in het eerste (en zonodig in tweede spoor) onderzoekt. Eerst moet duidelijk worden of voorzieningen kunnen worden meegefinancierd. Hiervoor zijn aanvragen ingediend bij UWV. Als de voorzieningen kunnen worden getroffen is uitbreiding van werkuren mogelijk. Werkgever en werknemer hebben de intentie belanghebbende zoveel mogelijk in het bedrijf werkzaam te laten zijn.

5.6 RIV-TOETS EINDE DIENSTVERBAND

Voor een werkgever en werknemer die een tijdelijke arbeidsrelatie hebben, gelden dezelfde re-integratieverplichtingen als voor de werkgever en de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Ook de processtappen uit de [Wet verbetering poortwachter](#) en de [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#) zijn van toepassing. De 'RIV-toets einde dienstverband' wijkt daarom ook niet veel af van een reguliere RIV-toets. De AD stelt zich dezelfde drie vragen:

1. Is er sprake van een bevredigend resultaat?
2. Zo nee, heeft de werkgever desondanks voldoende re-integratie-inspanningen verricht?
3. Zo nee, heeft de werkgever hiervoor een deugdelijke grond?

Van een bevredigend resultaat, bestaande uit een structurele herplaatsing in ander werk, zal vrijwel nooit sprake zijn. De re-integratieplicht van de werkgever eindigt tegelijk met het tijdelijke dienstverband. Voor de periode daarna hoeft de werkgever geen activiteiten te ontwikkelen. Dat het dienstverband op een voorzienbare datum zal eindigen, is echter geen reden om tot die datum minder inspanningen te verrichten dan voor een medewerker in vaste dienst. De inspanningen zullen zich vooral moeten richten op re-integratie in het tweede spoor.

Kosten in relatie tot de resterende duur van het dienstverband

De duur van het dienstverband is van invloed op de maatregelen die een werkgever kan treffen om de (eigen) arbeid aan te passen of om andere passende arbeid binnen het bedrijf te realiseren. Bijvoorbeeld, het rolstoeltoegankelijk maken van de werkplek heeft geen zin als het dienstverband binnen korte tijd afloopt. Andere interventies, zoals inzetten van een traject gericht op werkherleving bij een andere werkgever, of een omscholing kunnen dan wel adequaat zijn.

Van een werkgever kunnen alleen financiële inspanningen worden geleverd die redelijk zijn ten opzichte van de resterende periode van het dienstverband. Bovenmatige financiële inspanningen kunnen niet worden geleverd. Van bovenmatige kosten is sprake als de kosten voor re-integratie meer bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband. Dit betekent overigens niet dat een werkgever omwille van de 'bovenmatige kosten' zomaar van een geïndiceerd traject af kan zien. Om te voorkomen dat de re-integratie stagneert, kan de werkgever het UWV verzoeken in de re-integratie te participeren. Inwilliging van het participatieverzoek heeft tot gevolg dat het UWV een door de werkgever ingezet re-integratietraject na het einde van het dienstverband continueert en/of bijdraagt in de kosten ervan. Hiermee worden financiële belemmeringen voor adequate re-integratietrajecten weggenomen.

Gezien de mogelijkheden voor een werkgever om een participatieverzoek in te dienen (hij is dit overigens niet verplicht) zijn financiële belemmeringen niet impliciet een geldig argument om van geïndiceerde re-integratietrajecten af te zien. De AD zal hier alert op moeten zijn.

5.7 HET AD-RAPPORT

De feiten en omstandigheden die blijken uit de RIV-toets legt de AD vast in zijn rapport. Hierbij is hij zich ervan bewust dat een rapport(deel) ook naar de werkgever gaat.

Het beschouwende deel van het rapport bevat altijd:

- een beargumenteerd oordeel of het bereikte re-integratie resultaat bevredigend is of niet;
- bij geen bevredigend resultaat de uitspraak of er sprake is van voldoende re-integratie inspanningen van de werkgever en waarom (niet);
- de visie van de werknemer;
- de visie van de AD op (on)geschiktheid eigen werk;
- een gemotiveerde visie van de AD dat spoor 1 voldoende is onderzocht bij een terecht ingezet traject spoor 2;
- de argumenten van de werkgever op de aangegeven tekortkomingen en de motivering van de AD waarom hij dit geen deugdelijke grond vindt
- een opsomming van wat er gerepareerd moet worden. De AD treedt hierbij NIET in detail maar doet suggesties bij grote omissies (bijvoorbeeld: "eerst moet spoor 1 worden onderzocht", of "onderzoek naar de geschiktheid voor het eigen werk is nodig", of "onderzoek door een multidisciplinair team is nodig")
- de zinsnede dat bekorting van de verlengde loondoorbetalingperiode altijd bekort kan worden en onder welke voorwaarde het indienen van een bekortingverzoek zinvol is.

Ook bij een bevredigend resultaat of bij voldoende re-integratie-inspanningen legt de arbeidsdeskundige de argumenten die aan dit oordeel ten grondslag liggen vast (zie ook 5.4).

Klant informeren bij RIV-akkoord

Aan een RIV-akkoord kan voor de werknemer een groot nadeel kleven. In feite geven wij met een RIV-akkoord in bepaalde situaties indirect aan dat verzekerde ongeschikt is voor het eigen werk en dat werkgever geen ander werk heeft of voor meer uren. Bij een WIA-uitkomst van <35% kan de werkgever zich beroepen op ons oordeel en dit mogelijk als argument aandragen voor ontslag.

Het is dan ook belangrijk dat wij de klant (telefonisch) informeren van ons voornemen om géén loonsanctie op te leggen. Is werknemer het er niet mee eens en draagt hij voor de AD nieuwe elementen aan, dan zal de AD deze zonedig met de werkgever (opnieuw) bespreken en ook bij zijn oordeel meewegen.

5.8 PRAKTIJKVOORBEELDEN EN AANPAK RIV-TOETS DOOR AD

5.8.1 Geen werkhervatting

5.8.1.1 Werkt niet door onterecht afgegeven re-integratieblokkerend advies

Uit VA-onderzoek blijkt dat er een onterecht re-integratieblokkerend advies was (zie § 4.3.2.1) waardoor de werknemer niet werkt terwijl er mogelijkheden zijn. De AD onderzoekt door uitvraag of de werkgever ondanks het onterechte advies toch de goede dingen heeft gedaan. Blijkt dit niet het geval, dan is de casus sanctiewaardig.

Het UWV gaat hier uit van risicoaansprakelijkheid; de werkgever draagt het volledige risico voor de nadelige gevolgen van foute adviezen van de door hem ingeschakelde deskundigen.

Deze lijn is geaccepteerd door de Centrale Raad van Beroep in een uitspraak van 18 november 2009, te vinden op onder nummer LJN BK3713. Eerdere uitspraken van rechtbanken waarin dit twistpunt anders werd beoordeeld, zijn daarmee opzij gezet.

Als de werknemer volgens de VA slechts marginale mogelijkheden heeft dan kan hooguit worden verwacht dat de eigen werkgever zijn sociale verplichtingen aan deze werknemer nakomt en een plekje zoekt/creëert. Blijkt uit het AD-onderzoek dat er toch concrete kansen zijn gemist dan kan in het geval van marginale mogelijkheden tóch een loonsanctie worden voorgesteld. Dan moet de AD deze gemiste kansen kunnen aanwijzen en benoemen in zijn rapport.

5.8.1.2 Werkt niet (meer) wegens G(D)BM-achtige situatie

Tijdens onderzoek kan de AD er achter komen dat er sprake is van een G(D)BM-achtige situatie. Er wordt bijvoorbeeld niet gewerkt omdat er geen belastbaarheid (meer) aanwezig wordt geacht, dan wel dat werknemer dusdanig (toegenomen) beperkt is dat er alleen sprake kan zijn van werken in beschut verband, of werknemer is voor WSW aangemeld en/of heeft zelfs een WSW-indicatie (zie bijlage 1 item 5).

In dergelijke situaties bespreekt de AD dit met de VA en wordt een de casus alsnog opgepakt als ware het een melding met G(D)BM.

