



“De positie van de werkgever ten opzichte van een zieke werknemer die onwillig is mee te werken aan zijn re-integratie”

De gevolgen voor de zieke werknemer die niet, overeenkomstig art. 7:660a BW meewerkt aan de verplichtingen van zijn re-integratie.

Toetsing van:
**Afstudeeronderzoek
RE441C**

Hogeschool Leiden

Doretta Asare - S1080626
Klas: Law 4H

HBO-Rechten

Reguliere Kans
Datum: 19 januari 2017

Collegejaar: 2016/2017, blok 15/16

Opdrachtgever

Advocatenkantoor Hoefkade

Hoefkade 430

2526 CK Den Haag

Afstudeerstudent

Doretta Asare

Onderwijsinstelling

Hogeschool Leiden

Cluster Management en Bedrijf, afdeling Recht

Zernikedreef 11, 2300 AJ Leiden

Onderzoeksdocent

Ingrid van Mierlo

Hogeschool Leiden

Afstudeerbegeleider

Jacco Boonman

Hogeschool Leiden

Contactpersoon

Mevr. mr. M.A. Spek

Advocate

Voorwoord

Het vinden van een geschikte opdrachtgever was voor mij helaas een moeizame en tijdrovende opgave. Tot op de dag dat mijn vader op 29 september 2016 langs een advocatenkantoor reed. Uiteraard was mijn vader op de hoogte van mijn situatie en wist dat ik zeer hard op zoek was naar een opdrachtgever voor het schrijven van mijn afstudeerscriptie. Hij besloot daarom terug te rijden en een poging te wagen. Mijn vader liep het advocatenkantoor binnen en vroeg of er wellicht iemand bereid en beschikbaar was zijn dochter per direct te helpen aan een juridische opdracht voor het schrijven van een afstudeerscriptie. Ten gevolge van dien heb ik op woensdag 5 oktober 2016 van mijn opdrachtgever, te weten Advocatenkantoor Hoefkade, het onderwerp voor mijn afstudeerscriptie mogen ontvangen.

Beste lezer, voor u ligt de uitwerking van een uitgebreid onderzoek voor mijn opdrachtgever. Onderhavig onderzoeksrapport is het resultaat van een uitgebreid juridisch onderzoek, waarbij verscheidene onderzoeksmethoden te pas komen. Het gegeven onderwerp heeft betrekking op de positie van de werkgever ten opzichte van een werknemer die zich, overeenkomstig de overeengekomen voorschriften, niet houdt aan de verplichtingen van zijn re-integratie.

Gezien het feit dat de werkzame advocaten van Advocatenkantoor Hoefkade, zijnde mevr. mr. M.A. Spek en mevr. mr. G. Alkilic, mij de opdracht hebben gegeven tot uitvoering van het onderzoek, is dit onderzoeksrapport in eerste instantie voor hen bestemd. Uiteraard is dit onderzoeksrapport ook geschikt voor ieder ander die geïnteresseerd is in de juridische positie van de werkgever ten opzichte van een werknemer die onvoldoende medewerking verleent aan de voorschriften van zijn re-integratie of hieromtrent nader ingelicht wenst te worden.

Ter afsluiting van dit voorwoord wil ik graag een vijftal personen persoonlijk bedanken. Allereerst mijn vader die mij op geweldige wijze in contact heeft gebracht met Advocatenkantoor Hoefkade. Ten tweede wil ik graag de advocaten van het kantoor danken voor de mogelijkheid, die zij mij op zeer korte termijn hebben geboden tot het schrijven van mijn afstudeerscriptie. Daarbij wil ik in het bijzonder graag advocate mr. M.A. Spek bedanken voor haar begeleiding en de hulp die zij mij gedurende de periode geboden heeft. Uiteraard mag ik de hulp vanuit school van mijn onderzoeksdocent, mevrouw Van Mierlo, en mijn afstudeerbegeleider, de heer Boonman, niet vergeten. Dank voor jullie hulp, motivering, sturing en heldere feedback.

Den Haag, januari 2017

Doretta Asare

Samenvatting

Advocatenkantoor Hoefkade, is een sociaal advocatenkantoor gevestigd in de Schilderswijk te Den Haag. Het kantoor specialiseert zich in diverse rechtsgebieden, waaronder het arbeidsrecht. Advocaten mr. M.A. Spek en mr. G. Alkilic staan ook werkgevers bij die in geschil zijn met, hun in dienst zijnde, arbeidsongeschikte werknemers die onvoldoende meewerken aan de wettelijke re-integratieverplichtingen en de voorschriften van hun re-integratieproces. Om die reden heeft Advocatenkantoor Hoefkade mij de opdracht gegeven het wettelijk re-integratieproces aan te kaarten en overzichtelijk te maken wat de wettelijke sanctiemiddelen zijn die een werkgever kan en mag gebruiken jegens een arbeidsongeschikte werknemer die onwillig is of onvoldoende meewerkt aan de re-integratieverplichtingen die de wet voorschrijft.

In de praktijk kan het voorkomen dat een werknemer arbeidsongeschikt raakt vanwege ziekte. Als gevolg daarvan bestaat de mogelijkheid dat de werknemer, na beoordeling van de arbodienst/bedrijfsarts, de bedongen arbeid zoals voor de ziekte, niet kan verrichten. Gedurende de vastgestelde arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft de werkgever op grond van art. 7:629 lid 1 BW een doorbetalingsverplichting jegens de werknemer voor een periode van maximaal 104 weken ten bedrage van ten minste 70% van de in het contract vastgelegde loonbedrag. In het eerste ziektejaar geldt een minimaal het minimumloon.¹ Daarnaast heeft de werkgever op grond van art. 7:658a BW ook de verplichting de nodige maatregelen te treffen om de werknemer te laten re-integreren in zijn eigen of ander passend werk. Indien de werkgever onvoldoende inspanningen verricht voor de re-integratie van de werknemer, riskeert de werkgever op grond van art. 25 lid 9 WIA een loonsanctie.² Ook de werknemer heeft verplichtingen. Op grond van art. 7:660a BW heeft de werknemer de verplichting medewerking te verlenen ten behoeve van zijn re-integratie.³ De werknemer is verplicht mee te werken aan de door de werkgever (of door de werkgever aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen ten behoeve van zijn re-integratie. Daaronder valt te verstaan dat de werknemer zijn medewerking dient te verlenen met betrekking tot het opstellen, evalueren en bijstellen van een PvA.⁴

Ondanks de duidelijk vastgestelde wettelijke re-integratieverplichtingen van de werknemer komt het in de praktijk veel voor dat een werknemer zich onvoldoende inspant ter bevordering van zijn re-integratie, terwijl de werkgever wel de verplichting heeft het loon van de zieke werknemer door te betalen. Indien een dergelijk geval zich voordoet kan een werkgever overeenkomstig de wet (uiteindelijk) wettelijke sanctiemiddelen gebruiken om een werknemer te straffen, te waarschuwen of te prikkelen tot nakoming van zijn re-integratie verplichtingen. Wettelijke sanctiemiddelen worden door een werkgever gebruikt om een werknemer opzettelijk (financieel) te benadelen.

¹ W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger, 2015, p. 98/99.

² P.S. Fluit, *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Commentaar op artikel 25 WIA, juli 2013

³ W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger 2015, p. 101.

⁴ Art. 7:660a BW

Loonopschorting en loonstopzetting zijn bekende financiële sanctiemiddelen die veelal als drukmiddelen door werkgevers worden gebruikt. Tevens trachten werkgevers, ondanks het wettelijke opzegverbod tijdens ziekte, vanwege een redelijke grond, een verzoek te doen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op grond van art. 7:669 lid 3 BW is een werkgever in principe gerechtigd ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan te vragen indien daar een dringende, redelijke grond voor bestaat.⁵ De werknemer is binnen het arbeidsrecht de extra beschermde partij en het gebruik van wettelijke sanctiemiddelen jegens een werknemer heeft zeer ingrijpende gevolgen. De rechter hanteert hierom strenge regels en vereisten ten aanzien van de vraag of het gebruik van dergelijke ingrijpende middelen gerechtvaardigd is. Indien de rechter van oordeel is dat het wettelijke sanctiemiddel niet gerechtvaardigd is gebruikt, kunnen de consequenties in de praktijk zeer nadelig uitpakken voor de werkgever.

Onderhavig onderzoek geeft antwoord op onderstaande centrale vraag:

Wat kan Advocatenkantoor Hoefkade op basis van wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek haar cliënten, zijnde werkgevers, adviseren met betrekking tot het opleggen van (een) wettelijke sanctie(s) jegens arbeidsongeschikte werknemers die niet voldoen aan de re-integratie verplichtingen?

Het onderzoek berust op de theoretische en praktijkgerichte onderzoeksmethode, waarbij voor de theoretische onderzoeksmethode gebruik is gemaakt van literatuuronderzoek. Met betrekking tot de praktijkgerichte onderzoeksmethode is gebruik gemaakt van jurisprudentieonderzoek. Hierbij zijn per praktijkgerichte deelvraag 20 relevante uitspraken bestudeerd.

Wat uit het onderzoek duidelijk naar voren komt is dat het voor een werkgever van cruciaal belang is om het re-integratieproces overeenkomstig de vereisten van de wet na te komen.⁶ De werkgever is onverwijld verplicht tot het verrichten van inspanningen om de werknemer te laten re-integreren. Indien dit niet via het eerste spoor mogelijk is dan dient de werkgever re-integratie via het tweede spoor te bewerkstelligen. Op het moment dat de werkgever wettelijke sanctiemiddelen wenst te gebruiken dienen deze ten alle tijden voorafgaand schriftelijk jegens de werknemer te worden bekendgemaakt. Daarbij is een werkgever ten eerste aan te raden altijd gebruik te maken van de mogelijkheid een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV.

Voor een werkgever bestaat de mogelijkheid ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan te vragen tijdens de ziekte van de werknemer; echter de rechter heeft het opzegverbod tijdens ziekte hoog in het vaandel en zal indien, naar zijn inziens, het verzoek tot ontbinding verband heeft met de ziekte van de werknemer geen ontbinding gerechtvaardigd achten. Duidelijk dient te zijn dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet wil ontbinden vanwege de ziekte van de werknemer, maar vanwege het gedrag. Een werknemer die, zonder geldige reden, niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen is verwijtbaar. Dat de werknemer niet aan zijn re-integratie voldoet dient, aan de hand van het re-integratieverslag, te worden bewezen door de werkgever

⁵ Zie de acht uitzonderingsgronden (subs) die gelden op het opzegverbod bij ziekte in art. 7:669 lid 3 BW

⁶ Art. 7:658a BW jo. Art. 7660a BW

Inhoudsopgave

Lijst met afkortingen	blz.	8
Hoofdstuk 1 - Inleiding	blz.	9
1.1 Probleemanalyse	blz.	9
1.2 Doelstelling	blz.	12
1.3 Centrale vraagstelling	blz.	12
1.4 Deelvragen n.a.v. de centrale vraagstelling	blz.	12
1.5 Onderzoeksmethoden per deelvraag	blz.	13
1.5.1 Het re-integratieproces	blz.	13
1.5.2 Wettelijke sanctiemiddelen	blz.	13
1.5.3 Wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd	blz.	14
1.5.4 Wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd	blz.	14
Hoofdstuk 2 – Het re-integratieproces	blz.	15
2.1 Juridisch kader	blz.	15
2.2 Aanleiding tot re-integratie	blz.	19
2.3 Definitie re-integratie	blz.	19
2.4 Deskundigenoordeel UWV	blz.	20
2.5 Re-integratieverplichtingen	blz.	20
2.6 Re-integratieverplichtingen van de werkgever	blz.	20
2.6.1 Re-integratie eerste spoor	blz.	21
2.6.2 Re-integratie tweede spoor	blz.	23
2.7 Verplichtingen van de werknemer	blz.	24
2.8 Gevolgen niet-nakoming re-integratie door werkgever	blz.	24
2.9. UWV beoordeling re-integratie inspanningen	blz.	27
2.10 Gevolgen niet-naleving re-integratie door werknemer	blz.	29
2.11 UWV beoordeling re-integratie inspanningen door werknemer	blz.	30
2.12 Volgorde re-integratieproces	blz.	30
Hoofdstuk 3 – Wettelijke sanctiemiddelen	blz.	32
3.1 Onofficiële waarschuwing	blz.	32
3.2 Berisping	blz.	33
3.3 Loonopschorting	blz.	33
3.4 Loonstopzetting	blz.	34
3.5 Melding UWV	blz.	35
3.6. Verzoek tot ontbinding tijdens ziekte	blz.	35

Hoofdstuk 4 - Wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd	blz. 37
4.1 Resultaten jurisprudentieonderzoek	blz. 40
4.2. Deelconclusie	blz. 45
Hoofdstuk 5 - Wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd	blz. 46
5.1 Loonopschorting en loonstopzetting	blz. 46
5.1.1 Gronden m.b.t. niet-gerechtvaardigde loonopschorting/loonstop	blz. 46
5.2 Ontbinding	blz. 47
5.2.1 Gronden m.b.t. niet-gerechtvaardigde ontbinding	blz. 48
Hoofdstuk 6 – Conclusie	blz. 49
6.1 Realisatie doelstelling	blz. 49
Hoofdstuk 7 – Aanbevelingen	blz. 51
Literatuurlijst	blz. 52
Bijlagen	
Bijlage I Lijst met relevante wetsartikelen	blz. 55
Bijlage II Uitspraken wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd	blz. 57
Bijlage III Uitspraken wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd	blz. 67
Bijlage IIII Overzicht wettelijke sanctiemiddelen	blz. 68

Lijst met afkortingen

BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
Hof	Gerechtshof
HR	Hoge Raad
IOW	Individuele arbeidsovereenkomst
jo.	Juncto, in samenhang met
PvA	Plan van Aanpak
Rb.	Rechtbank
Sbaow	Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WFSV	Wet financiering sociale verzekeringen
Wet WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wet SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
WTZ	Wet terugdringing ziekteverzuim
Wulbz	Wet uitbreiding loondoorbetalingplicht bij ziekte
WVP	Wet verbetering poortwachter
WW	Werkloosheidwet
WWZ	Wet Werk en Zekerheid
ZW	Ziektewet

Hoofdstuk 1 - Inleiding

1.1 Probleemanalyse

Advocatenkantoor Hoefkade is een sociaal advocatenkantoor gevestigd in de Schilderswijk te Den Haag. Binnen het kantoor zijn twee advocaten werkzaam, te weten: mr. Margot Spek en mr. Glcan Alkilic.