5.8.1.3 Werkt niet (of deels) wegens medische onduidelijkheid dan wel behandelingen

Uit het RIV blijkt dat de werknemer weliswaar (deels) belastbaar is, maar dat de werkhervatting steeds weer wordt onderbroken door (nieuwe) klachten of behandelingen.

In dit geval is overleg met de VA aan de orde. De volgende onderwerpen worden besproken:

- is de probleemanalyse adequaat (bijgesteld)?
- is het (medisch) plan van aanpak adequaat (bijgesteld)?
- is volgens de protocollen adequaat gehandeld?
- wat is de belastbaarheid?

Als geen helder beeld van de belastbaarheid verkregen kan worden, ook niet na telefonisch overleg tussen VA en bedrijfsarts, dan kan geen oordeel gegeven worden en wordt wegens onvoldoende beeldvorming een sanctie opgelegd (meer hierover in § 4.2).

5.8.1.4 Werkt niet (of slechts deels) wegens niet (voldoende) meewerken van werknemer

Aan niet meewerken van een werknemer ligt regelmatig een conflict ten grondslag (zie bijlage 1, item 8). In dat geval zullen beide partijen zich moeten inspannen om de relatie te herstellen. Bij de RIV-gaan wij na of hierbij is gehandeld conform de STECR werkwijzer 'arbeidsconflicten'.

Het is ook mogelijk dat een werknemer zichzelf niet tot werken in staat acht en daarom bepaalde adviezen niet wil opvolgen, ondanks dat hij wel belastbaar wordt geacht. Hier is primair de werkgever aan zet, hij zal de werknemer hierop moeten aanspreken. De AD kan de werkgever hierbij wijzen op de plicht die een werknemer heeft om mee te werken (zie bijlage 1 item 7).

Spitst de discussie tussen werkgever en werknemer zich toe op het medisch in staat zijn om (voldoende) mee te kunnen werken, dan kan de AD de werkgever wijzen op de mogelijkheid om een deskundigenoordeel aan te vragen.

Als de werkgever geen DO aanvraagt bij een niet-coöperatieve werknemer, betekent dit niet direct dat de werkgever een verwijt treft. De werkgever moet stappen ondernemen om de werknemer tot meewerken te motiveren en dat kan door prikkelende acties te ondernemen. Voor de een is dat een gesprek, voor een ander een dreigen met (gedeeltelijk) loon inhouden en bij een derde kan voor dit doel worden afgesproken dat een deskundigenoordeel wordt gevraagd. Een sanctie wordt nooit opgelegd vanwege het enkele feit dat geen DO is aangevraagd.

5.8.1.5 Werkt niet (of deels) wegens te late interventies

Zowel de werkgever als de bedrijfsarts kan goede dingen te laat doen. Veel re-integratiezaken zijn echter gekoppeld aan (medische) protocollen en verlangen een procescontingente benadering.

Denk hierbij ook aan de toepassing van de STECR werkwijzer 'arbeidsconflicten'.

Als ongemotiveerd van deze protocollen wordt afgeweken waardoor kansen zijn gemist of waardoor het herstelproces of het re-integratieproces op achterstand is geraakt, dan is dit uiteraard sanctiewaardig (zie ook § 4.3.1).

NB: waar het gaat om de toepassing van medische protocollen kan dit niet (door de AD) worden aangevoerd als tekortkoming zonder dat de VA hierover gesproken heeft met de bedrijfsarts en het resultaat hiervan heeft vastgelegd in een rapport.

5.8.1.6 Werkt niet en mogelijk passende functies zijn niet aangeboden of zijn afgewezen

Bij de RIV-toets blijkt dat er passende functies binnen het bedrijf aanwezig waren die niet zijn aangeboden aan de werknemer. Vaak is het de werknemer die de AD hier op wijst. Kennelijk is er niet goed gecommuniceerd, speelt er een conflict of zijn er dubbele agenda's.

De AD benadert de werkgever om te horen of er sprake is van reële functies en waarom deze niet zijn aangeboden dan wel waarom de werknemer hiervoor niet in aanmerking is gebracht. Daarbij wijst hij de werkgever op zijn verplichtingen, ook ten aanzien van het ingaan op reële voorstellen van de werknemer en het aanbieden van passend werk (zie ook bijlage 1, de items 2 en 3).

Tip!

Veel werkgevers hebben een eigen internetpagina. Hier staan veel gegevens op die bij de RIV-toets van pas kunnen komen, zoals over de omvang en aard van het bedrijf. Vaak is er ook een overzicht van vacatures. Even kijken is de moeite waard.

5.8.1.7 Werkt niet wegens volgen traject spoor 2

Primair beziet de AD of spoor 2 terecht is ingezet. Hierbij onderzoekt hij drie dingen:

- of de werknemer ongeschikt is voor het eigen werk
- of spoor 1 voldoende is onderzocht en
- of de AD de visie deelt dat er (binnen afzienbare tijd) geen reële mogelijkheden tot plaatsing zijn in spoor 1.

Op basis hiervan concludeert hij of spoor 2 tijdig is ingezet en of het traject adequaat is.

Spoor 2 moet al rond de eerstejaarsevaluatie worden overwogen. Ook tijdens het traject spoor 2 zal er echter altijd aandacht moeten zijn op mogelijkheden die zich voordoen, ook in spoor 1.

De AD toetst of een (ingekocht) traject adequaat is, of het een goede vraagstelling bevat en of de planning om het doel te bereiken helder is verwoord. Verder beziet AD of het traject een reëel tijdspad beslaat gezien de afstand tot de arbeidsmarkt.

Het is sanctiewaardig als de werknemer al akkoord is gegaan met een traject spoor 2 terwijl de mogelijkheden in eigen bedrijf niet zijn onderzocht. De AD zal zichzelf moeten overtuigen dat spoor 1 adequaat is onderzocht. De bewijsvoering hiervoor ligt bij de werkgever (zie § 5.3.2).

Meer over inzet tweede spoor in § 5.3.3 en in bijlage 1, item 4.

5.8.2 gedeeltelijke werkhervatting

5.8.2.1 *Werkt gedeeltelijk maar niet conform de functionele mogelijkheden*

Regelmatig komt het voor dat lange tijd slechts gedeeltelijk wordt gewerkt in eigen werk of in niet echt passend werk. Dit komt voor bij werknemers die verknocht zijn aan hun werk en hopen ooit weer hiervoor te herstellen. Werkgevers gaan nog te vaak met de gedachte van de werknemer mee en verrichten ten onrechte niet of nauwelijks onderzoek naar betere alternatieven in het eigen bedrijf of bij een andere werkgever.

5.8.2.2 *Werkt conform (de door de bedrijfsarts gestelde) urenbeperking*

Bij een werkhervatting conform de (door de bedrijfsarts gestelde) urenbeperking, lijkt dit op het eerste gezicht een bevredigend resultaat. In dergelijke situaties ligt het voor de hand om eerst met de VA te overleggen over de aangegeven belastbaarheid, voordat wordt ingezoomd op het structurele en/of passende karakter. De AD moet in dat kader nagaan bij de VA of het bereikte aantal uren een gevolg is van tijdig ingezette en adequate verzuimbegeleiding (zie § 4.3.1).

5.8.2.3 *Werkt minder uren dan medisch mogelijk, maar wel tegen meer dan 65% loonwaarde*

Als de klant heeft hervat in werk waarin hij meer dan 65 procent verdient, dan zou dit een mogelijk bevredigend resultaat kunnen zijn (hij moet het er dan mee eens zijn en bij zijn werkgever geen andere hervattingsmogelijkheden gesignaleerd hebben die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden). Maar als van dat werk meer uren beschikbaar zijn en de klant kan ook meer uren werken, dan is het resultaat *niet* bevredigend (zie het voorbeeld bij 5.2.3).

De AD moet ook alert zijn op het moment van werkhervatting. Als deze werkhervatting pas recent is gerealiseerd terwijl al veel eerder gestart had kunnen worden, dan is er mogelijk geen bevredigend resultaat. Dit geldt ook als deze werkhervatting al lang geleden is gerealiseerd en er sindsdien ten onrechte niets meer is ondernomen qua uitbreiding uren of behalen van een beter resultaat.