Op maandag 17 oktober 2016 is het mijn eerste stagedag bij Advocatenkantoor Hoefkade. Diezelfde middag wordt mij de mogelijkheid geboden om met mr. Alkilic, een zitting in kort geding bij te wonen. Mr. Alkilic treedt op als gemachtigde van de gedaagde partij, zijnde de werkgever. De zaak staat gepland om 15:30 uur bij de Rechtbank Den Haag sector kanton.

De inhoud van onderhavige zaak ziet op een werknemster die naar de mening van de werkgever niet of onvoldoende meewerkt aan de re-integratieverplichtingen ter bevordering van haar herstel.

Gedurende de periode dat de werknemster bij de werkgever in dienst is raakt de werknemster in verwachting en bevalt van een zoon. Na enkele maanden blijkt de zoon van de werknemster ongeneeslijk ziek te zijn. Als gevolg daarvan geeft de werknemster aan niet meer in staat te zijn arbeid te verrichten en vraagt de werkgever om haar te ontslaan. Hiermee gaat de werkgever niet akkoord en stelt voor de arbeidsovereenkomst tussen werknemster en werkgever met wederzijds goedvinden te beëindigen. Over deze mogelijkheid neemt de werknemster geen concreet besluit, maar blijft intussen slecht bereikbaar voor haar werkgever en komt niet opdagen op het werk. De werkgever tracht meerdere malen een afspraak te maken met de werknemster, echter zonder succes.

Als gevolg van het bovenstaande schakelt de werkgever de bedrijfsarts in. Na de prognose van 16 juli 2016 schrijft de bedrijfsarts als werkhervattingsadvies het onderstaande voor:

"Het herstelproces kan weken tot maanden duren. Betrokkene heeft mogelijkheden, maar deze zijn momenteel erg beperkt. Mijn advies is om haar deze te laten gebruiken voor verdere behandeling / begeleiding en herstel."

Om bovenstaande reden(en) adviseert de bedrijfsarts de werknemster om een uitkering met terugwerkende kracht aan te vragen. Naar aanleiding van dit advies neemt de werkgever contact op met het UWV, echter de werknemster ontvangt enkele dagen later een afwijzing op het verzoek. De werknemster was meermaals niet bereikbaar voor het UWV, waardoor het UWV het verzoek tot aanspraak op een Ziektewetuitkering niet heeft kunnen vaststellen.

Als gevolg hiervan neemt de werkgever de re-integratie weer zelf op en roept de werknemster wederom op voor een afspraak. Helaas leidt dit niet tot succes, waarna jegens de werknemster wordt aangezegd dat, indien zij niet zal verschijnen op de afspraak, het loon zal worden opgeschort. Desalniettemin verschijnt de werknemster toch niet op de afspraak, waarna, bij schriftelijke opgave, jegens de werknemster wordt aangekondigd dat de werkgever per augustus 2016 stopt met uitbetaling van het loon. De inhoud van de schriftelijke bekendmaking jegens de werknemster luidt als volgt:

"(...), op grond van artikel 7:629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek uw loonbetaling per augustus 2016 stop te zetten. Onder het weigeren mee te werken om passende arbeid te verrichten, valt ook het weigeren naar een gesprek te komen c.q. bereikbaar te zijn voor je werkgever. (...)"

Als gevolg van bovenstaand bericht geeft de gemachtigde van de werkneemster aan het niet eens te zijn met de loonstop en meent dat het loon door de werkgever dient te worden doorbetaald zolang de werkneemster niet hersteld is verklaard door de bedrijfsarts. Hierop antwoordt de gemachtigde van de werkgever dat de werkneemster onverwijld verplicht is mee te werken aan de voorgeschreven re-integratieverplichtingen en indien de werkneemster zich niet hieraan houdt de werkgever, op grond van de wet, uitbetaling van het loon mag stoppen.

Nadien wordt de werkneemster meerdere malen de mogelijkheid geboden tot het maken van een nieuwe afspraak. Uiteindelijk vindt er een gesprek plaats, waarbij de werkneemster, de werkgever en een onafhankelijke P&O medewerker aanwezig zijn. Gedurende het gesprek worden de mogelijkheden tot het verrichten van passende werkzaamheden besproken, echter de werkneemster is vooralsnog niet bereidwillig tot het verrichten van passende werkzaamheden. Aan de hand van het gesprek vindt er opnieuw een prognose plaats met een nieuwe bedrijfsarts, waarin het onderstaande wordt gerapporteerd:

"Betrokkene is geschikt te achten voor 3x4 uur in werkzaamheden waarbij ze geen leiding hoeft te geven en geen verantwoordelijkheden hoeft te dragen. Vervolgens kunnen de werkzaamheden verder worden uitgebreid met wekelijks 4 uren per dag met steeds meer eigen werkzaamheden. Houdt wel rekening met mogelijk een verminderde concentratie."

In de inleidende zaak spreekt men van een werkneemster die zich niet overeenkomstig de wet hield aan de verplichtingen van haar re-integratie (door niet met de werkgever in gesprek te gaan ten behoeve van de re-integratiebevorderingen, door niet flexibel te zijn met betrekking tot het verrichten van passende arbeid en door meerdere keren niet op afspraken met de bedrijfsarts te verschijnen). Als gevolg van zulks gedrag is in art. 7:629 lid 3 BW vastgesteld dat een werknemer geen recht heeft op doorbetaling van het loon door de werkgever.

Bovendien was de werkneemster herhaaldelijk verzocht om op gesprek te komen bij de werkgever en was uitdrukkelijk medegedeeld dat, bij afwezigheid bij de eerstvolgende afspraak met de bedrijfsarts, het loon zou worden opgeschort en uiteindelijk worden stopgezet. Het loon werd stopgezet en was schriftelijk aan de werkneemster bekend gemaakt.

Op 31 oktober 2016 had de Kantonrechter de vraag beoordeeld of al dan niet aannemelijk kon worden geacht dat de werkneemster recht had op loondoorbetaling, omdat zij in verband met ongeschiktheid, ten gevolge van ziekte verhinderd was. De vraag luidt derhalve:

Was er gerechtvaardigd sprake van een situatie waarin de betaling van het loon door de werkgever kon worden stopgezet?

De rechtbank Den Haag, sector kanton, oordeelt het onderstaande:

- (1) In onderhavige zaak had de kantonrechter begrip voor het feit dat de werkgever zich beroept op de in art. 7:629 lid 3 BW onder de sub d genoemde grond. Hierin is bepaald dat de werknemer geen recht op doorbetaling van het loon heeft voor de tijd, gedurende hij zonder deugdelijke grond, weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in art. 7:658a lid 4 BW te verrichten. Werkneemster had immers niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen en haar (beperkte) informatieplicht.
- (2) Uit de prognose van de eerste bedrijfsarts bleek dat de werknemer ten tijde niet alleen arbeidsongeschikt was verklaard. Als gevolg van de prognose gaf de bedrijfsarts aan dat er op dat moment zeer beperkte mogelijkheden tot werkhervatting waren.

De rechter oordeelde dat uit het advies van de bedrijfsarts kon worden afgeleid dat er op het moment dat de loonstop gegeven was, naar aanleiding van het oordeel van de bedrijfsarts, geen passend arbeid mogelijk was. Het voorgaande bracht met zich mee dat de rechter tot het oordeel kwam dat er geen grond aanwezig was voor het opleggen van een loonstop per 1 augustus 2016. De vordering van de werkneemster, eiseres in het geding, is derhalve toegewezen door de rechter. De kantonrechter had de werkgever inzake veroordeeld tot volledige uitbetaling van het stopgezette loon.⁷

In de inleidende casus doet zich een praktisch voorbeeld voor van een probleem waar vele werkgevers mee te maken hebben. Een langdurig zieke werknemer, die overeenkomstig art. 7:629 lid 1 BW wel recht heeft op doorbetaling van het loon door de werkgever, maar zich niet houdt aan de afspraken en verplichtingen van de re-integratie zoals die in de wet staan vastgelegd.⁸

Advocatenkantoor Hoefkade heeft mij de opdracht gegeven dit praktische probleem te onderzoeken. Het advocatenkantoor verleent immers ook bijstand aan werkgevers die te maken hebben met werknemers die onwillig zijn (mee) te werken aan hun re-integratie.

Loonopschorting⁹ en loonstopzetting¹⁰, zijn bekende wettelijke sancties die veelal in eerste instantie als drukmiddelen door werkgevers worden gebruikt. Beide loonsancties hebben echter wel zware gevolgen voor de werknemer. De wetgever en rechter hanteren hierom strenge regels en normen ten aanzien van de vraag of dergelijke middelen gerechtvaardigd kunnen worden.¹¹ Naast het gebruik van loonsancties zijn er nog diverse andere beschikbare wettelijke sanctiemiddelen die werkgevers kunnen gebruiken ter bevordering en/of prikkeling tot nakoming van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. Welke wettelijke sanctiemiddelen betreft dit?

⁷ Rb. 31 oktober 2016, 5383185 16-26093. (rolnummer, geen publicatie bekend)

⁸ Art. 7:660a BW

⁹ Art. 7:629 lid 6 BW

¹⁰ Art 7:629 lid 3 sub d BW

¹¹ Loonstra 2015, p. 121

Het feit blijft dat de werknemer binnen het arbeidsrecht als de zogenoemde zwakkere partij extra beschermd wordt, als gevolg waarvan er strenge regels van toepassing zijn. Om die reden is het van belang te weten hoe hoog de werknemersbescherming, met betrekking tot een arbeidsongeschikte werknemer die niet meewerkt aan zijn re-integratie, is. Wanneer is een werkgever gerechtigd het loon van de werknemer op te schorten of te stoppen, zonder dat de werkgever bij uitspraak van de rechter alsnog onverwachts wordt benadeeld? Wanneer is het een werkgever gerechtigd een verzoek te doen tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de werkgever niet of onvoldoende meewerkt aan de re-integratieverplichtingen?

1.2 Doelstelling

De doelstelling voor het uitvoeren van dit praktijkgerichte onderzoek is om Advocatenkantoor Hoefkade duidelijkheid te bieden met betrekking tot wanneer men spreekt over de correcte wijze van re-integreren en welke wettelijke (sanctie)middelen werkgevers (die zij juridisch bijstaan) kunnen gebruiken op het moment dat een werknemer zich niet overeenkomstig de wet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen. Tevens is het van belang voor Advocatenkantoor Hoefkade inzichtelijk te maken wanneer een werkgever gerechtvaardigd beroep kan doen op het sanctiemiddel loonopschorting, loonstop en in het uiterste geval, een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter kan aanspannen.

1.3 Centrale vraag

Naar aanleiding van de doelstelling van het onderzoek is onderhavige centrale vraag geformuleerd:

Wat kan advocatenkantoor Hoefkade op basis van wet- en regelgeving en jurisprudentieonderzoek haar cliënten, zijnde werkgevers, adviseren met betrekking tot het opleggen van (een) wettelijke sanctie(s) jegens arbeidsongeschikte werknemers die niet voldoen aan de re-integratie verplichtingen?

1.4 Deelvragen n.a.v. de centrale vraagstelling

Om de omvangrijke centrale vraag zo correct mogelijk te beantwoorden zijn onderstaande deelvragen geformuleerd:

Deelvraag 1 - Het re-integratieproces

Wat zijn de re-integratieverplichtingen blijkens wet- en regelgeving?

Deelvraag 2 - Wettelijke sanctiemiddelen

Wat zijn, blijkens wet- en regelgeving, de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever jegens een werknemer kan gebruiken die niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen?

Deelvraag 3 - Wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten blijkens jurisprudentieonderzoek?

Deelvraag 4 - Wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten blijkens jurisprudentieonderzoek?

1.5 Onderzoeksmethoden per deelvraag

1.5.1 Het re-integratieproces

Wat zijn de re-integratieverplichtingen volgens wet- en regelgeving?

Bronnen-, wetanalyse en literatuuronderzoek

Om deelvraag 1 zo correct mogelijk te kunnen beantwoorden is het van essentieel belang om te weten wat men kan verstaan onder de term 're-integratie'. Om de bedoeling van deze term te achterhalen wordt er in dit onderzoek uitgebreid ingegaan op de wet en de daarbij behorende kamerstukken. Bij onderhavige deelvraag gaat het voornamelijk om de artikelen die van toepassing zijn op een zieke werknemer en verplichtingen die dit voor beide partijen met zich meebrengt. Een belangrijk uitvoeringsorgaan die te maken heeft met de verplichtingen van beiden der partijen is het UWV. Om die reden komt ook naar voren op basis waarvan het UWV beoordeeld of partijen zich voldoende hebben ingespannen ten behoeve van de re-integratie van de werknemer.

1.5.2 Wettelijke sanctiemiddelen

Wat zijn, volgens wet- en regelgeving, de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever jegens een werknemer kan gebruiken die niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen?

Bronnen-, wetanalyse en literatuuronderzoek

Deelvraag 2 richt zich op de verscheidene wettelijke sanctiemiddelen die eventueel door een werkgever te gebruiken zijn. Hiervoor wordt ingegaan op de wet. Daarnaast vindt ook onderzoek plaats op basis van juridische artikelen, boeken en (online) documenten die toepasbaar zijn voor de beantwoording van deze deelvraag. Aan de hand van het gedane onderzoek is overzichtelijk gemaakt wat de juridische consequenties zijn van al de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever kan gebruiken.

1.5.3 Wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten blijkens jurisprudentieonderzoek?

Jurisprudentieonderzoek

Gezien het feit dat deelvraag 3 een praktijkgerichte onderzoeksvraag betreft, is uitsluitend gebruik gemaakt van de jurisprudentieonderzoeksmethode. Hiervoor zijn in totaal 20 relevante zaken geanalyseerd, waarbij het gebruik van tenminste één wettelijke sanctiemiddelen jegens de zieke werknemer aan de orde is. De zaken zijn op verscheidene aspecten bestudeerd, zodat (enigszins) duidelijk wordt op basis waarvan de rechter het gebruikte sanctiemiddel rechtvaardigt. Uit de inhoud van de zaken en de uitspraken van de verschillende rechters komt naar voren wanneer een werkgever, op basis van jurisprudentie, gerechtigd is tot opschorting, stopzetting of in het uiterst geval ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan verzoeken.

Naar aanleiding van het gedane jurisprudentieonderzoek zijn de resultaten, middels schematische weergave in bijlage II, overzichtelijk gemaakt. Jurisprudentie is een primaire bron, hetgeen de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede komt. Per zaak is een bestudeertijd van +/- 1 uur nodig geweest.

1.5.4 Wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever niet gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten blijkens jurisprudentieonderzoek?

Jurisprudentieonderzoek

Om deelvraag 4 naar juistheid te kunnen beantwoorden zijn, evenals bij deelvraag 3, in totaal 20 verschillende zaken geanalyseerd.

Evenals het van essentieel belang is te weten wanneer een rechter het gebruik van (een) wettelijke sanctiemiddel(en) rechtvaardigt, is het ook belangrijk te kunnen achterhalen wanneer een rechter toetst dat het door de werkgever gebruikte sanctiemiddel onterecht is geweest en aldus niet wordt gerechtvaardigd. Arbeidsrechtelijke sanctiemiddelen zijn middelen die ingrijpende gevolgen hebben voor de werknemer en gezien het feit dat de werknemer als partij in het geding extra bescherming geniet, is het voor mijn opdrachtgever van cruciaal belang te kunnen onderscheiden wanneer de rechter het gebruik van sanctiemiddelen wel of niet rechtvaardigt. Jurisprudentie is, zoals reeds eerder vermeld, een essentiële primaire bron bij het verrichten van een juridisch onderzoek. Om die reden wordt met deze onderzoeksmethode de betrouwbaarheid van dit onderzoek gewaarborgd. Per zaak is een bestudeertijd van +/- 1 uur nodig geweest.

In tegenstelling tot het onderzoeksvoorstel worden per deelvraag niet meer 30 maar 20 zaken per deelvraag geanalyseerd. Bij nader inziens bleken niet alle zaken relevant voor het onderzoek.

Hoofdstuk 2

Het re-integratieproces

Wat zijn de re-integratieverplichtingen blijkens wet- en regelgeving?

Onderhavige deelvraag heeft betrekking op de re-integratieverplichtingen van zowel de werknemer als de werkgever. Om de deelvraag correct te kunnen beantwoorden zal allereerst worden ingegaan op de definitie van het woord re-integratie en de doelstelling hiervan. Hierna zal worden ingegaan op de re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever als de werknemer, waarna deze verplichtingen stapsgewijs zullen worden behandeld. Ook zal de re-integratieprocedure aan bod komen. Deze wordt aan de hand van de parlementaire geschiedenis verduidelijkt. Tenslotte zal stap voor stap de correcte wijze van re-integratie worden voorgelegd, waarbij het begrip 'passende arbeid' ex. art. 7:658a BW jo. art. 7:660a BW zal worden belicht.¹²

2.1 Juridisch kader

Tot 1 januari 2015 stond in art. 7:627 BW een bekende hoofdregel geformuleerd:

"Geen arbeid, geen loon", inhoudende: "Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht." Sedert 1 januari 2015, is bij de invoering van de WWZ dit artikel geschrapt. De wetgever is van mening dat het wetsartikel in feite geen toegevoegde waarde heeft en kan worden volstaan met art. 7:628 lid 1 BW, te weten: *"Geen arbeid, toch loon",* inhoudende:

"De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen."

Ziekte van een werknemer is vastgesteld als een oorzaak geldend voor behoud op loon die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Het betreft aldus een, overeenkomstig art. 7:628 BW, 'geen arbeid, toch loon' regel.¹³

Vaak heeft men in spreektaal de gewoonte om ervan uit te gaan dat een 'zieke' werknemer 'in de ziektewet zit'. Juridisch is dit niet correct. Een, overeenkomstig art. 7:629 (lid 1) BW, zieke werknemer die in dienst is bij een werkgever behoudt gedurende zijn eerste twee ziektejaren recht op zijn loon. Zie onderstaand citaat vanuit art. 7:629 lid 1 BW:

"(1). Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was."

¹² H.C. Geugjes & E.B. Wits 2015, p. 153.

¹³ E. Verhulp, *Tekst & Commentaar BW*, commentaar op art. 7:658a BW, januari 2014

Uit bovenstaand artikel komt naar voren dat een zieke werknemer ten gevolge van zijn ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten. Of de werknemer ander werk zou kunnen verrichten doet in beginsel niet ter zake. Net zo min doet ter zake of de ziekte van de werknemer is ontstaan tijdens het verrichten van de bedongen arbeid of gedurende zijn vrije tijd. Nederland kent immers, in tegenstelling tot vele andere landen, geen onderscheid tussen werk gerelateerde arbeidsongeschiktheid en niet-werk gerelateerde arbeidsongeschiktheid.¹⁴ Van belang is dat de werknemer weer zo snel mogelijk aan het werk kan en aldus dient te re-integreren.

Om überhaupt de verplichtingen van het re-integratietraject te moeten doorlopen dient er sprake te zijn van een werkgever die op grond van art. 7:629 BW een zieke werknemer in dienst heeft. Om die reden zal allereerst worden ingegaan op de inhoud van artikel 7:629 BW om zodoende na te kunnen gaan op basis van welke vereisten er daadwerkelijk sprake is van een zieke werknemer, als gevolg waarvan een re-integratietraject dient te worden gestart.

Art 7:629 BW benoemt een drietal essentiële punten:

1. Voorwaarden tot doorbetaling loon op grond van WFSV;

"Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag,..."

2. Doorbetalingsplicht werkgever;

"...behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon,..."

3. Sprake van ongeschiktheid werknemer.

"...indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was."

Ad. 1. Voorwaarden tot doorbetaling loon op grond van Wfsv

(1.1.) Een arbeidsongeschikte werknemer heeft gedurende een tijdvak van 104 weken recht op 70% doorbetaling van het loon indien het loon van de arbeidsongeschikte werknemer niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in art. 17 lid 1 van de Wfsv;

In dit onderzoek wordt uit gegaan van de werknemer die, overeenkomstig art. 7:629 lid 1 BW, wel recht heeft op doorbetaling van het loon en aldus niet in aanmerking komt voor de in art 17 lid 1 Wfsv genoemde bovengrens. Om die reden wordt ook niet verder ingegaan op deze uitzondering. Ten behoeve van de kwaliteit van het onderzoek zal de Wfsv verder buiten beschouwing worden gelaten.

¹⁴ W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger 2015, p. 98.

Ad. 2. Doorbetalingsplicht werkgever

(2.1.) De arbeidsongeschikte werknemer heeft de eerste 52 weken recht op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.

De wet kent behalve de bovengrens ook een ondergrens; het minimumloon. De werknemer heeft in ieder geval 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, waarvan de eerste 52 weken ten minste overeenkomt met het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon. Vast staat dat art. 7:629 BW van dwingend recht is, hetgeen inhoudt dat de werkgever nimmer ten nadele van de werknemer kan en mag afwijken. Mocht het zo zijn dat uitbetaling van 70% onder het voor de werknemer geldende minimumloon valt dan dient de werkgever dit aan te vullen tot het wettelijk geldende minimumloon.

Veelal is bij CAO geregeld dat de loondoorbetaling tijdens het eerste jaar wordt aangevuld tot 100%, tijdens het tweede jaar wordt vaak 70% van het loon, zonder verdere aanvulling, uitbetaald.¹⁵

Indien in een CAO wel bepalingen staan opgenomen die, ondanks de vastgestelde wetgeving, ten nadele van de werknemer afwijken zijn deze nietig (tenzij het de eerste 2 wachtdagen betreft). In de CAO mogen slechts bepalingen staan die ten voordele van de werknemer afwijken van de wet.

(2.2.) De arbeidsongeschikte werkgever heeft recht op het 'naar tijdruimte vastgestelde loon'

Het begrip 'naar tijdruimte vastgestelde loon' betekent dat de werknemer naast het kale loonbedrag ook vastgestelde toeslagen, bonussen, commissie maar ook de gemiddelde overwerkvergoedingen die de werknemer had kunnen verdienen indien hij niet door ziekte verhinderd was geweest tot het verrichten van arbeid.¹⁶

Ad. 3. Sprake van ongeschiktheid werknemer

Uit art 7:629 BW komt naar voren dat slechts een arbeidsongeschikte werknemer in aanmerking komt voor de loondoorbetalingsplicht, oftewel een werknemer die de bedongen arbeid niet kan of mag verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling.

Dit onderzoek beperkt zich tot de arbeidsongeschiktheid van een werknemer ten gevolge van ziekte. Alle overige oorzaken die hebben kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid van een werknemer worden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Ondanks het feit dat art. 7:629 BW spreekt over een zieke werknemer, wordt het begrip 'ziekte' in dat artikel niet nader omschreven. Om vast te kunnen stellen wanneer er sprake is van ongeschiktheid met betrekking tot het verrichten van arbeid dient de vraag te worden beantwoord wanneer er sprake is van een zieke werknemer overeenkomstig art. 7:629 BW.

Onder het begrip 'ziekte' in de zin van art. 7:629 BW werd bij de totstandkoming van het artikel, een lichamelijke of psychische toestand, met inbegrip van een gebrek, waardoor de werknemer is verhinderd zijn arbeid te verrichten, verstaan.¹⁷

¹⁵ Kamerstuk II 2016/17, 28 629 (Kamerbrief loondoorbetaling bij ziekte)

¹⁶ Hof 's-Hertogenbosch 18 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4463.

¹⁷ Zie *Kamerstukken II* 1995/96, 24 439, nr. 3, p. 58.

Hieronder vallen ook lichamelijk of geestelijke stoornissen die een gevolg zijn van omstandigheden in de werksfeer.¹⁸ Blijkens de wetgeschiedenis dient het begrip tevens overeenstemming te hebben met art. 19 ZW, waarin staat opgenomen dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte dient te zijn.

Onderstaande elementen zijn aldus bepalend met betrekking tot de vraag of een werknemer, conform art. 7:629 BW, daadwerkelijk arbeidsongeschikt kan worden geacht.

- (1) De ongeschiktheid van de werknemer dient betrekking te hebben op een ziekte of een gebrek, waardoor de werknemer verhinderd is de arbeid te verrichten;¹⁹
- (2) De ongeschiktheid van de werknemer dient gebaseerd te zijn op medische gronden die naar objectieve maatstaven gemeten kunnen worden als gevolg waarvan de werknemer de in aanmerking komende arbeid niet kan of mag verrichten;²⁰

Medische deskundigen moeten kunnen aantonen dat er een objectief medische oorzaak ten grondslag ligt aan de ziekte of het gebrek van de werknemer.

De werknemer die afgaand op het oordeel van de behandelend arts te goeder trouw meent ziek te zijn, maar dat in feite niet is, heeft geen recht op loondoorbetaling.²¹

- (3) De werknemer lijdt aan situatieve arbeidsongeschiktheid.

Deze vorm van ongeschiktheid heeft geen betrekking op een medisch gebrek, maar een lichamelijk of geestelijk gebrek, welke ook van belang zijn in andere werkomstandigheden. De ongeschiktheid kan ontstaan door onder andere een allergie, of het niet meer kunnen omgaan met bepaalde personen (vb. klanten, collega's of andere leidinggevende). Voor situatieve arbeidsongeschiktheid gelden dezelfde regels als de 'normale' arbeidsongeschiktheid van een werknemer.²²

Wanneer blijkt dat er sprake is van minimaal één der bovenstaande criteria dan is er juridisch gezien sprake van een zieke werknemer die, overeenkomstig art. 7:629 BW, gerechtigd is aanspraak te maken op de doorbetalingsplicht tijdens ziekte.²³ Zolang de vereisten genoemd in art. 7:629 jo. art. 19 ZW van toepassing zijn blijft de werknemer in arbeidsongeschikte toestand.

¹⁸ L.M. Van Aert, loondoorbetaling bij ziekte, p. 10 en 11.

¹⁹ H.J. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 267.

²⁰ W.H.A.C.M Bouwens & R.A.A. Duk 2015, p.111.

²¹ W.H.A.C.M Bouwens & R.A.A. Duk 2015, p.112.

²² Wanneer is iemand ziek of (situationeel) arbeidsongeschikt Hoofdstuk 2.2.1.', Arbeidsrechter.nl, www.arbeidsrecht.nl (zoek op: is de werknemer ziek arbeidsongeschikt of tot werk in staat)

²³ 'Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst', CAR-UWO College voor Arbeidszaken', www.car-uwo.nl

2.2 Aanleiding tot re-integratie

Vanaf het moment dat een werknemer ziek is, brengt dit voor zowel de werknemer als de werkgever belangrijke verplichtingen met zich mee. Indien partijen zich niet houden aan de verplichtingen heeft dit (in beginsel slechts voor de werkgever) nadelige gevolgen. Om die reden is de werkgever nadrukkelijk gehouden, op grond van art. 7:658a BW de werknemer te laten re-integreren. Dit houdt in dat de werkgever zich daadwerkelijk dient in te spannen om de werknemer te laten terugkeren op de arbeidsmarkt.²⁴ De werknemer is verplicht om zich op grond van art. 7:658a BW te houden aan zijn verplichtingen ter bevordering van zijn re-integratie. De werknemer dient zich gedurende zijn ongeschiktheid in ieder geval te houden aan de redelijke voorschriften die de werkgever of een andere deskundige voorschrijft.

Over wat 'redelijke voorschriften' zijn laat de wetgever zich niet uit. Uit de wetgeschiedenis blijkt dat de voorschriften niet onnodig belastend mogen zijn.²⁵ In paragraaf 2.5 en 2.6 zal uitgebreid worden ingegaan op de re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever (2.5) als de werknemer (2.6).

2.3 Definitie re-integratie

Het begrip integratie of re-integratie heeft betrekking op herstel van de arbeidsparticipatie of sociale participatie. Onderhavig onderzoek heeft betrekking op de context van arbeidsparticipatie, ook wel arbeidsre-integratie genoemd. Het begrip re-integratie kan betrekking hebben op de uitkomst, namelijk herstel van de arbeidsparticipatie dan wel geslaagde werkhervatting of terugkeer naar werk. Met re-integratie kunnen ook de inspanningen en activiteiten worden aangeduid die gericht zijn op het bereiken van arbeidsparticipatie.

Re-integratie is primair gericht op de terugkeer van de werknemer naar het verrichten van de bedongen (eigen) arbeid, eventueel met aanpassingen.