De AD bespreekt deze geconstateerde tekortkomingen met de werkgever, en bepaalt aan de hand daarvan of er al dan niet sprake is van een bevredigend resultaat (eventueel in overleg met de VA).

5.8.2.4 *Gedeeltelijke werkhervatting terwijl werknemer volledig geschikt blijkt voor het eigen werk*

De AD zal zich altijd moeten afvragen of de werknemer nog steeds ongeschikt is voor het eigen werk: in het geval van een (gedeeltelijke) werkhervatting in eigen of ander werk, tijdens het volgen van een traject in spoor 2, maar vooral in situaties dat iemand het eigen werk verricht voor 98%, of zelfs volledig, maar dan voor een deel op arbeidstherapeutische basis.

Soms geeft de informatie uit het dossier al aanleiding tot het stellen van deze vraag. Vaak gebeurt dit nadat de AD de werknemer heeft gesproken waardoor het beeld over de functionele

mogelijkheden en belasting in eigen werk verhelderd is. Bij twijfel over wel of niet geschikt voor het eigen werk kan een werkplekbezoek noodzakelijk zijn.

Overleg AD/VA:

Altijd overleg met VA over de vraag of er nog wel sprake is van ziekte of gebrek, dan wel of werknemer terecht nog arbeidsongeschikt is.

Als werknemer geschikt blijkt voor het eigen werk, zal de werkgever verzekerde hersteld moeten melden, ook al heeft de werknemer nog niet volledig hervat. Laat de werkgever dit na, dan ligt een loonsanctie – ondanks het kennelijk bevredigende resultaat – in de rede. Mocht het komen tot een loonsanctie dan wordt alleen een ontvangen hersteldmelding geaccepteerd als een geldige bekortingsmotivering. Starten van een claimbeoordeling is in dit geval niet aan de orde: er is immers geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

5.8.2.5 Gedeeltelijke werkhervatting conform mogelijkheden maar het aangeboden werk is niet structureel en/of niet passend

De AD moet onderzoeken wat de achtergrond is van het niet structureel aanbieden van het werk dat werknemer al wel langere tijd uitvoert. Het is van belang dat de AD dit zowel navraagt bij de werknemer als bij de werkgever. Hoe langer de werknemer dit werk doet, hoe minder aannemelijk het is dat dit werk na 104 weken niet kan worden voortgezet.

Ook bij werk dat als niet passend wordt beschouwd, kunnen meer vraagtekens worden gezet naarmate het daarin doorwerken voort duurt. Bij discussie tussen werkgever en werknemer over de passendheid had immers een DO aangevraagd kunnen worden. Anderzijds dient de AD ervoor te waken om niet passend werk als passend te beschouwen uitsluitend omdat het al langdurig wordt verricht. Hoewel de werknemer dit soms graag wil, kan hij daar ook door gedupeerd worden.

De AD vraagt vervolgens of er verdere acties naar meer structureel dan wel meer passend werk zijn ondernomen. Zo mag uitgebreid onderzoek spoor 1 of zelfs inzet spoor 2 verwacht worden zodra duidelijk is dat er geen structureel werk voorhanden is in spoor 1 (zie 5.3.2).

Uitzondering: alleen als er niet eerder sprake was van reële belastbaarheid, kan er desondanks sprake zijn voldoende inspanningen. Als de werknemer pas recent (weer) belastbaar is, kan van de werkgever hooguit verlangd worden, dat hij zich oriënteert op passende mogelijkheden. Het is daarbij goed voorstelbaar dat de werknemer eerst wordt geplaatst op een niet-structurele of niet geheel passende plek en dat van daaruit verder gezocht of gere-integreerd wordt.

Overleg AD/VA:

Was werknemer terecht tot voor kort niet belastbaar? Zo neen, vanaf wanneer was dan – bij adequate verzuimbegeleiding – belastbaarheid aannemelijk geweest?

5.8.2.6 Gedeeltelijke werkhervatting conform mogelijkheden, verdienen minder dan 65%

Op de verdienen na, lijkt er sprake van bevredigend resultaat. De lagere verdienen moet door de werkgever aannemelijk gemaakt worden. De loonwaarde moet passen bij de functie en conform CAO worden beloond. In elk geval mag de loonwaarde nooit lager liggen dan het minimumloon. De AD vraagt de werkgever welke acties zijn ondernomen om meer loon te realiseren.

De AD stelt werkgever en werknemer op de hoogte dat het verlies aan inkomen niet automatisch wordt gecompenseerd vanuit de WIA.

Uitzondering: een zeer dure werknemer neemt vrijwillig genoegen met 40 uur laag betaald werk (onder zijn niveau). Als elders een beter resultaat niet te verwachten valt, kan de inspanning als voldoende worden beschouwd mits de klant het ermee eens is.

Overleg AD/VA: Is de matige verdienste medisch te verklaren?

5.8.2.7 Gedeeltelijke werkhervatting maar beduidend minder dan belastbaarheid door bedrijfsarts gesteld en/of werkt langere tijd zonder loonwaarde (op AT-basis) of met beduidend lagere loonwaarde

Als dit het eindresultaat is na anderhalf jaar, is dit duidelijk geen bevredigend resultaat. De AD vraagt de werkgever naar de reden. Eventuele medische argumenten worden aan de VA voorgelegd. De noodzaak om een klant langer dan 6 weken op AT-basis te laten werken, kan zelden worden onderbouwd.

De AD stelt werkgever en werknemer op de hoogte van de mogelijke WIA-consequenties.

De AD onderzoekt vervolgens welke acties naar meer passend en structureel werk zijn ondernomen. Zo mag uitgebreid onderzoek spoor 1 of zelfs inzet spoor 2 worden verwacht zodra duidelijk werd dat een meer bevredigend resultaat en/of een reëlere werkhervatting in spoor 1 niet te verwachten viel (zie ook 5.8.2.1).

Overleg AD/VA: valt het matige resultaat medisch te verklaren?

6 Loonsanctie, bekortingsverzoek en verhaalsanctie

6.1 OPLEGGEN LOONSANCTIE⁶

Als de werkgever geen deugdelijke reden kan aanvoeren voor de geconstateerde tekortkomingen, dan kondigt de AD aan dat een loonsanctie zal worden voorgesteld. De werkgever krijgt op schrift de motivering van de sanctie van maximaal 52 weken. Hierbij wordt vermeld wat de werkgever moet repareren en onder welke voorwaarde de werkgever bekorting van de loonsanctieperiode zinnig kan aanvragen.

Het is goed om je het effect van de loonsanctie te realiseren: als je een loonsanctie oplegt mag er geen WIA-aanvraag worden gedaan.

6.1.1 Sanctievoorstel voorleggen aan LLC

Het sanctievoorstel inclusief alle RIV-bijlagen, wordt voorgelegd aan de landelijke loonsanctie commissie (LLC) die een bindend advies geeft en een afwijzing onderbouwd terugkoppelt aan de indiener van het sanctie voorstel.

De beoordeling van een bekortingsverzoek bij een sanctie die op inhoudelijke gronden is opgelegd, wordt niet voorgelegd aan de LLC. Ook een sanctie op administratieve of administratief inhoudelijke gronden wordt niet aan de LLC voorgelegd.

6.1.2 Bezwaar tegen de loonsanctie

De werkgever die een loonsanctie krijgt opgelegd, krijgt hiervan een officiële beschikking en kan hiertegen bezwaar maken. De werknemer wordt hierover geïnformeerd. Omdat de werknemer een derde belanghebbende is, kan hij tegen deze beschikking bezwaar maken.

6.1.3 Geen sanctie werknemer

De werknemer is gehouden mee te werken aan de re-integratie. Bij niet meewerken is het de werkgever die daar tijdens de eerste 104 weken verantwoordelijk voor is en daartoe zo nodig passende maatregelen moet nemen (zie bijlage 1, punt 7). UWV legt de werknemer dan ook geen maatregel op in het kader van RIV-toets. Dat kan ook niet omdat er geen UWV-uitkering aan de orde is. Wel kan bij de claimbeoordeling WIA het niet mee werken een rol spelen, eventueel kan dan een maatregel worden opgelegd.

6.1.4 Bezwaar tegen niet-opleggen loonsanctie

Als de geleverde inspanningen als voldoende worden beoordeeld, wordt dit expliciet in de WIA-beslissing vermeld (daarom is het van belang dat de argumenten inzichtelijk zijn vastgelegd). De werknemer kan dus pas na ontvangst van de WIA-beslissing bezwaar maken tegen de uitkomst van de RIV-toets.

6.2 BEOORDELING VAN EEN BEKORTINGSVERZOEK

De werkgever kan altijd een bekorting van de loonsanctie aanvragen. Bij een dergelijke aanvraag beziet het team of voldaan is aan wat onder 'bekorting' aan de werkgever is meegedeeld.

⁶ In feite wordt hier bedoeld: het opleggen van een reparatiemaatregel inclusief de verplichting tot loondoorbetaling. In de rest van dit document gebruiken we hiervoor de korte benaming 'loonsanctie'.

6.2.1 Beoordeling bekortingsverzoek is gelijk aan primaire RIV-toets

De beoordeling van een bekortingsverzoek is procesmatig gelijk aan de reguliere RIV-toets. Dus inclusief het (opnieuw) informeren van de werkgever en het zo nodig vragen naar een deugdelijke grond.

Door het bekortingsverzoek als een reguliere RIV-toets te behandelen, wordt bijvoorbeeld voorkomen dat de werknemer naar spoor 2 wordt begeleid, terwijl er alsnog passend werk bij de eigen werkgever voorhanden is of werknemer weer geschikt is voor zijn eigen werk. Aangezien behoud van werk bij de eigen werkgever de voorkeur verdient, treft de werkgever in dat geval toch een verwijt en zal de loonsanctie niet worden bekort totdat de werknemer alsnog bij de eigen werkgever is herplaatst.

Als er nieuwe of gewijzigde medische aspecten een rol spelen overlegt de AD met de VA. Zonodig wordt een vraagstelling ten behoeve van verzekeringsgeneeskundig onderzoek geformuleerd. Een voortzetting van de sanctie die eerder al door de LLC is geaccordeerd, wordt niet opnieuw voorgelegd aan de LLC

6.2.2 DO als oneigenlijk bekortingsverzoek

Nadat een loonsanctie is opgelegd vraagt een werkgever vaak een deskundigenoordeel aan met de vraag of hij intussen wel voldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Als blijkt dat dit in feite bedoeld is als bekortingsverzoek, wordt dit met de werkgever gecommuniceerd. Wij nemen dit 'onterechte' deskundigenoordeel alsnog als bekortingsverzoek in behandeling mits de daarbij behorende onderliggende stukken aanwezig zijn.

6.2.3 Opgestart of afgerond traject bij een bekortingsverzoek?

De vraag kan zich voordoen of een traject spoor 2 moet worden opgestart of moet worden afgerond, wil er sprake zijn van een zinvol bekortingsverzoek.

Traject opstarten

Opstarten van een adequaat traject is voldoende, als een traject spoor 2 om medische redenen pas ver in het tweede ziekte jaar kan worden gestart waardoor dit niet meer kan worden afgerond voor datum actueel oordeel.

Opstarten houdt in: het door de werkgever betalen van zowel een intake als van een uitgewerkt voorstel tot een noodzakelijk traject, om te komen tot plaatsing. Uiteraard moet worden aangetoond dat dit traject niet alleen is geoffreerd maar ook is ingekocht. De AD toetst niet alleen of een traject (tijdig) is opgestart maar de ad zegt ook iets over de (in) adequaatheid van het traject

Traject afronden

Afronden van een traject wordt verlangd als er zonder medische reden te lang gewacht is met het opstarten van dit traject

Afronden houdt in: het ontvangen van een eindrapportage na de betaalde voorgestelde reële trajectmaanden (een reële termijn is minimaal 6 maanden). Uit de rapportage moet blijken waarom plaatsing wel of niet is gelukt, of er tijdig en adequaat acties zijn ondernomen, de frequentie van het contact, en wat er eventueel nog aan vervolgetraject nodig is om alsnog tot plaatsing te komen.

6.3 VERHAALSANCTIE

Bij het beoordelen van het RIV einde dienstverband geldt als uitgangspunt dat de werkgever voor de eerste veertien weken vanaf de eerste arbeidsongeschiktheidsdag niet in gebreke wordt gesteld.

De verklaring hiervoor is als volgt: de werkgever moet uiterlijk in week 8 een plan van aanpak opstellen. Daarna gaat hij de re-integratie-inspanningen op de rails zetten. Na zes weken moet hij bezien of hij en zijn werknemer goed bezig zijn. Zo niet, dan moet de werkgever het plan van aanpak bijstellen. Blijkt na veertien weken dat het plan van aanpak niet werkt en stelt de werkgever het plan van aanpak dan niet bij, dan is hij dus vanaf week 14 in gebreke gebleven en gaat vanaf dat moment de stagnatieperiode lopen. Als hij wel bijstelt, is hij niet nalatig geweest en is de re-integratie dus niet gestagneerd.

N.B.: Hoewel we het ontbreken van adequate interventies dus pas na veertien weken ziekte aan de werkgever kunnen verwijten, kan een verhaalssanctie (één week) toch aan de orde zijn als de werkgever geen compleet RIV heeft opgesteld. Uiteraard uitsluitend in het geval dat er geen aanleiding is om een verhaalssanctie op inhoudelijke gronden op te leggen (zie art. 3 lid 1 Besluit verhaal ziekingeld).

6.3.1 Vaststellen stagnatieperiode.

Wanneer de werkgever in gebreke is gebleven bij het opstellen van het RIV of bij de re-integratie-inspanningen zelf, verhaalt UWV het uit te keren ziekingeld op hem. Deze verhaalssanctie berust op het Besluit verhaal ziekingeld ex art. 39a, lid 1 ZW. Het tijdvak waarover UWV ziekingeld verhaalt, wordt afgestemd op de periodes waarin de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Dit is de zogenaamde stagnatieperiode. De verhaalsperiode wordt alleen bepaald door de tekortkomingen van de werkgever en niet door de UWV-inschatting van de benodigde herstelperiode. Op de lengte van zo'n periode heeft de werkgever wel invloed, omdat het alleen om zijn tekortkomingen gaat.

Het tijdvak waarover ziekingeld wordt verhaald, is als volgt begrensd:

- de eerste 14 weken van de arbeidsongeschiktheid worden niet als stagnatieperiode aangemerkt
- niet langer dan de opgetreden vertraging
- niet langer dan 52 weken

De uiteindelijke duur van het verhaal en de hoogte van het te verhalen bedrag worden verder beïnvloed en begrensd door het ziekingeld dat feitelijk wordt uitgekeerd.

Het verhaalstijdvak wordt gesteld op hele weken, afgerond naar beneden.

6.3.2 Als werknemer niet meewerkt

Als de werknemer in gebreke is gebleven bij het indienen van het RIV of bij de re-integratie-inspanningen, legt UWV hem een maatregel op. Ook wordt gekeken of de werknemer voldoende heeft meegewerkt aan zijn herstel en de voorschriften van de werkgever in alle redelijkheid heeft opgevolgd.

Blijft UWV vervolgens bij het oordeel dat óók de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd, dan stelt UWV een tijdvak vast waarover het aan de werknemer uit te keren ziekingeld op de werkgever wordt verhaald. Is het ziekingeld door een maatregel verlaagd, dan blijft het verhaal tot dit verlaagde bedrag beperkt.

Bijlage 1: Verplichtingen werkgever

1. Eisen aan de werkgever

Het is aan de werkgever om aan te geven welke inspanningen hij verricht heeft en waarom hij meent dat er geen beter resultaat bereikt kon worden, zie de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Wat betreft het leveren van re-integratie-inspanningen zegt artikel 7:658a lid 2 BW dat de werkgever verplicht is om zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de zieke werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

Verder zegt artikel 7:660a BW o.a. dat de zieke werknemer verplicht is gevolg te geven aan door de werkgever of ingeschakelde deskundigen gegeven redelijke voorschriften, etc.

Wat betreft het toetsen van re-integratie-inspanningen zegt artikel 65 WIA dat het UWV beoordeelt of de werkgever en de verzekerde in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht.