Terugkeer naar werk kan worden onderverdeeld in 'werkhervatting eerste en -tweede spoor'.

Werkhervatting **eerste spoor** ziet op de hervatting op:

- (1) het eigen werk in eigen of een andere functie;
- (2) hervatting op een andere werkplek in een andere functie.

Werkhervatting **tweede spoor** ziet op de hervatting op:

- (1) een andere plek bij een andere werkgever (nieuw arbeidscontract);
- (2) vanuit een Ziektewetuitkering;
- (3) terugkeer naar of integratie in werk vanuit een andere uitkeringssituatie.²⁶

Om het onderscheid in re-integratie binnen het eerste en tweede spoor te verduidelijken wordt aangeraden te onthouden dat werkhervatting via het eerste spoor gericht is op werkhervatting binnen hetzelfde bedrijf en werkhervatting via het tweede spoor zich uitbreidt tot het vinden van passende werkzaamheden buiten de onderneming van de werkgever.²⁷

²⁴ H.J. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 280.

²⁵ *Kamerstukken II* 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT).

²⁶ H. Miedema & J. Engels 2015, p. 23 en 25.

²⁷ H. Miedema & J. Engels 2015, p. 51.

2.4 Deskundigenoordeel UWV

Indien de werknemer door de Arboarts en/of een bedrijfsarts arbeids(on)geschikt wordt verklaard kan er bij het UWV een deskundigenoordeel (ook wel second opinion genoemd) worden aangevraagd. Dit kan bv. het geval zijn op het moment dat de werknemer vindt dat hij onterecht arbeidsgeschikt wordt verklaard. Het UWV zal dan een onderzoek instellen.

Ook de werkgever kan een deskundigenoordeel aanvragen wanneer hij acht dat de werknemer onterecht arbeidsongeschikt is verklaard of van mening is dat de werknemer niet meer ziek is. Op het moment dat de arts van het UWV ook oordeelt dat de werknemer arbeidsongeschikt is dient de werkgever zich onverwijld te houden aan de juridische verplichtingen, ex. art 7:658a BW, die dit met zich meebrengt. Werkgever of werknemer kunnen ook een deskundigenoordeel aanvragen wanneer er wordt getwijfeld over de re-integratie inspanningen van de andere partij (art. 32 lid 3 Wet SUWI). Het UWV zal de inspanningen dan toetsen aan de hand van de poortwachterstoets.²⁸ Een werkgever wordt aangeraden dit consequent te doen om zo na te gaan of zijn inspanningen voldoende zijn.

2.5 Re-integratieverplichtingen

Sedert 2007 zijn de re-integratieverplichtingen van zowel de werkgever als de werknemer opgenomen in de ministeriële regeling 'Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar'.²⁹ Deze regeling geeft vooral de administratieve verplichtingen en procedureregels voor de werkgever en werknemer aan die de re-integratie van de werknemer beogen te bevorderen. Tevens zijn, naast het BW, de verplichtingen voor werkgever en werknemer ook terug te vinden in de wet WAO en de Wet WIA.

2.6 Re-integratieverplichtingen van de werkgever

De werkgever is op grond van de WVP verantwoordelijk de werknemer te laten re-integreren in zijn eigen of passend werk.³⁰ We hebben in paragraaf 3.3 gezien dat er sprake kan zijn van re-integratie via het eerste spoor en re-integratie via het tweede spoor. Eerst zullen de verplichtingen met betrekking tot de re-integratie via het eerste spoor worden aangekaart. Nadien de verplichtingen met betrekking tot re-integratie via het tweede spoor.

²⁸ H.J. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 290 en 291.

²⁹ De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, 1 juni 2007, www.wetten.overheid.nl

³⁰ K. Vermeulen, *Loonsanctie voor werknemer die niet goed re-integreert*, Den Haag: augustus 2009.

2.6.1 Re-integratie eerste spoor

Bij re-integratie via het eerste spoor heeft de werkgever de verplichting er alles aan te doen de werknemer weer te laten integreren in zijn eigen of ander passend werk. De Arbwet schrijft hierbij voor dat de werkgever:

- (1) ondersteund dient te worden door een geregistreerde bedrijfsarts of ander verzuimbedrijf;
- (2) verplicht is de arbeidsomstandigheden voor de werknemer zodanig aan te passen zoals dit voor de re-integratie van de werknemer nodig wordt geacht.

Daarnaast staan de re-integratieverplichtingen waaraan werkgevers zich dienen te houden bij langdurig ziekteverzuim vastgesteld in het bij de WVP ingevoerde art. 7:658a BW.³¹ Een werkgever dient zich onverwijld in te spannen voor de re-integratie van zijn werknemer. Indien dit inhoudt dat een aanpassing van het werk aan bevordering van de re-integratie bijdraagt, dan dient de werkgever ervoor te zorgen dat die aanpassing wordt gedaan (vb. minder uren werken, optimaal inrichten van de werkplek, flexibelere werktijden e.d.).³²

Een werkgever heeft verschillende taken waaraan hij zich gedurende het re-integratieproces aan dient te houden. Zie onderstaand stapsgewijs de volgorde van het re-integratieproces:

- (1) Melding verzuim;
- (2) Opstellen re-integratiedossier;
- (3) Probleemanalyse bedrijfsarts;
- (4) Plan van Aanpak (tevens re-integratieplan genoemd);
- (5) Aanmelding langdurig verzuim bij UWV en eerstejaars evaluatie PvA;
- (6) Indienen re-integratieverslag

Ad.1. Melding verzuim

Indien er sprake is van een zieke werknemer dient de werkgever dit ingevolge de WVP op de eerste dag van het ziekteverzuim te melden bij de arbodienst/bedrijfsarts.³³

Ad. 2. Opstellen re-integratiedossier

Het UWV is de poortwachter en beoordeelt de inspanningen van beide partijen. Om aan te kunnen tonen dat een werkgever voldoende re-integratie inspanningen heeft verricht is het van belang tijdens het traject een re-integratiedossier bij te houden. Dit is immers een belangrijk onderdeel dat (wellicht) in de toekomst (na 21 maanden arbeidsongeschiktheid) wordt ingediend bij het UWV ter aanvraag van een WIA-uitkering. Het re-integratiedossier bestaat uit:

- (1) alle activiteiten die zowel de werkgever en werknemer ter bevordering van de re-integratie hebben ondernomen;
- (2) alle documenten en correspondentie die betrekking hebben op de ondernomen activiteiten
- (3) alle belangrijke documenten in het verzuimtraject (probleemanalyse bedrijfsarts, re-integratieplan, evaluaties e.d.);
- (4) het verloop van het ziekteverzuim (o.a. feitelijk gewerkte aantal uren, functie(s) en werktaken die de werknemer heeft verricht).

³¹ Art. 7:658a BW werd gewijzigd bij de invoering van de Wet WIA (wet van 10 november 2005, *Stb.* 2005, 573).

³² Art. 7:658a lid 2 BW

³³ W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger p. 37.

Een re-integratiedossier wordt door de werkgever opgesteld vanaf de vierde tot de zesde week van de ziekte van de werknemer, echter aangeraden wordt om het dossier reeds vanaf de eerste ziekteweek van de werknemer op te stellen.

Ad.3. Probleemanalyse bedrijfsarts

Uiterlijk binnen zes weken na het ziekteverzuim van de werknemer dient de bedrijfsarts een probleemanalyse op te stellen. Vanwege privacy (geheimhoudingsplicht) mag de bedrijfsarts de werkgever nimmer inhoudelijke informatie verstrekken over de klachten of de ziekte van de werknemer of welke behandelingen of medicijnen voor de werknemer voorgeschreven zijn. De bedrijfsarts geeft slechts een prognose aan de werkgever weer met de beperkingen die gelden voor het herstel van de werknemer. Op grond van goed werknemerschap mag wel worden verwacht dat de werknemer een inschatting geeft over de duur van zijn ziekte.³⁴

Ad.4. Plan van Aanpak

Op het moment dat uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts blijkt dat de werknemer voorlopig vanwege ziekte of gebrek niet in staat is zijn werk naar behoren uit te voeren dan is de werkgever verplicht om in overleg met de werknemer uiterlijk in de achtste week na ziekmelding een PvA (tevens re-integratieplan genoemd) op te stellen. De verplichting tot het opstellen van een PvA ligt bij de werkgever.³⁵ In het PvA dienen onderstaande aspecten te worden opgenomen:

- (1) Belangrijkste punten uit de probleemanalyse;
- (2) Arbeidsmogelijkheden van de werknemer;
- (3) Het einddoel van het re-integratietraject en de activiteiten om dit doel te kunnen bereiken;
- (4) Een planning van de activiteiten om het einddoel van het re-integratietraject te bereiken;
- (5) Werkaanpassingen die eventueel nodig zijn;
- (6) De professionele ondersteuning van het re-integratietraject (re-integratiebedrijf);
- (7) Een casemanager die de re-integratie aanstuurt (kan een collega zijn of een externe);
- (8) Minimaal één keer per zes weken overleg tussen werknemer en werkgever.

Ad.5. Aanmelding langdurig verzuim bij UWV en eerstejaars evaluatie PvA

Wanneer de werknemer na 9,5 maanden verzuim nog niet (volledig) kan hervatten, dient de werkgever de zieke werknemer aan te melden bij het UWV, waarna de werkgever van het UWV van informatie wordt voorzien over wat verder moet worden ondernomen in het tweede ziektejaar van de werknemer. Na de periode van één jaar ziekteverzuim dient de werkgever, op het formulier dat het UWV daarvoor beschikbaar geeft, een eerstejaarsbeoordeling van het PvA op te stellen en op te sturen naar het UWV.

³⁴ H.C. Geugjes & E.B. Wits 2015, p. 163.

³⁵ Art. 7:658a lid 3 BW jo. 71a lid 2 WAO jo. 25 lid 2 Wet WIA. (H. Van Voss 2016/2017, p. 33.)

Ad.6. Indienen re-integratieverslag

Het re-integratieverslag dient uiterlijk dertien weken voor het einde van de wachttijd door de werknemer ingediend te worden, echter de verantwoordelijkheid van de indiening ligt bij de werkgever. Op basis van het re-integratieverslag worden de re-integratie inspanningen van beiden partijen beoordeeld, waarna de WIA-uitkering wel of niet wordt toegekend. In paragraaf 2.7 zal nader worden ingegaan op de inhoud van het re-integratieverslag.

2.6.2 Re-integratie tweede spoor

Indien duidelijk wordt dat werkhervatting vanuit eigen werkzaamheden niet (volledig) haalbaar meer is, dan dienen werkgever en werknemer zich in te spannen voor werkhervatting met andere werkzaamheden. Dit wordt ook wel re-integratie via het tweede spoor genoemd.

Werkhervatting via het tweede spoor start vaak op het moment dat een werknemer langdurig arbeidsongeschikt is en er binnen de onderneming van de werkgever geen passende arbeid ter beschikking is. Om die reden is de probleemstelling (prognose) van de bedrijfsarts van groot belang om vast te kunnen stellen via welk spoor de werkhervatting zal plaatsvinden.

Op het moment dat de bedrijfsarts de passende werkzaamheden binnen het bedrijf van de werkgever zeer gering acht, kan worden uitgegaan van werkhervatting via het tweede spoor. Het is voor het starten van werkhervatting spoor twee niet noodzakelijk het verzuimtraject van twee jaren af te wachten. Wel dient de prognose duidelijk en adequaat te zijn vastgesteld door de bedrijfsarts.

- (1) Zowel werkgever als werknemer zijn dan verplicht naar een passende functie buiten de onderneming van de werkgever te zoeken. Ook het PvA dient hiernaar te worden aangepast.
- (2) Veelvuldige communicatie tussen werkgever en werknemer (en eventueel met een professional erbij) is van essentieel belang.

Werkgevers die te maken hebben met (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemers maar via het tweede spoor re-integreren dienen:

- (1) Duidelijk vaststellen en onderbouwen dat er voor de werknemer geen mogelijkheden meer zijn bij zijn huidige werkgever;
- (2) De bevindingen van de bedrijfsarts schriftelijk in een verklaring vastleggen;
- (3) Het geven van een opdracht tot herplaatsing;
- (4) Het opstellen van een detacheringregeling wanneer een nieuwe werkgever is gevonden die de zieke werknemer wel passende werkzaamheden kan aanbieden;
- (5) Indien alle partijen tevreden zijn over de re-integratiemogelijkheden bij het nieuwe bedrijf dient de werkgever een arbeidsovereenkomst op te stellen en te ondertekenen;

Wanneer (de gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer na de periode van twee jaar nog niet buiten de oorspronkelijke arbeidsorganisatie geplaatst kan worden, mag de werkgever loondoorbetaling stoppen zodra de werknemer een WIA uitkering ontvangt van het UWV. Indien de WIA-aanvraag wordt geweigerd en er geen ander passend werk voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer kan worden aangeboden, komt de werknemer in aanmerking voor de WW-uitkering.³⁶

³⁶ M. Miedema & J. Engels 2015, p. 52 en 53.

2.7 Verplichtingen van de werknemer

Ook de zieke werknemer is op grond van de wet verplicht tot medewerking van aan zijn re-integratie. De re-integratieverplichtingen van de arbeidsongeschikte werknemer staan, ten gevolge van de WVP, vastgesteld in art. 7:660a BW. De wetgever verplicht de werknemer:

- (1) Medewerking te verlenen aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen;
- (2) Passende arbeid te verrichten;³⁷
- (3) Medewerking te verlenen aan het opstellen en evalueren en bijstellen van een PVA;³⁸
- (4) Indien WIA-aanvraag (met toevoeging re-integratieverslag).