De werkgever zal dan ook goed op de hoogte moeten zijn van zijn rechten en plichten. Dit geldt uiteraard ook voor de AD en daarom is deze bijlage gewijd aan de onderwerpen tav verplichtingen werkgever

2. Ingaan op wensen van de werknemer

Een werkgever moet in principe ingaan op een reëel aanbod van de werknemer tot het verrichten van passende arbeid; ook als er technische of organisatorische aanpassingen nodig zijn. Wanneer de werkgever dit niet wil, zal hij moeten aantonen dat het aanbieden van de door de werknemer gewenste functie redelijkerwijs niet van hem gevraagd kan worden. Van een werkgever mag onder omstandigheden worden verlangd dat hij een werknemer in het eigen bedrijf (tijdelijk) herplaatst voor een geringer aantal uren of een beperkt takenpakket, terwijl de werknemer zijn functionele mogelijkheden bij een ander bedrijf wellicht beter zou kunnen benutten (art 7:658a BW). De volgende omstandigheden zijn hierbij relevant:

- De werknemer wil dit graag
- de herplaatsing binnen het eigen bedrijf is redelijkerwijs mogelijk;
- er is concreet uitzicht op uitbreiding van het aantal werkuren na verloop van tijd.

Wel dient in een dergelijk geval periodiek (bijvoorbeeld om de drie maanden) geëvalueerd te worden of voortzetting nog steeds wenselijk is dan wel toch tot herplaatsing bij een andere werkgever moet worden overgegaan.

Anderzijds moet de werknemer meewerken aan redelijke voorschriften van de werkgever (artikel 7:660a BW) en mag hij bij het al of niet aanvaarden van passend werk geen voorwaarden vooraf stellen. Ook zal de werknemer er alles aan moeten doen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen of te verminderen (zie artikel 28 WIA, zie ook artikel 7:629 lid 3 onderdeel b BW).

Werkt werknemer niet of onvoldoende mee, dan mag de werkgever in het uiterste geval het loon opschorten (artikel 7:629 lid 3 onderdelen c, d en e BW).

3. Aanbieden van passende functies

De werkgever moet passende functies aanbieden en zo nodig opdragen. Het enkel attenderen op vacatures of laten kennismaken met een manager is niet genoeg. Het louter (laten) informeren

naar vacatures bij andere bedrijfsonderdelen of het laten meedraaien in sollicitatieprocedures voor openstaande functies is niet voldoende. De werkgever moet actief zoeken en bemiddelen naar passend werk binnen het eigen bedrijf. Uiteraard geldt daarbij dat naarmate het bedrijf groter is, er meer mogelijkheden tot herplaatsing zullen zijn. Zelfs in een situatie van inkrimping zal de werkgever actief moeten zoeken naar de mogelijkheden om een werknemer met functionele beperkingen toch gedeeltelijk aan het werk te houden.

Naarmate de periode van ongeschiktheid tot werken langer duurt, mag van de werknemer een ruimere opstelling worden verwacht.

Het functieniveau van de aangeboden arbeid mag in eerste instantie bijvoorbeeld niet veel lager zijn dan die van de oude functie. Het arbeidspatroon van de aangeboden functie moet in redelijke mate aansluiten bij dat van vóór de ziekmelding.

De loonwaarde van het aangeboden werk dient 70% of meer te bedragen van het oorspronkelijke loon, anders kan het aangeboden werk niet als passend getypeerd worden

Conflict

Ook als een arbeidsconflict speelt, wordt van de werkgever verwacht dat hij als goed werkgever het conflict tracht op te lossen, zo nodig met externe hulp (zie ook de StecR Werkwijzer en item 8). Ook dient de werkgever de mogelijkheden te bezien om de werknemer op een dusdanige andere positie in het bedrijf te plaatsen dat dit conflict zich niet meer voor zal doen en betrokkene op die wijze weer optimaal mogelijk kan functioneren.

Wanneer herplaatsing redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verwacht, zal spoor 2 ingezet moeten worden. Het is aan de werkgever om te onderbouwen dat spoor 1 geen soelaas (meer) biedt.

4. Het tweede spoor

Wanneer herplaatsing bij een andere werkgever aan de orde is of zou kunnen zijn, is het van belang dat vooraf helderheid bestaat over de functionele mogelijkheden, kennis, ervaring en persoonlijke eigenschappen van de werknemer en over de te ondernemen stappen. Het ligt voor de hand dat werkgever en werknemer daarvoor samen een (bijgesteld) plan van aanpak opstellen.

Activiteiten die worden ondernomen om werk bij een andere werkgever te vinden, zijn nl sterk afhankelijk van de functionele mogelijkheden van de werknemer. Het kan dus nuttig zijn een bijgestelde probleemanalyse te vragen, ook al is dit niet altijd noodzakelijk.

(Overigens kan een duidelijke analyse de werkgever niet alleen helpen bij het zoeken van een bij de problematiek passend re-integratiebedrijf maar ook bij het toetsen van het trajectplan van dit bedrijf.)

Eerstejaars evaluatie

Werkgever en werknemer moeten zich dus gaan oriënteren op werk buiten de eigen werkgever. De werkgever zal dit binnen 6 weken moeten doen nadat de conclusie is getrokken dat er geen mogelijkheden meer in het eigen bedrijf zijn. Die situatie kan zich op elk moment tijdens de wachttijd voordoen, maar bijzondere aandacht verdient hierbij de eerstejaarsevaluatie. Op dat moment moeten basale keuzes worden gemaakt voor wat betreft de re-integratie inspanningen. Mocht blijken dat re-integratie in het eigen bedrijf nog geen resultaten heeft opgeleverd, dan mag van de werkgever (en werknemer) worden verwacht dat er – naast de wellicht nog lopende activiteiten voor re-integratie in het eigen bedrijf - tevens voorbereidingen worden gestart met het oog op re-integratie bij een andere werkgever. Re-integratieactiviteiten met het oog op werk bij een andere werkgever kunnen slechts achterwege blijven als er binnen drie maanden nog een concreet perspectief op hervatting in het eigen bedrijf is.

a. Inhuur re-integratiebedrijf (niet verplicht)

Als re-integratie in het eigen bedrijf – al of niet met externe hulp - niet lukt, dan moet de werkgever op zoek naar passende arbeid bij een andere werkgever. De werkgever kan ook hiervoor - of voor specifieke arbeidsrelevante interventies - een re-integratiebedrijf inschakelen, al is dat niet verplicht. Dat is aan de werkgever, in overleg met zijn werknemer. Als de werkgever echter een re-integratiebedrijf inschakelt, mag de werkgever de re-integratie niet geheel overlaten aan het re-integratiebedrijf, maar moet de werkgever de vinger aan de pols houden. Dit houdt in dat hij met het re-integratiebureau afsprekt dat hij periodiek wordt geïnformeerd of zelf naar de vorderingen informeert, maar ook dat hij periodiek met de werknemer overlegt of het re-integratiebedrijf zich houdt aan de gemaakte afspraken. Mocht blijken dat de werknemer onvoldoende meewerkt, dan dient de werkgever hem daarop aan te spreken. Mocht hij van de werknemer horen dat het re-integratiebedrijf te weinig onderneemt, dan dient hij het re-integratiebedrijf daarop aan te spreken en zo nodig een ander re-integratiebedrijf in te schakelen. De werkgever beoordeelt immers het re-integratiebedrijf op een redelijk resultaat, zoals hij ook doet met andere zakelijke dienstverleners.⁷

Noodzaak 2e traject

Als een re-integratietraject mislukt, ondanks adequate inspanningen van de werknemer en het re-integratiebedrijf, dan zullen de probleemanalyse en/of het plan van aanpak moeten worden bijgesteld. Als daaruit blijkt dat, gelet op de beperkingen, leeftijd, ervaring etc. een tweede traject niet zinvol is, houdt de re-integratieverantwoordelijkheid van de werkgever wat dit betreft op. Een re-integratietraject zal altijd minimaal één keer serieus geprobeerd moeten worden. Na een professionele intake concluderen dat op basis van kennis en ervaring maar niet(s) gestart moet worden achten wij onwenselijk gezien het maatschappelijke beleid om iedereen te laten participeren tot minstens 65 jaar.

b. Oriëntatie op mogelijkheden

Bij de start van een traject gericht op werk bij een andere werkgever, is het van belang dat niet alleen de uitgangspositie (al dan niet met een bijgestelde probleemanalyse en plan van aanpak) bekend is, maar ook dat duidelijk wordt welk einddoel wordt nagestreefd en welke activiteiten daarvoor moeten worden ondernomen. Het traject moet daarbij gericht zijn op structurele werkherleving en moet worden vastgelegd in een re-integratieplan. Hierin moeten de re-integratie belemmerende factoren in kaart worden gebracht, waardoor duidelijk wordt wat er nodig is om vanuit de uitgangspositie het beoogde einddoel te realiseren. Te beantwoorden vragen hierbij zijn of de werknemer al voldoende afstand kan doen van zijn oude werk en/of werkgever, of hij concrete passende alternatieven kan benoemen en of deze mogelijkheden ook op de regionale arbeidsmarkt in voldoende mate aanwezig zijn, of de werknemer ook voldoende gekwalificeerd is om de wensberoepen te kunnen verwerven en of hiervoor aanvullende scholing of training nodig, maar ook of de werknemer in staat deze scholing/training te volgen, zijn sociale omstandigheden van dien aard zijn dat hij zich ook daadwerkelijk op de arbeidsmarkt kan richten en of de werknemer ook in staat zelfstandig te solliciteren.

c. Trajectplan

Is het einddoel geformuleerd en is duidelijk welke stappen gemaakt moeten worden om dit te kunnen realiseren dan is het zaak dat op basis hiervan het re-integratieplan wordt opgesteld. Hierdoor wordt duidelijk welke acties op welk moment worden ondernomen om de re-

⁷ Beoordelingskader Poortwachter "6. Rol van ondersteunende dienstverleners" onder "Re-integratiebedrijf"

integratiebelemmerende factoren weg te nemen. Bovendien blijkt hieruit op welke wijze het traject wordt gevolgd/geëvalueerd en wordt duidelijk wat de partijen over en weer van elkaar kunnen verwachten. Zo wordt niet alleen vastgelegd welke activiteiten het re-integratiebedrijf onderneemt, maar ook wat van de werknemer zelf wordt verwacht. Als hij immers in staat is zelfstandig te solliciteren ligt het voor de hand dat in het plan ook afspraken opgenomen worden over de mate waarin hij op enig moment geacht wordt sollicitatieactiviteiten te ontwikkelen. Het is immers ook aan de werknemer zelf het ontstaan van recht op uitkering te voorkomen. Instemming van de werknemer met het re-integratieplan is dan ook van belang opdat de werknemer dan ook aan te spreken is. Kan de werknemer zich niet vinden in de afspraken dan heeft hij de gelegenheid een deskundigenoordeel aan te vragen.

d. Te nemen initiatieven

Als de werknemer naar het oordeel van de arbodienst of bedrijfsarts en eventueel andere geraadpleegde deskundigen op eigen kracht naar werk bij andere werkgever kan zoeken, dan kan de eigen werkgever zich beperken tot ondersteuning en faciliterende maatregelen, zoals bekostiging van sollicitatietraining of omscholing. Is naar dat oordeel begeleiding naar ander werk nodig dan mag van de werkgever worden verlangd dat hij hiervoor een re-integratiebedrijf of re-integratiedeskundigen inschakelt of dat hij een door de werknemer te sluiten re-integratieovereenkomst bekostigt. Ook de wensen van de werknemer spelen hierbij een rol. Indien de werknemer begeleiding gewenst acht, ondanks een anders luidend oordeel van de bedrijfsarts, mag in redelijkheid van de werkgever worden gevergd dat hij die begeleiding biedt of financiert. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij re-integratieactiviteiten voor herplaatsing bij een andere werkgever verricht wanneer er nog functionele mogelijkheden zijn. Van de werkgever mag worden verwacht dat hij zich daarvoor bijvoorbeeld oriënteert op CAO- of sectorale afspraken over re-integratie.⁸

5. WSW inschrijving als traject tweede spoor

Als een werkgever op goede gronden meent, dat de werknemer niet (meer) reëel plaatsbaar is in het vrije bedrijf, dan kan hij de werknemer – mits deze hiervoor toestemming verleent - aanmelden bij de WSW als een soort traject spoor 2. Het UWV beoordeelt vervolgens niet of al dan niet terecht een WSW-indicatie is afgegeven maar of de werkgever terecht geen verdere initiatieven in het vrije bedrijf heeft ondernomen. Getoetst wordt daarom of de door de werkgever ingeschakelde extern adviseur (bedrijfsarts, re-integratiebureau e.d.) terecht heeft gesteld dat er geen reële herplaatsingsmogelijkheden in het vrije bedrijf meer zijn en dat werknemer dus is aangewezen op beschutte werkomstandigheden. UWV behandelt een dergelijke casus als heeft de werknemer geen benutbare mogelijkheden meer (in het vrije bedrijf). Wij roepen deze werknemer dan ook direct op voor een medisch spreekuur. Wijst medisch/arbeidskundig onderzoek uit dat de visie van de werkgever klopt, dan zijn aan de werkgever geen verdere eisen te stellen ten aanzien van re-integratie inspanningen in spoor 2. Overigens kan een lange wachtlijst bij een WSW-indicatie voor een werkgever een reden zijn om de mogelijkheden in spoor 1 nog eens te onderzoeken.

6. WSW als werkgever

Een bijzondere situatie speelt, als personen met een WSW-indicatie – die vaak al met forse beperkingen in WSW werken – voor hun WSW-werkzaamheden uitvallen. Belangrijk is dan de vraag, wat er in feite aan mogelijkheden is afgenomen, waardoor het eigen werk niet meer verricht

⁸ Beoordelingskader Poortwachter, '9. Re-integratieverplichtingen van werkgever' en onder 'Herplaatsing bij een andere werkgever'

kan worden. Als deze personen nog steeds kunnen werken in beschutte sfeer heeft juist de WSW als werkgever een specifieke zorgplicht om – zolang ze geïndiceerd zijn - deze personen te herplaatsen. Overigens uitsluitend in de gemeente waar betrokkene woont (of in het samenwerkingsverband waarin de woongemeente van betrokkene participeert). In feite speelt hier dus uitsluitend een spoor 1 situatie want spoor 2 zou de vrije markt zijn (of andere WSW-locatie) die voor hen per definitie niet toegankelijk is⁹.

7. Opzegverbod bij ziekte

Op grond van art. 7:670 lid 1 BW geldt dat de werkgever de werknemer niet mag opzeggen gedurende de eerste twee jaar dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten. Deze termijn begint te lopen op de eerste dag dat de werknemer als gevolg van ziekte (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is geworden. Alleen bij CAO of regeling van een bevoegd bestuursorgaan mag van deze termijn van twee jaar worden afgeweken.

Perioden van ziekten die elkaar binnen vier weken opvolgen worden bij elkaar geteld, maar daarbij blijft een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof WAZO buiten beschouwing.

De periode waarover het opzegverbod geldt wordt o.g.v. het elfde lid verlengd met

- de door UWV vastgestelde termijn van de vertraging, doordat de aanvraag WIA te laat is ingediend;
- de door het UWV op grond van artikel 24 WIA vastgestelde termijn waarmee de loondoorbetalingsverplichting is verlengd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer (vrijwillige loondoorbetaling werkgever) en;
- de door het UWV op grond van artikel 25 lid 9 WIA vastgestelde termijn, waarover de werknemer recht houdt op loondoorbetaling, omdat de werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet of onvoldoende is nagekomen (de loonsanctieperiode).