Ad. 1. Medewerking te verlenen aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften

De werkgever is gehouden zich te houden aan de redelijke voorschriften en maatregelen die er concreet op zijn gericht om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te kunnen verrichten.³⁹ Dit betreft voorschriften van de werkgever, maar het kunnen ook voorschriften van de arbodienst of van de bedrijfsarts zijn. Te denken valt aan specifieke hulpmiddelen om de verdere ontwikkeling van de arbeidsongeschiktheid tegen te gaan of juist de verplichting om bepaalde werkzaamheden (tijdelijk) niet te verrichten. Hoe dan ook is het de bedoeling dat de werknemer daadwerkelijk de dingen doet en nalaat die van een zieke werknemer in zijn omstandigheden kunnen worden gevergd.⁴⁰ Van de werknemer wordt een actieve opstelling verwacht. Een werknemer die geen stappen onderneemt ter bevordering van zijn herstel en daardoor langer ziek blijft handelt niet overeenkomstig zijn verplichtingen ex. art 7:660a BW, echter een werknemer die met zijn werknemer een behandelplan afsprekt dat afwijkt van de prognose van de bedrijfsarts of een andere specialist belemmert noch vertraagt zijn genezing en handelt aldus niet in strijd met de re-integratieverplichtingen van de wet.⁴¹

Ad. 2. Passende arbeid te verrichten

De werknemer is verplicht een aanbod tot het verrichten van een andere passende functie te aanvaarden als werkhervatting in de eigen functie niet mogelijk is. Tevens zal de werknemer cursussen en trainingen moeten volgen om op die manier beter in het passende arbeid te re-integreren. Hierbij is wel van belang dat de inspanningen gericht zijn op passende arbeid. Voor beantwoording op de vraag wanneer arbeid passend kan worden geacht verwijst de wetgever naar het vierde lid van art 7:658a BW.

"Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan 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 hem kan worden gevergd."

³⁷ Art. 7:658 lid 4 BW (verplichting van de werknemer tot voorziening passende werkzaamheden)

³⁸ Art. 7:658a lid 3 BW

³⁹ Art. 7:658a jo. Art. 7:660a BW

⁴⁰ H.C. Geugjes & E.B. Wits 2015, p. 169.

⁴¹ Rb. Amsterdam 9 september 2012, ECLI:NL:RBAMS:2012:BX5906.

Van cruciaal belang is dus dat de passende arbeid in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen. Daarbij dient niet enkel te worden gelet op de gezondheidstoestand van de werknemer, maar ook andere relevante omstandigheden, zoals:

- (1) Arbeidsverleden;
- (2) Opleiding;
- (3) Loonhoogte;
- (4) Arbeidspatroon;
- (5) Reistijd naar werkplek.

Naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, mogen van de werknemer meer concessies worden verlangd ten aanzien van de aansluiting bij de voorheen verrichte arbeid. Sedert 1 januari 2014 staat in het twaalfde lid van art. 7:629 BW opgenomen dat de arbeidsovereenkomst gedurende de periode dat de arbeidsongeschikte werknemer passende werkzaamheden, conform art. 7:658a lid 4 BW, verricht de arbeidsovereenkomst onverkort blijft voortduren.

Ad. 3 Medewerking verlenen aan het opstellen en evalueren van een PVA

Het is de verplichting van de werkgever een PVA op te stellen, echter de werknemer is gehouden hieraan medewerking te verlenen. In het PVA worden duidelijke afspraken over de functie- en werkherovatingmogelijkheden gemaakt, waarbij het advies van de bedrijfsarts wordt meegenomen. Alle gemaakte afspraken worden vastgelegd op het formulier PVA.⁴²

Ad. 4 Indienen WIA aanvraag (met toevoeging re-integratieverslag)

Indien na 21 maanden (uiterlijk 13 weken voor het einde van de verzuimperiode van twee jaren) ziekteverzuim alle inspanningen van zowel werkgever als werknemer niet hebben geleid tot re-integratie, dan dient de werknemer een, op grond van art. 64 lid 3 Wet WIA, aanvraag voor de uitkering in te dienen. (Mocht het zo zijn dat uit de diagnose tussen de derde en de zesde week van het verzuim naar voren komt dat de zieke werknemer, op basis van prognose en belastbaarheid, waarschijnlijk volledig arbeidsongeschikt blijft dan hoeft de periode van 104 weken niet afgewacht te worden en kan op dat moment al een WIA uitkering aangevraagd worden.) Bij de WIA-aanvraag dient de werknemer het re-integratieverslag toe te voegen.

Dit verslag wordt onder de verantwoordelijkheid van de werkgever opgesteld. In het verslag leggen werkgever en werknemer tezamen verantwoording af voor de stappen die zijn ondernomen ten behoeve van de re-integratie van de werknemer. Het re-integratieverslag wordt opgesteld op het moment dat de werknemer de aanvraag doet tot een WIA-uitkering. Het re-integratiedossier vormt de basis van het re-integratieverslag (zie paragraaf 2.6.1 Ad. 2. Opstellen re-integratiedossier).⁴³

⁴² 'Plan van Aanpak en re-integratie', Poortwachtersloket, www.poortwachtersloket.nl, (zoek op: info plan van aanpak zieke werknemer)

⁴³ H. Miedema & J. Engels, 2015 p. 43.

Het re-integratieverslag dient alle informatie met betrekking tot de re-integratie van de werknemer te bevatten:

- (1) gegevens over de aard van het bedrijf;
- (2) gegevens over de functie van de werknemer;
- (3) eerste verzuimdatum;
- (4) probleemanalyse bedrijfsarts (met eventuele bijstellingen);
- (5) PVA met eventuele aanpassingen;
- (6) Eerstejaars- en eindejaarsevaluatie met PvA;
- (7) Re-integratiedossier met alle verrichte re-integratie activiteiten;
- (8) Een actuele prognose van de arbodienst of bedrijfsarts;⁴⁴
- (9) Het oordeel van de werknemer omtrent inhoud re-integratieverslag.⁴⁵

2.8 Gevolgen niet-naleving re-integratie door werkgever

Nadat de werknemer uiterlijk 13 weken voor het einde van de wachttijd het re-integratieverslag heeft ingediend, vindt er behandeling door het UWV plaats. Indien het UWV bij behandeling van de WIA-aanvraag, op basis van het ingediende re-integratieverslag, concludeert dat de werkgever het re-integratieverslag niet conform art. 64 Wet WIA is nagekomen, krijgt de werkgever een periode van veertien dagen om alsnog het verslag aan te vullen. Doet de werkgever dit te laat of helemaal niet dan volgt de mogelijkheid de loondoorbetalingverplichting van de werkgever, conform art. 7:629 BW, te verlengen met de periode van maximaal 52 weken. Dit wordt ook wel loonsanctie genoemd. De redenen voor verlenging van de doorbetalingstermijn staan opgenomen in art. 7:629 lid 11 BW.

- (1) In sub a van artikel 7:629 lid 11 BW staat bepaald dat wanneer de werkgever niet tijdig aangifte bij het UWV doet van de ziekte van de betrokkene werknemer, in de zin van artikel 38 lid 1 ZW, de termijn voor het doorbetalen van loon wegens ziekte wordt verlengd met die verzuimtermijn.
- (2) Tevens is het zowel op grond van artikel 24 lid 1 Wet WIA als op grond van artikel 19 lid 7 WAO mogelijk dat de werkgever en de arbeidsongeschikte werknemer gezamenlijk overeenkomen om de wachttijd van 104 weken te verlengen, omdat de WIA-keuring en -aanvraag het re-integratieproces zou kunnen verstoren.
- (3) Bovendien heeft de zieke werknemer ook recht op verlengde loondoorbetaling indien de werkgever zonder gegronde redenen niet voldoet aan zijn re-integratieverplichtingen voortvloeiende uit de Wet WIA en de WAO voor de periode die is vastgesteld door het UWV (veelal maximaal 52 weken).⁴⁶

⁴⁴ H. Miedema & J. Engels 2015, p. 44.

⁴⁵ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 279 (raadpleeg www.uwv.nl).

⁴⁶ classroom.google.com

Indien het re-integratieverslag binnen de periode van veertien dagen wel als volledig wordt behandeld door het UWV dan volgt de volgende stap tot beoordeling. Dit gebeurt aan de hand van het ingediende re-integratieverslag. De toezegging van de WIA-uitkering is namelijk bepalend op basis van de inspanningen van zowel de werkgever als de werknemer die aan de hand van het re-integratieverslag worden getoetst. Om die reden is het voor een werkgever van essentieel belang het re-integratiedossier consequent bij te houden. Het UWV beoordeelt, op grond van art. 65 Wet WIA, of de werkgever voldoende inspanningen heeft verricht om de functionele mogelijkheden van de werknemer zo veel mogelijk te vergroten en de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk te benutten. Op het moment dat het UWV oordeelt dat de werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende inspanningen heeft verricht tot het vergroten van de re-integratiemogelijkheden van de werknemer legt het UWV de werkgever loonsanctie op voor de duur van maximaal 52 weken.⁴⁷ Dit houdt in dat de werkgever, ten gevolge van onvoldoende re-integratiemedewerking, gestraft wordt tot doorbetaling van het loon van de werknemer voor de periode van uiterlijk één jaar. De totale loondoorbetalingsverplichting kan daarmee uitlopen tot een periode van maximaal drie jaar. Het UWV heeft uiterlijk zes weken tot het einde van de wachttijd om de loonsanctie jegens de werkgever op te leggen; hierna is dit niet meer mogelijk (art. 25 lid 10 Wet WIA).⁴⁸ Gedurende de verlening van de loondoorbetalingsverplichting wordt de WIA-uitkering opgeschort en geldt op grond van art. 7:670 BW het opzegverbod tijdens ziekte.⁴⁹

2.9 UWV Beoordeling re-integratie inspanningen werkgever

Het beoordelingskader van het UWV bestaat uit de 'Beleidsregels beoordelingskader poortwachter'. Het UWV heeft het beoordelingskader geconcretiseerd met de zogenoemde 'RIV-toets in de praktijk'. Deze 'Werkwijzer RIV-toets in de praktijk' beperkt zich tot de beoordeling van re-integratieverslagen van werknemers (inclusief beoordeling RIV einde dienstverband).⁵⁰

Het uitgangspunt bij beoordeling door het UWV is het re-integratieresultaat naar aanleiding van de re-integratie inspanningen. Het UWV zal geen loonsanctie opleggen wanneer:

- (1) het resultaat van de re-integratie onbevredigend is, maar aangenomen wordt dat de werkgever voldoende inspanningen heeft verricht; of
- (2) of indien de werkgever een deugdelijke grond heeft voor de als onvoldoende beoordeelde re-integratie inspanningen.

Van zowel de werkgever en werknemer worden geen re-integratie inspanningen verwacht indien de werknemer, naar prognose van de arbodienst of bedrijfsarts, geen duurzaam benutbare re-integratie mogelijkheden heeft. Daarvan is op grond van art. 2 lid 5 van het Schattingsbesluit in onderstaande gevallen sprake:

⁴⁷ Art. 25 lid 9 Wet WIA jo. art. 25 lid 14 Wet WIA.

⁴⁸ E.B. Wits, Sprengers Advocaten, Wat iedere arbeidsrechtjurist zou moeten weten van de WAO en WIA', Utrecht: oktober 2009 (zoek op: De WIA en sneltreinvaart)

⁴⁹ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 286 en 287.

⁵⁰ De Werkwijzer RIV-toets in de praktijk (SMZ/Centraal Expertise Centrum), Amsterdam, 7 maart 2011 p. 5

- a. betrokkene is opgenomen in een ziekenhuis of in een instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, van de Wet toelating zorginstellingen die zorg verleent waarop aanspraak bestaat ingevolge de Wet langdurige zorg, met uitzondering van een inrichting waar geestelijk gestoorde delinquenten van overheidswege verpleegd worden;*
- b. betrokkene bedlegerig is;*
- c. betrokkene voor het uitvoeren van activiteiten van het dagelijks leven dermate afhankelijk is dat hij lichamelijk niet zelfredzaam is; of*
- d. betrokkene als gevolg van een ernstige psychische stoornis in zijn zelfverzorging, in zijn directe samenlevingsverband alsook in zijn sociale contacten, waaronder zijn werkrelaties, niet of dermate minimaal functioneert dat hij psychisch niet zelfredzaam is.⁵¹*

In hoofdlijnen zal het UWV het re-integratieverslag op basis van onderhavige aspecten beoordelen:

- Voorschriften op grond van de Wet Verbetering Poortwachter en de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar (zie inhoud re-integratieverslag paragraaf 3.6.4.);
- De medische aspecten, waarbij onder andere gelet wordt:

Of de prognose en het oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts voldeed aan de professionele standaarden en richtlijnen (bv. de werkwijzers voorgelegd door STECR);⁵²

Of het opgelegde passende arbeid aan de hand van de beoordeling van de arbodienst/bedrijfsarts redelijk was;

Of de werknemer adequaat en consequent werd begeleid door de werkgever.

- Arbeidsdeskundige aspecten ten behoeve van de werkinpassingen.⁵³

Over het algemeen kan het risico op een loonsanctie zoveel mogelijk worden beperkt door periodiek bij het UWV om een deskundigenoordeel te vragen over de re-integratie inspanningen.⁵⁴

⁵¹ Art. 2 lid 5 Sbaow

⁵² De STECR Werkwijzers maken deel uit van het wet- en regelgevingscomplex van de Wet Verbetering Poortwachter en worden door UWV en (tucht)rechters toegepast. www.stecr.nl

⁵³ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 287 en 288.

⁵⁴ Zie aspecten voor redelijkheid van het passend werk in paragraaf 3.6.2. (Passende arbeid te verrichten).

2.10 Gevolgen niet-naleving re-integratie door werknemer

Duidelijk blijkt dat de werkgever meer verantwoordelijkheden heeft voor wat betreft de re-integratie inspanningen ten behoeve van een zieke werknemer. Daartegenover staat vast dat de werknemer die zijn re-integratieverplichtingen niet naar behoren nakomt of zich onvoldoende inspanst het risico loopt zijn recht op loondoorbetaling, conform art 7:629 lid 1 BW, te verliezen (ook wel weigeringsgronden genoemd). In het derde lid van dat artikel staan de weigeringsgronden met betrekking tot loondoorbetalingsverplichting genoemd, namelijk:

- a. indien de ziekte door opzet is veroorzaakt;*
- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;*
- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;*
- d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;*
- e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;*
- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.*

In dit onderzoek zal het niet worden ingegaan op sub a van art. 7:629 lid 3, daar dit onderzoek zich niet richt op de werknemer die arbeidsongeschikt is geraakt door opzet.

De werknemer die alle medische voorschriften en maatregelen bij wijze van negeert, heeft geen recht op loondoorbetaling, echter de werknemer heeft in beginsel een grote mate van vrijheid met betrekking tot de wijze waarop hij wenst te geven. Van essentieel belang is dat de werkgever bepaalde keuzes die de werknemer, ten behoeve van zijn genezingsproces maakt, respecteert. Ten gronde hiervan staat art. 11 Gw en art. 13 Gw, waarin de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en onaantastbaarheid van het menselijk lichaam omschreven staat. Indien de werknemer, zonder een deugdelijke grond, weigert medewerking te verlenen aan de redelijke aangewezen deskundige voorschriften of getroffen maatregelen ten behoeve van zijn re-integratie kan de werknemer ook geen aanspraak maken op de doorbetalingsplicht van de werkgever.

Indien de werknemer betwist dat het opgelegde werk passend is, is het de taak van de werkgever om te bewijzen dat het werk wel overeenkomstig art 7:558a lid 4 BW passend is en de werknemer aldus zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de redelijke voorschriften van de werkgever. Dit is tevens het geval wanneer de werknemer niet (naar behoren) verschijnt op zijn afspraken met de bedrijfsarts of weigert mee te werken aan andere voorschriften of inspanningen die de werkgever of een specialist ten behoeve van de re-integratie van de werknemer voorschrijft. De bewijslast ligt ten alle tijden bij de werkgever om aan te tonen dat de werknemer zich niet volgens de wet aan zijn re-integratie-verplichtingen houdt.

De wet schrijft de werkgever de bevoegdheid tot diverse sanctiemiddelen. Deze wettelijke sanctiemiddelen worden uitgebreid omschreven deelvraag 2 (hoofdstuk 3).

2.11 UWV Beoordeling re-integratie inspanningen door werknemer

Alvorens een ontslagvergunning af te geven zal het UWV WERKbedrijf het oordeel van het UWV moeten vragen over het re-integratiegedrag van de werknemer.⁵⁵ De werkgever zal dan ook moeten aantonen dat de werknemer verwijt kan worden gemaakt. Daarnaast loopt de werknemer die gedurende de loondoorbetalingsverplichting met zijn eigen re-integratie inspanningen in gebreke is gebleven risico dat het UWV op zijn eventuele WIA- of WW-uitkering een sanctiemaatregel toepast.⁵⁶

2.12 Volgorde re-integratieproces

(1) Melding verzuim (vanaf de eerste dag van het ziekteverzuim);

Indien het gaat om een werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de ziektewet dient de melding bij het UWV te geschieden. Als een werknemer onder de Ziektewet valt, zal het UWV 70% van het loon vergoeden aan de werkgever, echter de werkgever blijft verantwoordelijk voor de aanvulling tot 100% indien de betreffende cao dit bepaalt.⁵⁷

(2) Opstellen re-integratiedossier en probleemanalyse (binnen zes weken na eerste dag ziekteverzuim werknemer);

- Uitgebreide diagnose, behandeling en prognose ziekte door arbodienst/bedrijfsarts waarin:
 - a. de werkhervattingsmogelijkheden uitgebreid in staan opgenomen;
 - b. Advies waarin concrete stappen staan omschreven ten behoeve van het herstel van de werknemer.

(3) Indien de arbodienst/bedrijfsarts van oordeel is dat er sprake is van een langdurig ziekteverzuim, dan is de werkgever verplicht, het verloop van de ziekteverzuim, schriftelijk bij te houden aan de hand van:

- a. het feitelijk aantal gewerkte uren;
- b. de doornomen re-integratie activiteiten/inspanningen;

⁵⁵ Het UWV WERKbedrijf (voorheen CWI; het Centrum voor Werk en Inkomen. is onderdeel van het UWV. De benaming van het UWV WERKbedrijf is om het onderscheid te kunnen maken tussen de uitkeringsinstantie en het arbeidsbureau.

⁵⁶ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p 290.

⁵⁷ 'Wat is re-integratie?', Arboportal Re-integratie, www.arboportal.nl (zoek op: re-integratie)

Indien de arbodienst/bedrijfsarts concludeert dat de werknemer nog arbeidsmogelijkheden heeft stelt de werkgever samen met de werknemer **(binnen twee weken na ontvangst van het advies van de arbodienst/bedrijfsarts)**, een PvA op, waarin in ieder geval:

- a. het doel van de re-integratie staat opgenoemd;
- b. welke activiteiten/inspanningen worden ondernomen;
- c. afspraken over momenten waarop wordt geëvalueerd;
- d. Toewijzing casemanager.

In dit proces is de werkgever verplicht, voor zover mogelijk, de werknemer van passende arbeid te voorzien en inspanningen te verrichten ter bevordering van de re-integratie van de werknemer.

De re-integratie is er in eerste instantie op gericht de werknemer te laten terugkeren naar de bedongen (eigen) arbeid binnen de onderneming (re-integratie eerste spoor). Indien re-integratie via het eerste spoor niet mogelijk is, dient de re-integratie zich te richten tot ander passend werk binnen een andere organisatie, buiten de onderneming van de werkgever (re-integratie tweede spoor). Hoe dan ook zorgt de werknemer ervoor dat het PvA in de loop van de ziekte consequent wordt geëvalueerd en schriftelijk wordt bijgewerkt (om de zes weken). Om die reden is het van essentieel belang dat de arbodienst/bedrijfsarts en de werknemer regelmatig afspreken.

(4) Melding UWV (Eerstejaarsevaluatie) **(uiterlijk 42 weken (9,5 maanden) na eerste dag ziekteverzuim werknemer);**

Na één jaar re-integratie vindt een evaluatie plaats. Uiterlijk als de werknemer 42 weken volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is dient de werkgever hiervan melding te maken bij het UWV. Doet de werkgever dit te laat dan ontstaat de mogelijkheid dat het UWV de werkgever een bestuurlijke boete oplegt.

(5) Re-integratieverslag **(binnen 13 weken voor het einde van de wachttijd).**

Indien de arbeidsongeschiktheid voortduurt, dient de werknemer samen met de werkgever het re-integratieverslag op te stellen, waarbij het re-integratiedossier dat door de werkgever is opgesteld wordt bijgevoegd. Het UWV beoordeelt de re-integratie-inspanningen eerst voor een eventuele uitkering toegekend wordt. Hierna ontvangt de werknemer een formulier van het UWV voor aanvraag van de WIA-uitkering.

Hoofdstuk 3

Wettelijke sanctiemiddelen

Wat zijn, blijkens wet- en regelgeving, de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever jegens een werknemer kan gebruiken die niet meewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen?

Onderstaande deelvraag richt zich op gebruikmaking van wettelijke sanctiemiddelen jegens een arbeidsongeschikte werknemer, die zich niet overeenkomstig de wet houdt aan de redelijke voorschriften of zonder deugdelijke motivering onvoldoende medewerking verleent aan zijn re-integratieverplichtingen. Naar aanleiding van wetanalyse en literatuuronderzoek zal gekeken worden naar de verschillende mogelijke wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever heeft en kan toepassen op het moment dat een werknemer zich niet aan zijn verplichtingen, overeenkomstig art. 7:660a BW (jo. Art. 7:658a BW), houdt.

Reeds eerder zijn in paragrafen 3.8. en 3.9. de loonsancties benoemd die het UWV jegens een werkgever kan gebruiken op het moment dat blijkt dat de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht. Verder zal dit onderwerp, in tegenstelling tot de wettelijke sancties die jegens een werknemer kunnen worden gebruikt, niet meer ter sprake komen.

In hoofdstuk 2 hebben gezien dat de re-integratieplicht van een werkgever groot is. Tegenover deze verplichting heeft de werknemer de voornaamste verplichting zich te houden aan schriftelijk vastgestelde controlevoorschriften. Indien dit niet gebeurt is de werkgever op grond van de wet gerechtigd maatregelen te treffen. Derhalve is het voor een werkgever van essentieel belang om tijdig maatregelen te nemen op het moment dat een werknemer zich niet houdt zijn wettelijke re-integratieverplichtingen.

3.1 Onofficiële waarschuwing

Gedurende het re-integratietraject dient de werknemer een meewerkende opstelling te hebben en zich te houden aan de werkgever of een door hem aangewezen deskundige voorschriften en/of maatregelen. Dit is een wettelijke verplichting die de werknemer jegens de werkgever heeft. Indien de werknemer zich hieraan niet houdt, mag de werkgever wettelijke sancties inroepen.

Alvorens de werkgever daadwerkelijk wettelijke sanctiemiddelen toepast die voor een werknemer directe (financiële) gevolgen hebben, is het aan te raden eerst de werknemer te waarschuwen. Dit gebeurt mondeling (ook wel een onofficiële maatregel genoemd). Op die manier keurt de werkgever de gedraging(en) van de werknemer meteen (mondeling) af.

3.2 Berisping

Wanneer de werknemer aan de mondelinge waarschuwing geen gehoor geeft kan de werkgever, direct na de eerste mondelinge waarschuwing, een schriftelijke waarschuwing (art. 7:671b lid 5 sub a BW)) op te stellen (ook wel berisping genoemd). Een berisping is een schriftelijk waarschuwing van de werkgever waarin staat opgenomen dat het verwijtbare gedrag van de werknemer zich in het vervolg niet meer mag herhalen. Daarin kan tevens worden omschreven wat het voor gevolgen heeft wanneer de werknemer zich in het vervolg weer niet houdt aan zijn re-integratievoorschriften. De niet-openbare berisping wordt ook wel aangemerkt als een lichte disciplinaire maatregel.

3.3 Loonopschorting

Loonopschorting is een financieel sanctiemiddel dat in de praktijk veelal door werkgevers wordt gebruikt. Dat een werkgever het loon mag opschorten staat vastgesteld in art. 7:629 lid 6 BW:

"(6). De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen."

Ingevolge bovengenoemd artikel is de werkgever gerechtigd het loon op te schorten wanneer de, overeenkomstig art. 7:629 lid 1 BW (paragraaf 3.1.), zieke werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Redelijke voorschriften kunnen ook wel worden aangeduid als controlevoorschriften. Het gaat er immers om dat de werknemer de controlevoorschriften die werkgever (of een deskundige) voorschrijft worden nagevolgd door de werknemer. Echter, van essentieel belang is dat de voorschriften redelijk zijn, hetgeen inhoudt dat de voorschriften niet onnodig belastend mogen zijn voor de werknemer.

De rechter heeft middels jurisprudentie duidelijk geformuleerd welke voorschriften in ieder geval als 'redelijke voorschriften' worden geaccepteerd, namelijk:

- (1) Het verzoek om op bepaalde tijden thuis te zijn in verband met controle;
- (2) Het verschaffen van informatie over de aard en de oorzaak van de ziekte jegens de arbodienst/bedrijfsarts;
- (3) Het verschaffen van informatie met betrekking tot de voortgang van de doktersbehandeling jegens de arbodienst/bedrijfsarts;
- (4) Op komen dagen op spreekuren van de arbodienst/bedrijfsarts;
- (5) Verstrekken van globale informatie jegens de werkgever over de activiteiten die zijn ondernomen ten behoeve van de re-integratie (vb. doktersbehandelingen ed.);
- (6) De werkgever informeren over de passende werkzaamheden die ondanks de ziekte nog wel mogelijk zijn.

Naast bovengenoemde voorschriften kan het ook gaan om, onder andere, voorschriften betreffende de procedure voor afmelding. Daarentegen zijn er ook voorschriften die de rechter niet als redelijk acht, namelijk:

(1) Controlevoorschriften die inhouden dat de werknemer altijd thuis dient of dat er dagelijks controle zal plaatsvinden;⁵⁸

(2) Voorschriften die de werknemer ertoe verplichten aldoor informatie te geven aan de werknemer;

(3) Voorschriften die de werknemer verplichten tot informatiegave over de aard van de ziekte.

Over het algemeen geldt dat de werknemer zich voor wat betreft overige controle terughoudend dient op te stellen.⁵⁹

Ingeval de werknemer zich conform bovenstaand houdt aan de verplichtingen heeft de werkgever het recht niet om conform art. 7:629 lid 6 BW het loon van de zieke werknemer op te schorten. Mocht het zo zijn dat de werknemer de voorschriften niet naar behoren opvolgt dan heeft de werkgever het recht, gedurende die tijd, de betaling van het loon op te schorten. Opschorten is bedoeld als drukmiddel en is slechts mogelijk te gebruiken op en tot het moment dat de werknemer zich niet houdt aan de schriftelijke vastgestelde controlevoorschriften. Wanneer de werknemer wel weer voldoet aan de voorschriften ontvangt de werknemer het loon met terugwerkende kracht terug.⁶⁰ Belangrijk is dat de werkgever de loonopschorting schriftelijk jegens de werknemer bekend maakt.

3.4 Loonstopzetting

Naast loonopschorting is loonstopzetting een bekend financieel wettelijk sanctiemiddel dat geregeld staat in art. 7:629 lid 3 BW.

De wetgever geeft aan dat de, overeenkomstig art. 7:629 lid 1 BW zieke werknemer, het recht op loondoorbetaling niet heeft indien hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan een door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die zich erop richten de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Dit heeft betrekking op een werknemer die weigert medewerking te verlenen aan re-integratie via dan wel het eerste als het tweede spoor door bv. geen passend werk te accepteren. In 2012 deed de Hoge Raad uitspraak over de vraag die lange tijd ter discussie heeft gestaan, namelijk: kan een werknemer die arbeidsongeschikt is en zonder deugdelijke reden weigert passende werkzaamheden te verrichten, aanspraak maken op loonbetaling over de uren waarvoor de werknemer volledig arbeidsongeschikt was? De Hoge Raad heeft toen beslist dat de gehele aanspraak op loon teniet gaat, hetgeen inhoudt dat de werknemer ook over het deel van de werktijd waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is komt te vervallen.⁶¹

⁵⁸ 'Wat zet je in de controlevoorschriften bij ziekte?', De inhoud van controlevoorschriften bij ziekteverzuim, www.mkb.servicedesk.nl (zoek op: controlevoorschriften) 6 augustus 2012

⁵⁹ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 273.

⁶⁰ H.C. Geugjes & E.B. Wits 2015, p. 172 en 173.

⁶¹ HR. 06-06-2014 ECLI:NL:HR:2014:1341.