Opzegverbod versus ontslagvergunning UWV Werkbedrijf

Het is van belang zich te realiseren dat ondanks de periode van (in de regel) twee jaar waarin het opzegverbod geldt, het UWV Werkbedrijf wel degelijk een ontslagvergunning kan afgeven. De werkgever zal er vanwege het opzegverbod wegens ziekte echter geen gebruik van mogen maken. Doet hij dat wel dan kan de werknemer de 'vernietigbaarheid van de opzegging' invoeren. Hoe hij dat doet is vormvrij (bewijstechnisch is schriftelijk en aangetekend het beste). De werknemer moet dit binnen 2 maanden na de opzegging doen (artikel 7:677 lid 5 BW). Door het invoeren van de vernietigbaarheid van de opzegging loopt de arbeidsovereenkomst gewoon door en blijft de werkgever verplicht het loon door te betalen o.g.v. artikel 7:629 BW. Is er een loonsanctie opgelegd, dan verwachten wij in elk geval van de werknemer dat hij de vernietigbaarheid van de opzegging (tijdig) invoert. Laat de werknemer dit na, dan loopt hij de gerede kans dat hem WIA- of WW-uitkering wordt geweigerd, zie art. 24 lid 5 jo lid 10 WW resp. art. 88 lid 1 sub d Wet WIA.

Bij het verzoek om een ontslagvergunning zal het UWV Werkbedrijf zich door SMZ laten adviseren over de vraag of voor de werknemer nog passende arbeid beschikbaar is bij de eigen werkgever. Dit advies is niet bindend, UWV Werkbedrijf kan hier dus van afwijken. Pas als duidelijk is dat deze passende arbeid ontbreekt en ook niet binnen 26 weken beschikbaar komt, zal UWV Werkbedrijf een ontslagvergunning kunnen afgeven. Voor de ontslagbescherming van art. 7:670 lid 1 BW is beslissend of de werknemer de bedongen arbeid wegens ziekte niet kan verrichten.

Niet altijd ontslagbescherming

⁹ RSV 1994/102

De ontslagbescherming geldt echter niet als de zieke werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie (artikel 7:670b lid 3 BW). Dat is het geval als de zieke werknemer zonder deugdelijke grond:

- A) weigert redelijke voorschriften van de werkgever op te volgen en mee te werken aan maatregelen die erop gericht zijn om hem weer arbeid te laten verrichten, of
- B) weigert de door zijn werkgever aangeboden passende arbeid te als bedoeld in artikel 7:658a BW te verrichten, of
- C) weigert mee te werken aan de opstelling, bijstelling of evaluatie van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA.

Als de werknemer ziek wordt nadat de ontslagaanvraag van de werkgever door UWV Werkbedrijf is ontvangen, dan geldt het opzegverbod bij ziekte niet meer. Ten tijde van het voorgenomen ontslag was de werknemer immers nog niet arbeidsongeschikt, zodat dit geen rol gespeeld kan hebben voor de ontslagaanvraag. UWV Werkbedrijf kan besluiten de behandeling van de aanvraag op te schorten, maar kan ook de ontslagvergunning afgeven. De werkgever is dan gerechtigd het ontslag tijdens ziekte aan te zeggen.

Ook als via de rechtbank ontslag wordt verleend geldt de ontslagbescherming niet. Dat kan bijvoorbeeld ook spelen bij een overname of bij faillissement.

8. Arbeidsconflict

Definitie arbeidsconflict (werkwijzer stecr)

Twee individuen, een individu en een groep of twee groepen, binnen de grenzen van een arbeidsorganisatie, hebben een arbeidsconflict als tenminste één van de partijen vindt dat de andere partij haar dwarsboomt of ergert. Dit kan betrekking hebben op arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen, arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden

Arbeidsconflict en re-integratie

Een conflict tussen werkgever en werknemer is als zodanig geen reden om niet actief te werken aan re-integratie. Beide partijen zijn ook nu aan elkaar verplicht om tot oplossingen en tot re-integratie te komen, hetzij bij eigen dan wel bij andere werkgever (spoor 2). Verwacht wordt dat partijen er alles aan doen om tot herstel van de relatie te komen waarbij de STECR-werkwijzer arbeidsconflict* een uitstekende leidraad biedt. Hierin wordt o.a. aangegeven dat mediation in veel gevallen een beter alternatief is voor juridische procedures. Als een van de partijen weigert in te gaan op een mediation voorstel, kan dat bij ontslag leiden tot financiële tegenvallers. Vaak wordt aangevoerd dat de STECR-werkwijzer 'arbeidsconflict' niet is toegepast (of mediation niet wordt ingezet) omdat er geen conflict is, ook al zegt de andere partij van wel. Het is daarom goed om kennis te nemen van de definitie van STECR betreffende de term "arbeidsconflict".

Bijlage 2:

Denklijn RIV-toets

→ *hoewel de arbeidsdeskundige vaak de lead heeft in de RIV-toets, zal er altijd een va geconsulteerd moeten worden die de verstrekte medische info beoordeelt* ←

0 Onvoldoende beeldvorming

Blijft ondanks nader bevragen onduidelijk wat speelt of wat gespeeld heeft (zowel medisch als arbeidsdeskundig), dan is een oordeel niet mogelijk wegens onvoldoende beeldvorming en volgt een administratieve sanctie.

- 1 Meldt **Actueel Oordeel: een re-integratieblokkerend advies** van de arbodienst aan de werkgever, waardoor het logisch lijkt dat werkgever wellicht geen acties tot re-integratie heeft ondernomen (**zie: 5.8.1.1 e.v.**)? Varianten zijn: 'Kan nu niet werken maar in de toekomst wel / er is sprake van geen benutbare mogelijkheden / geen mogelijkheden tot arbeid / niet tot werken in staat'. **Neen? → 2**

Ja?

Oproep VA voor claimbeoordeling. VA stelt hierbij vast of er terecht reden was voor re-integratieblokkerend advies.

- Geen benutbare mogelijkheden? → Claim rapportage met vermelding terecht blokkerend advies BA
- (wel) Benutbare mogelijkheden? **Bij afwijkende visie VA: altijd overleg VA met BA met vermelding visie BA.** VA vermeldt in rapport: er is ten onrechte een re-integratieblokkerend advies gegeven. Er zijn zeker vanaf datum benutbare mogelijkheden → **AD onderzoek**

AD: heeft werkgever desondanks voldoende goede dingen gedaan c.q. deugdelijke grond aangevoerd? **Ja? → 6**

Neen?

Sanctie aanzeggen: ook al levert de arbodienst dit onterecht blokkerende advies dan is dit geen deugdelijke grond. De werkgever is verantwoordelijk voor re-integratie van zijn werknemer én voor de ingehuurde arbo-expertise.

→ 7

NB: Stelt AD dat er (op basis van belastbaarheid) geen reële mogelijkheden op de markt zijn maar hooguit (uitsluitend) bij eigen werkgever, en vindt AD dat er bij deze werkgever kansen zijn gemist, dan benoemt de AD concreet de gemiste kansen bij het opleggen van de sanctie

- 2 Meldt **Actueel oordeel: dat verzekerde een traject spoor 2 volgt (zie: 5.8.1.7).** **Neen? → 3**
Heeft AD hierbij een duidelijk beeld van de beperkingen, onderschrijft hij de ongeschiktheid voor eigen werk, en dat dit werk ook niet aan te passen is? Rechtvaardigt dit het zoeken/hervatten in ander passend werk bij andere werkgever

Ja? → 2A

Neen/ nog niet?

Onvoldoende beeldvorming → werkgever dient dit eerst nader te (laten) onderzoeken. **→ 0**

2A AD heeft duidelijk beeld dat bij eigen werkgever geen / geen betere alternatieven zijn, ook niet door aanpassingen en/of scholing. **AD vraagt altijd mening werknemer over einde spoor 1** **Ja? → 2B**

Neen/nog niet? Werkgever moet dit eerst (laten) onderzoeken ivm onvoldoende beeldvorming **→ 0**

2B AD onderschrijft dat terecht spoor 2 is ingezet en dat dit – mede gelet op tijdige en adequate sociaal medische verzuimbegeleiding (jom va) - tijdig was. Het opgestelde re-integratie plan (van RIB) komt adequaat over en ligt in lijn met het (bijgestelde) plan van aanpak en dat plan ligt in lijn met de (bijgestelde) probleemanalyse. Het plan bevat goede vraagstelling. Doel en plan om doel te bereiken zijn helder verwoord met reëel tijdsplan, RIB volgt verzekerde adequaat en de werkgever wordt periodiek (6 weken) op de hoogte gehouden c.q. houdt periodiek de vinger aan de pols

Ja? → ri- inspanningen akkoord → 6

Neen? → 7

- 3 Meldt **Actueel oordeel: dat er benutbare (parttime) mogelijkheden zijn, maar werknemer werkt minder dan de mogelijkheden of in het geheel niet of al maanden lang zonder loonwaarde of met beduidend lagere loonwaarde (< 65%) en/of er is geen sprake van structureel werk.** Er is na 1,5 jaar duidelijk geen bevredigend resultaat (**zie: 5.8.2.1**).