Indien de werknemer de re-integratieverplichtingen conform art. 7:629 lid 3 BW schendt gaat het recht op loon (voor die periode) definitief verloren. De werkgever is dan gerechtigd het loon van de werknemer te stoppen, echter op het moment dat de werkgever weer conform art. 7:660a BW, oftewel zijn re-integratieverplichtingen, meewerkt aan zijn re-integratie herleeft het recht op doorbetaling van het loon echter zonder terugwerkende kracht.⁶²

Van essentieel belang is dat de werkgever zich niet op art. 7:629 lid 3 BW kan beroepen als de werkgever zich zelf (ook) niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen. Indien de werkgever betwist dat het aangeboden werk als passend kan worden beschouwd dan is het de taak aan de werkgever om aan te tonen dat het werk wel passend in de zin van art. 7:658a lid 4 BW is. Indien de arbodienst/bedrijfsarts aangeeft dat de werkgever bv. halve dagen kan werken en de werknemer dit weigert dan vervalt zijn aanspraak op loondoorbetaling volledig.⁶³ Wel is de werkgever is verplicht de werkgever vooraf te schriftelijk te waarschuwen over de loonstopzetting en de werkgever ook schriftelijk op de hoogte te stellen van de daadwerkelijke loonstopzetting. Tevens dient de werkgever een melding te maken bij het UWV. Het is de werkgever aan te raden al het schriftelijke op te nemen in het re-integratiedossier.

3.5 Melding UWV

Art. 28 Wet WIA noemt overeenkomstig art. 7:6258a BW de verplichtingen van een zieke werknemer om na de wettelijke wachttijd aanspraak te kunnen op de WIA-uitkering. Ingevolge art. 88 Wet WIA heeft een werknemer die (gedeeltelijk) ongeschikt is tot het verrichten van arbeid geen recht op de uitkering indien de werknemer (opzettelijk of in elk geval) zonder deugdelijke reden helemaal niet meewerkt aan de re-integratie dan kan de werkgever hiervan melding maken bij het UWV. De kans bestaat dat het UWV als sanctie dan zal korten op de inkomsten van de WIA-uitkering of zelfs de WIA-aanvraag in zijn geheel zal uitsluiten wanneer de werknemer dit zal aanvragen.⁶⁴ De werknemer komt dan nog wel in aanmerking voor een WW-uitkering. Ook hierbij bestaat de mogelijkheid dat het UWV zal korten op de WW-uitkering.

3.6 Verzoek tot ontbinding tijdens ziekte

De WWZ is met betrekking tot het ontslagrecht is op 1 juli 2015 in werking getreden, waardoor het ontslagrecht ingrijpend veranderde. Voor een ontslagaanvraag van een arbeidsongeschikte werknemer na de periode van twee jaar gaat de werkgever naar het UWV. In art. 7:670 BW staat opgenomen dat de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer gedurende de eerste twee jaar niet mag worden opgezegd (opzegverbod tijdens ziekte).⁶⁵

Echter, de opzegverboden zijn niet absoluut. In art. 7:670a lid 1 BW staan, als gevolg van de WVP, de uitzonderingen op de regel van art. 7:670 BW. Hierin staat vastgesteld dat het opzegverbod bij ziekte niet geldt indien de werknemer niet meewerkt aan de verplichtingen van zijn re-integratie.

⁶² Kamerstukken II 1995-1996, 24 439, nr. 3, p. 60

⁶³ H.C. Geugjes & E.B. Wits, 2015 p. 172.

⁶⁴ Art. 28 Wet WIA, jo. Art 88 Wet WIA en 89 Wet WIA.

⁶⁵ Zie art. 7:670 lid 14 BW die nu nog slechts naar lid 3 verwijst en niet meer naar lid 1.

De werkgever kan aldus tijdens de eerste twee ziektejaren van de werknemer de arbeidsovereenkomst niet opzeggen, maar slechts via de kantonrechter ontbinding aanvragen, indien daar overeenkomstig art. 7:669 lid BW een redelijke grond toe is.

In bepaalde gevallen kan dan de kantonrechter, ondanks dat er sprake is van een opzegverbod, de arbeidsovereenkomst, vanwege het zonder een deugdelijke reden niet na te komen aan de re-integratieverplichtingen door de werknemer, ontbinden.⁶⁶ Belangrijk is dat het verzoek tot ontbinding van de werkgever geen verbinding houdt met de ziekte van de werknemer, echter veelal zal het zo zijn dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van art 7:669 lid 3 sub e BW. Dit sub artikel heeft betrekking op het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dat voldoende ernstig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.⁶⁷

Van essentieel belang is wel dat de werknemer al schriftelijk is gewaarschuwd (zie paragraaf 3.1).⁶⁸ Indien de werknemer hieraan geen gehoor geeft dient de werkgever jegens de werknemer schriftelijk aan te geven dat het loon is stopgezet.⁶⁹ Indien de werknemer dan nog niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet kan de werkgever een verzoek tot ontslag indienen bij de kantonrechter (ontbindingsverzoek). Bij dit verzoek dient de werkgever, tenzij dit niet redelijk kan worden geacht, een recente deskundigenverklaring van UWV meesturen.

In deze verklaring geeft het UWV aan of de werkgever wel of niet heeft voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. Indien het UWV van oordeel is dat ook de werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen heeft verricht, kan de werkgever geen verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen.

In de hoofdstukken 4 en 5 zal middels jurisprudentieonderzoek worden onderzocht waar voor de rechter de grens ligt betreffende het ontbinden van de arbeidsovereenkomst op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW (verwijtbaar handelen of nalaten) en wanneer de rechter van mening is dat ontbinding niet kan worden gerechtigd, omdat daarvoor te veel causaal verband is met het opzegverbod tijdens ziekte. Verzoek tot ontbinding tijdens ziekte wordt ook wel aangemerkt als een zware disciplinaire maatregel.

⁶⁶ Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, informatie voor werkgevers, ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichtingen, januari 2016, www.rijksoverheid.nl

⁶⁷ H.C. Van Leeuwen e.a. 2015, p. 296.

⁶⁸ Art. 7:671b lid 5 sub a BW.

⁶⁹ Art. 7:629 lid 6 BW en art. 7:629 lid 3 sub d BW.

Hoofdstuk 4

Wettelijke sanctiemiddelen gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten blijkens jurisprudentieonderzoek?

Dit onderdeel van het onderzoek heeft betrekking op jurisprudentie onderzoek. In totaal zijn er 40 uitspraken geanalyseerd, waarbij bij 20 uitspraken de rechter heeft geoordeeld dat de gebruikte wettelijke sanctiemiddel(en) wel gerechtvaardigd waren. Ten aanzien van de andere 20 uitspraken oordeelde de rechter dat het gebruik van de sanctiemiddelen jegens de werknemer als niet gerechtvaardigd kon worden beschouwd. In beide hoofdstukken zal worden aangemerkt op basis van welke cruciale aspecten de rechter oordeelde dat het gebruik van de desbetreffende sanctiemiddelen wel of niet gerechtvaardigd waren.

In dit hoofdstuk zijn de uitspraken geanalyseerd waarbij de rechter heeft geoordeeld dat het gebruik van de wettelijke sanctiemiddel(en) wel gerechtvaardigd was.

In hoofdstuk 3 zijn de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever jegens een werknemer kan gebruiken reeds aangekaart. Met betrekking tot het jurisprudentieonderzoek zal slechts ingegaan worden op de wettelijke sancties loonopschorting, loonstopzetting en verzoek tot ontbinding tijdens ziekte. Dit zijn immers sanctiemiddelen die directe gevolgen hebben voor de werknemer.

Zoals eerder aangegeven is de werknemer nu eenmaal de zwakkere partij en geniet daarom extra bescherming van zowel de wet als de rechtspraak. Voor advocatenkantoor Hoefkade is het daarom van essentieel belang te kunnen onderscheiden wanneer de rechter oordeelt dat de werkgever eerdergenoemde sanctiemiddelen terecht heeft gebruikt en door de rechtspraak wordt gehonoreerd. De 20 jurisprudentiezaken zijn op basis van onderstaande topics geanalyseerd:

- (1) Wat heeft de werkgever gedaan met betrekking tot zijn re-integratie inspanningen?;
- (2) Heeft de werkgever de werknemer die zich niet, overeenkomstig art. 7:660a BW, hield aan zijn re-integratieverplichtingen eerst schriftelijk gewaarschuwd (berisping)?
- (3) Heeft de werkgever de gebruikmaking van de wettelijke sanctie loonopschorting dan wel loonstopzetting schriftelijk dit jegens de zieke werknemer bekendgemaakt?
- (4) Op basis waarvan wordt gebruik van het (financiële) sanctiemiddel gerechtvaardigd?
- (5) Op basis van welke aspecten oordeelt de rechter dat het verzoek tot ontslag, ondanks het opzegverbod tijdens ziekte, wordt gerechtvaardigd op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW?

Daarnaast zal worden gekeken naar de arbeids(on)geschikte toestand van de werknemer en wat de bedrijfsarts voor werkhervattingsadvies adviseert.

4.1 Resultaten jurisprudentieonderzoek

Ter beantwoording zullen de resultaten van de topics worden geëvalueerd aan de hand van het verrichte jurisprudentie onderzoek. Nadien zal, naar aanleiding van de resultaten van de topics, een deelconclusie worden opgesteld.

1 Wat heeft de werkgever gedaan met betrekking tot zijn re-integratie inspanningen?

1.1 Bedrijfsarts ingeschakeld:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
X	X	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Het inschakelen van een bedrijfsarts is een van de belangrijkste verplichtingen van de werkgever.⁷⁰ De werkgever dient te allen tijde een bedrijfsarts te hebben beschikbaar te stellen, zodat bepaald kan worden in hoeverre de werknemer arbeids(on)geschikt is. In negentien van de twintig zaken is dan ook te zien dat de werkgever een bedrijfsarts heeft ingeschakeld.

Slechts in **uitspraak 8** heeft de werkgever geen arbodienst/bedrijfsarts ingeschakeld, echter vanwege het feit dat de werknemer niet, conform art. 7:629 lid 1 BW jo. art. 19 ZW arbeidsongeschikt, werd geacht heeft de rechter met betrekking hiertoe niet ten nadele van de werknemer geoordeeld.

1.2 Re-integratiedossier opgesteld (ten behoeve van het re-integratiedossier)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
x	x	x	x	x	X	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

In negentien van de twintig zaken komt naar voren dat de werkgever een re-integratiedossier heeft overgelegd in het geding.

Slechts in **uitspraak 8** was nog geen sprake van een re-integratiedossier vanwege het feit dat de werknemer, conform art. 7:629 lid 1 BW, niet arbeidsongeschikt werd geacht door de bedrijfsarts en het UWV (deskundigenoordeel).⁷¹

⁷⁰ Art. 7:658a BW

⁷¹ Rb. Utrecht 9 maart 2011 ECLI:NL:RBUTR:2011:BP7254.

1.3 Deskundigenoordeel UWV aangevraagd

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
W	N	W	W	x	W	x	x	x	W	N	x	x	N	x	x	N	x	x	x
N	B	N	N		N				N	B			B			B			

In **uitspraak 1** is er wel een deskundigenoordeel aangevraagd, echter op het advies van de werkgever. In casu is de werknemer het niet eens is met het gegeven passend arbeid door de werkgever, waardoor de werknemer een deskundigenoordeel van het UWV heeft aangevraagd.⁷²

Ditzelfde geldt voor **uitspraak 3**. Inzake vraagt de werknemer tot twee maal toe een deskundigenoordeel aan op advies van de werkgever, omdat de werknemer het niet eens is met het oordeel van de werkgever. Uit het oordeel van het UWV onderzoek blijkt dat de werknemer het passend arbeid wel kan verrichten.⁷³

Uitspraak 8 betreft een werknemer die door het UWV niet arbeidsongeschikt wordt geacht, echter in het geding heeft de werknemer geen deskundigenoordeel overlegd. Het UWV deskundigenoordeel was inzake van cruciaal belang voor de rechter om zodoende te kunnen achterhalen of de werknemer ook daadwerkelijk arbeids(on)geschikt kon worden geacht. De rechter had dan ook geoordeeld dat de werknemer, op grond van art. 32a lid 3 Wet SUWI, ten onrechte heeft nagelaten tijdig een deskundigenoordeel aan te vragen.⁷⁴ Ook had de medewerker geen ander medisch stuk (bv. een verklaring van de huisarts) overlegd waaruit de rechter kon concluderen dat de werknemer daadwerkelijk, overeenkomstig art. 7:629 lid 1 BW, arbeidsongeschikt kon zijn. Om die reden is de vordering van de werknemer dan ook afgewezen.

In **uitspraak 9** diende de werknemer aan te tonen de bedongen arbeid niet kon worden verricht. Uit het deskundigenoordeel van het UWV kwam niet naar voren dat de werknemer de bedongen arbeid niet kon verrichten. Om die reden had de werknemer elders een medisch onderzoek ondergaan waaruit bleek dat, in tegenstelling tot het advies van de bedrijfsarts en het UWV deskundigenoordeel, werd aangegeven dat de werknemer de bedongen arbeid niet kon verrichten. De rechter deed hierover uitspraak: *"Het vaststellen van arbeids(on)geschiktheid is in Nederland een specialisme en is voorbehouden aan artsen die zijn opgeleid als verzekeringsarts en aan arbeidsdeskundigen. Verzekeringsartsen stellen medische beperkingen en de belastbaarheid vast en arbeidsdeskundigen analyseren de arbeid die verricht moet worden en vergelijken de daarmee verkregen gegevens met de vastgestelde beperkingen en belastbaarheid. Ook daarom kan aan de summiere medische verklaringen die de werknemer heeft overgelegd nauwelijks enige waarde worden gehecht."*⁷⁵

⁷²Hof Arnhem-Leeuwarden 23 maart 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5362

⁷³ Hof Amsterdam 22 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:1076

⁷⁴ Rb. Utrecht 9 maart 2011, ECLI:NL:RBUTR:2011:BP7254

⁷⁵ Rb. Midden-Nederland 20 april 2011 ECLI:NL:RBMID:2011:BR1104

In **uitspraak 9** had de bedrijfsarts aangegeven dat de werknemer geschikt was om passend werk te verrichten. De werknemer was het niet met het oordeel eens, waarna de werknemer door een arbeidsdeskundige een rapportage liet opstellen. De arbeidsdeskundige kwam tot dezelfde conclusie als de bedrijfsarts. Ook daarmee was de werknemer het niet mee eens en heeft toen om een oordeel van het UWV gevraagd,. Het oordeel van het UWV was overeenkomstig dat van de bedrijfsarts.⁷⁶

In **uitspraak 5** en **uitspraak 18** vroeg de werkgever op eigen initiatief een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Het advies van het UWV was overeenkomstig het oordeel van de bedrijfsarts. Daarbij gaf het UWV aan dat de re-integratie inspanningen van de werknemer onvoldoende waren. Om dit te bespreken nodigde de werkgever de werknemer uit op gesprek, maar geeft hieraan geen gehoor.