Neen? → 4

JA?

AD neemt contact op met werkgever en vraagt de reden waarom er niet of maar ten dele wordt gewerkt en / of niet structureel. Kan AD (zo nodig na overleg met va) gemotiveerd onderbouwen, dat er sprake is voldoende ri -inspanningen ondanks het ogenschijnlijk magere ri – resultaat? **Ja? → 3B**

Neen?

3A: Zo neen, dan treft dit verwijt werkgever. AD vraagt werkgever naar **deugdelijke grond**

- 1 waarom niet (eerder) onderzoek naar mogelijkheden bij eigen werkgever naar (meer) eigen / ander werk
- 2 waarom bij matig / niet (voldoende) meewerken van werknemer geen passende maatregelen zijn genomen
- 3 waarom bij herhaalde uitval geen bijstelling van probleemanalyse en/of plan van aanpak is gevraagd
- 4 waarom bij dit uitblijven van (beter) resultaat geen spoor 2 (veel eerder) is ingezet
- 5 waarom bij twijfel over juistheid ingeslagen weg (of uitblijvend beter resultaat) geen DO is aangevraagd

Deugdelijke grond?

Ja → 3B

Neen? → Sanctiewaardig → 7

3B: AD onderschrijft dat eigen werk niet (meer) mogelijk is (ook niet dmv aanpassingen) en dat bij eigen werkgever geen (aan te passen) alternatieven zijn - ook niet na evt scholing- en dat daarom tijdig (= vanaf 1e jaars evaluatie) mogelijke noodzaak spoor 2 onderkend is en daarnaar adequaat gehandeld is cq dat deugdelijke grond is aangevoerd voor niet (tijdig) inzetten spoor 2 ?

Ja? Voldoende ri-inspanningen → 6

Neen? (zie 3A) Sanctiewaardig → 7

4 Meldt actueel oordeel dat er belastbaarheid is voor X uur ingaan datum Y en werknemer werkt ook ongeveer conform deze functionele mogelijkheden (zie: 5.8.2.2)

Neen? →

5

JA?

AD vraagt VA: Is na ruim 1,5 jaar verzuimbegeleiding conform richtlijnen, het X uur belastbaar zijn in elk soort werk, per datum Y een logisch resultaat van adequate verzuimbegeleiding?

Ja? → 4A

Neen?

(wellicht) Neen? VA roept op. Bij afwijkende visie tav belastbaarheid X en/of datum Y (had veel vroeger gekund) neemt VA contact op met BA om visies op elkaar af te stemmen tav benutbare uren en/of (mogelijke vroegere) ingangsdatum en motivatie eventueel niet volgen van richtlijn(en) ed. VA rapporteert.

- Bij consensus over de X uren voor elk soort werk en datum Y:

→ 4A

- **Geen consensus? → AD onderzoek**

AD vraagt werkgever deugdelijke grond, waarom verzekerde beduidend minder werkt dan de functionele mogelijkheden en/of verwijt dat beduidend eerder dit (of beter) resultaat bereikt had kunnen worden en AD motiveert verwijt gemiste kans

→ Geen deugdelijke grond → 7

4A werknemer is hervat cf functionele mogelijkheden. AD checkt passendheid, loonwaarde ($\geq 70\%$ van oude uurloon) en structurele karakter en wijst werknemer (bij minder uren dan de maatman) op wia consequenties (bij $< 35\%$ een mogelijk ontslag)

→ Bevredigend resultaat → 6

geen structureel karakter en/of geen reële loonwaarde?

→ verder als ware 3A

5 Meldt actueel oordeel dat verzekerde minder (dan zijn functionele mogelijkheden) werkt maar wel tegen 65% of meer loonwaarde van maatgevend loon (zie: 5.8.2.3)

Neen? → 6

JA?

AD checkt bij werknemer of de werkgever het optimale heeft gedaan, of werknemer betere concrete alternatieven (vergeefs) heeft voorgesteld. Wijst werknemer op consequenties bij evt $< 35\%$. Checkt bij werknemer en werkgever of dit ri-resultaat het eindresultaat is van intensieve en adequate, tijdige begeleiding en beoordeelt het structurele en passende karakter van deze werkhervatting

AD en partijen zijn akkoord? bevredigend resultaat:

→ 6

AD niet akkoord en/of werkgever treft toch verwijt:

→ 3A

6 AD gaat akkoord met bereikt resultaat cq met geleverde re-integratie inspanningen van de werkgever. NB: bij het voornemen om géén sanctie op te leggen, altijd reactie van werknemer vragen!!

Tijdens het beoordelen altijd afvragen en beschrijven (zie 5.7):

- **Wat het eigen werk qua taken en belasting inhoudt?**
- **Welke beperkingen werknemer ondervindt cq in welke mate hij belastbaar is (actueel oordeel)?**
- **Nog steeds ongeschikt voor eigen werk?** (acht de AD verzekerde geschikt voor eigen werk, dan dient werkgever verzekerde direct H te melden en zo niet, dan is werkgever sanctiewaardig wegens onterecht ao houden)
- **Of traject tijdig gestart en adequaat is**

Voldoende helder → starten claim

Niet voldoende helder → 0

7 Sanctiewaardig

(Bij onbevredigend resultaat zonder deugdelijke grond is de conclusie: 'sanctiewaardig'. Dan altijd nog afvragen of het redelijk is om in dit specifieke geval een sanctie op te leggen)

SANCTIE: bij sanctie in rapportage verplicht verwoorden

- Dat AD (**gemotiveerd**) onderschrijft de (deels) ongeschiktheid voor eigen werk, ook voor de komende periode Dat rechtvaardigt zoeken/hervatten in ander passend werk bij eigen werkgever
- Dat AD (**gemotiveerd**) onderschrijft, dat er bij eigen werkgever geen, of geen betere, alternatieven zijn. Dit rechtvaardigt de inzet van traject spoor 2
- wat werkgever wordt verweten en dat dit werkgever is meegedeeld
- Het antwoord van de werkgever op alle verwijten
- Dat werkgever geen deugdelijke gronden heeft aangevoerd en waarom wij het niet deugdelijk vinden
- suggesties wat en hoe werkgever eea dient te repareren. Maatwerk, maar geen gedetailleerde voorschriften
- wanneer er bij een bekortingsverzoek in deze casus sprake is van voldoende re-integratieinspanningen

Colofon

De Werkwijzer 'RIV-toets in de Praktijk' is in opdracht van de Kerngroep Richtlijnen ontwikkeld door een groep van (staf)arbeidsdeskundigen, (staf)verzekeringsartsen, juristen en beleidsmedewerkers.

Midden 2010 is het eerste concept aan de kantoren voorgelegd voor commentaar. Dankzij de input die door de medewerkers is geleverd, is de werkwijzer nog aanzienlijk gewijzigd.

In februari 2011 heeft het DT SMZ ingestemd met implementatie van deze werkwijzer.

Samenstelling ontwikkelgroep:

Albertine Arora, jurist, beleidsmedewerker, UWV

Cécile van Linschoten, verzekeringsarts, UWV

Gert van Ekeren, verzekeringsarts, UWV

Henny Hesse, verzekeringsarts, UWV

Kees de Hoop, arbeidsdeskundige, UWV

Eric van der Jagt, verzekeringsarts/beleidsmedewerker, UWV

Ben Lindeman, jurist, beleidsmedewerker, UWV

Kees van de Velde, stafarbeidsdeskundige, UWV

Marjan Visschers, regiostafarbeidsdeskundige, UWV

Jan Wieman, arbeidsdeskundige, UWV

Joris Wijnekus, arbeidsdeskundige, UWV

Yvette van Woerkom, arbeidsdeskundig beleidsmedewerker, UWV

De Werkwijzer 'RIV-toets in de praktijk' is een uitgave van: SMZ/Centraal Expertise Centrum Amsterdam, 7 maart 2011