1.5 Mediator ingeschakeld

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			x			x			x							x	x		

In **uitspraak 4** had de werkgever, op advies van de bedrijfsarts, een mediator ingeschakeld, echter de werknemer, was zonder een deugdelijke grond, niet bereidwillig mee te werken aan het mediationtraject door onder, andere, geen gevolg te geven aan de gegeven redelijke opdrachten van de mediator.

Ook in **uitspraak 7** heeft de werkgever meerdere malen getracht een mediationtraject te starten, echter, door tegenwerking van de werknemer, heeft dit niet geleid tot het gewenste resultaat.

In **uitspraak 10** is er sprake van een werknemer die weigert deel te nemen aan het mediation traject en als gevolg daarvan een deskundigenoordeel bij het UWV aanvraagt. Ook het UWV geeft ongewijzigd advies ten aanzien van het mediation traject. Uiteindelijk heeft er één keer een mediation gesprek plaatsgevonden dat nadien geen doorgang meer vond. ⁷⁷

2. Heeft de werkgever de werknemer die zich niet, overeenkomstig art. 7:660a BW, hield aan zijn re-integratieverplichtingen eerst schriftelijk gewaarschuwd?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
x	x	x	x	x	x	x	x	NB	x	NB	x	x	x	X	x	x	x	x	x

In **uitspraak 1** heeft de bedrijfsarts drie keer opnieuw een re-integratieadvies gegeven, omdat de werknemer het hiermede niet eens was. Na de laatste prognose, waaruit hetzelfde advies voortvloeide meldde de werknemer zich, zonder te overleggen bij de bedrijfsarts, weer ziek. Ten gevolge van dien werd de werknemer schriftelijk gewaarschuwd waarbij werd aangegeven dat, bij aanhoudt van zulks gedrag, de werkgever genoodzaakt zal zijn uitbetaling van het loon te stoppen.

⁷⁶ Rb. Noord-Nederland 28 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:8197.

⁷⁷ Rb. Noord-Nederland 4 februari 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:653.

In **uitspraak 18** adviseerde de bedrijfsarts voor de eerste drie weken een koffiemoment. De werknemer was van mening dat dit advies niet passend was, waardoor de werkgever de werknemer schriftelijk waarschuwt tot nakoming hiervan.⁷⁸

3. Heeft de werkgever de loonopschorting dan wel loonstopzetting alvorens schriftelijk jegens de zieke werknemer bekendgemaakt?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
x		x	x	x	x	x		NB	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x

In de **uitspraak 1** en **uitspraak 5** hield de werknemer, ondanks de schriftelijke waarschuwing, zich niet aan de controlevoorschriften. Waarna de werkgever schriftelijk aangaf dat uitbetaling van het salaris was stopgezet.

In **uitspraak 3** vraagt de werkgever tot twee maal toe een deskundigenoordeel aan bij het UWV. Uit het oordeel bleek dat het voorgelegde arbeid passend was. Desondanks bleef de werknemer in gebreke met zijn verplichtingen, als gevolg waarvan de werkgever schriftelijk mededeling deed tot opschorting van het loon.⁷⁹

In **uitspraak 18** gaf de werknemer geen gehoor aan de schriftelijke waarschuwingen van de werkgever, waarna de werkgever schriftelijk had aangegeven gestopt te zijn met uitbetaling van het loon.

4. (Op basis waarvan) wordt gebruik van het (financiële) sanctiemiddel gehonoreerd?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
x		x		x	x	x	x	x	x	x				X					

In **uitspraak 1** stond een belangrijke vraag ter discussie, namelijk of de werknemer ook recht heeft op het loon waarvoor de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt was. In de uitspraak kwam art. 7:629 BW aan bod. Hierin staat vermeld dat de werknemer het recht op doorbetaling niet heeft, voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passend arbeid te verrichten. De rechter concludeerde dat de gevolgen van een overtreding op dit artikel inhoudt dat de werknemer zijn volledige aanspraak op loonbetaling verliest. Loonstopzetting zou anders niet het gewenste effect (prikkel tot nakoming) hebben.⁸⁰

In **uitspraak 3** was de kantonrechter van mening dat de werkgever het verkeerde sanctiemiddel gebruikt had. De werkgever had zich immers op loonopschorting beroept, echter dit financieel sanctiemiddel is slechts in te zetten op het moment dat de werknemer zich schuldig maakt aan art. 7:629 lid 3 sub c BW. Inzake was de werknemer schuldig aan de in art. 7:629 lid 6 BW genoemde verplichtingen, waardoor niet loonopschorting, maar loonstopzetting het in te zetten wettelijke sanctiemiddel betrof.

⁷⁸ Rb. Midden-Nederland 8 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4938.

⁸⁰ Hof. Arnhem-Leeuwarden 23 juli 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5362.

De rechter was van mening dat een loonsanctie een voor de werknemer ingrijpend middel is en dat daarbij van de werkgever zorgvuldigheid in woordkeuze mag worden verwacht. Omdat de werkgever reeds in een schriftelijke waarschuwing had aangegeven dat de werkgever niet tot betaling van het loon over zal gaan en daardoor de werknemer had kunnen weten dat de werkgever daarmee het stoppen van de uitbetalingen van het loon heeft bedoeld, was de loonstopzetting gerechtvaardigd.⁸¹

In **uitspraak 5** stelde het Hof de WVP voorop en maakte duidelijk dat beiden partijen re-integratieverplichtingen hebben waar aan voldaan dient te worden. Art. 7:629 lid 3 BW geeft de werkgever immers het recht het loon te stoppen indien de werknemer zich niet overeenkomstig de wet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen. Ook nam de het Hof mee dat uit het deskundigenoordeel van het UWV reeds naar voren kwam dat de werknemer onvoldoende meewerkte aan de re-integratie en diens gevolgde verwijtbaar was.

Uitspraak 6 had betrekking op een prejudiciële vraag die aan de Hoge Raad was. De vraag had betrekking op de uren dat een werknemer arbeidsongeschikt is en ook geen passend werk kan verrichten. De Hoge Raad oordeelde dat uit de tekst van de wet en de parlementaire geschiedenis blijkt dat een volledige loonstop, en dus ook een loonstop over de niet-gewerkte re-integratieve uren, de hoofdregel is:

"Gelet op het voorgaande dient de prejudiciële vraag aldus te worden beantwoord dat in het in art. 7:629 lid 3, aanhef en onder c, BW bedoelde geval de aanspraak op het in art. 7:629 lid 1 BW bedoelde loon geheel komt te vervallen, derhalve ook over het deel van de werktijd waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is."⁸²

In **uitspraak 9** was sprake van een werknemer die de taak had te bewijzen de bedongen arbeid niet te kunnen verrichten en aldus aanspraak kon maken op de doorbetalingsplicht. Dit vereiste bewijs had de werknemer inzake niet geleverd, waardoor de loonstop gerechtvaardigd werd geacht.⁸³

In **uitspraak 10** oordeelde de rechter dat de werknemer zich onvoldoende constructief had opgesteld. De werknemer was meerdere malen uitgenodigd voor een gesprek om de re-integratie te bespreken, maar weigerde met de werkgever in gesprek te gaan. Ook was de werknemer meerdere malen gewezen op de consequenties van zijn gedragingen. Door niet met de werkgever de mogelijkheden tot hervatting te willen bespreken handelde de werknemer in strijd met hetgeen bepaald in de art. 7:660 BW en de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter van het UWV. De kantonrechter was dan ook van oordeel dat geen sprake was van doorbetalingsrecht, zodat de werknemer jegens de werkgever geen aanspraak op doorbetaling van het loon meer kon maken.⁸⁴

De rechter heeft in **uitspraak 15** geoordeeld dat een werknemer die de passende werkzaamheden die de werkgever biedt niet verricht, conform art. 7:629 lid 3 sub c BW, zijn aanspraak op loon kwijtraakt. De loonstop blijft gehandhaafd.⁸⁵

⁸¹ Hof. Amsterdam 22 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:1076.

⁸² HR. 6 juni 2014, ECLI:NL:HR:2014:1341

⁸³ Rb. Midden-Nederland 20 april 2011, ECLI:NL:RBMID:2011:BR1104

⁸⁴ Rb. Noord-Nederland 4 februari 2014, ECLI:NL:RBNNE:2014:653

⁸⁵ Rb. Amsterdam 7 december 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:8763

5. Op basis van welke aspecten oordeelt de rechter dat het verzoek tot ontslag, vanwege de werknemer die zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, wordt gehonoreerd op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
			x							x	x	x	x		X	x	x	x	x

In **uitspraak 4** was er sprake van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. De rechter overwoog daardoor het opzegverbod (art. 7:670 lid 1 BW), echter gaf aan dat het opzegverbod op grond van art. 7:670a lid 1 BW, niet van toepassing was. De werknemer had niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldaan door, onder andere, niet op afspraken met de bedrijfsarts te komen opdagen. De rechter was van oordeel dat de arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden indien sprake is van een redelijke grond (art. 7:669 lid 1 BW). Op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW was daarvan sprake, namelijk het feit dat de werknemer zich schuldig maakte aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten met betrekking tot zijn re-integratieverplichtingen.⁸⁶

In **uitspraak 11** was sprake van een werknemer die zich niet aan de controlevoorschriften van zijn re-integratie hield. Tevens had de werknemer essentiële informatie achtergehouden voor de werknemer en onjuiste en leugenachtige informatie verstrekt. De rechter oordeelde dat de werknemer dermate ernstig verwijtbaar was dat de verzochte ontbinding door de rechter werd gerechtvaardigd. Gelet op het bepaalde in artikel 7:670b lid 1 en lid 3 BW kon de werkgever geen beroep doen op het opzegverbod tijdens ziekte.⁸⁷

Met betrekking tot **uitspraak 12** oordeelde de kantonrechter dat sprake was van een opzegverbod tijdens ziekte, omdat de werknemer nog gedeeltelijk ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod stond gezien artikel 7:671b lid 6 BW de ontbinding niet in de weg, omdat het verzoek geen verband had met de ziekte van de werknemer. Het verzoek was immers gebaseerd op het feit dat de werknemer onvoldoende re-integratie inspanningen leverde. Dit staat los van de ongeschiktheid wegens ziekte. De kantonrechter oordeelde inzake ook dat het verzoek om ontbinding is gegrond ingeval de werkgever de werknemer gedurende het re-integratietraject schriftelijk heeft aangemaand of een loonstop heeft ingesteld (art. 7:671b lid 5 BW) en een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW heeft overlegd. Dat had de werkgever gedaan.⁸⁸

De rechter oordeelde in **uitspraak 13** dat de arbeidsovereenkomst met de werkgever alleen maar kon worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor was en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk was of niet in de rede lag.⁸⁹ Vervolgens werd beoordeeld of de werknemer zijn re-integratieverplichtingen inderdaad, zoals de werkgever stelde, zonder deugdelijke grond, niet was nagekomen.

⁸⁶ Rb. Overijssel 27 juni 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2957.

⁸⁷ Rb. Limburg 27 februari 2014, ECLI:NL:RBLIM:2014:1841.

⁸⁸ Rb. Noord-Holland 28 september 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:8197.

⁸⁹ Art. 7:699 lid 1 BW

Naar het oordeel van de kantonrechter was dat het geval, gezien de werknemer ondanks zijn medische beperkingen geen passende arbeid heeft verricht, geen gehoor heeft gegeven aan de schriftelijke (controle)voorschriften en zonder een deugdelijke reden niet is komen opdagen op afspraken met de bedrijfsarts.⁹⁰

In **uitspraak 14** oordeelde de rechter dat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer kan blijken de wetsgeschiedenis onder meer sprake zijn in de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat.⁹¹ Van gegronde reden om werkhervatting te weigeren, was inzake niet gebleken.⁹² Hoewel sprake was van ziekte bij de werknemer, kon gelet op de aangevoerde gronden van de werkgever (verwijtbaar handelen of nalaten en een verstoorde arbeidsrelatie) de arbeidsovereenkomst worden ontbonden, nu niet de ziekte de reden van ontbinding was maar het handelen van de werknemer de aanleiding tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst was.⁹³

De kantonrechter oordeelde in **uitspraak 17** voorop dat uit artikel 7:669 lid 1, BW volgt dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De werkgever gaf aan dat de redelijke grond voor ontbinding inzake was gelegen in verwijtbaar handelen of nalaten, oftewel het niet nakomen van re-integratie-verplichtingen door de werknemer.⁹⁴ De rechter oordeelde inzake insgelijks.

De rechter geeft in **uitspraak 18** aan dat het verzoek tot ontbinding slechts kan worden ingewilligd indien er geen opzegverbod geldt, maar oordeelt dat dit in casu niet het geval is omdat het verzoek geen verband houdt met de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

De kantonrechter stelt vast dat het verzoek om ontbinding is gegrond onder art. 7:669 lid 3 sub e BW, hetgeen inhoudt dat de werknemer zonder een deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet was nagekomen.⁹⁵

Ook in **uitspraak 19** en **uitspraak 20** was sprake van een dringende reden, vanwege verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter stelde vast dat sprake was van een opzegverbod, omdat de werknemer ongeschikt was tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod stond gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband had met de ziekte van de werknemer. Het verzoek vond immers oorsprong in de door de werkgever gewenste verbeteringen in het functioneren van de werknemer en de gesprekken over het traject dat de werkgever in verband daarmee wilde inzetten zijn al gestart voordat de werknemer ziek werd.⁹⁶

⁹⁰ Rb. Rotterdam 11 november 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9381.

⁹¹ *Kamerstukken II*, 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 40.

⁹² Rb. Noord-Holland 26 november 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:1055.

⁹³ Rb. Amsterdam 30 juni 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:4326.

⁹⁴ Rb. Overijssel 27 juli 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:2957.

⁹⁵ Rb. Midden-Nederland, 8 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4938.

⁹⁶ Rb. Overijssel 11 oktober 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:4068.

4.2 Deelconclusie (Resultaten)

Uit de rechtspraak komt duidelijk naar voren dat het voor een werkgever onverwijld van belang is een bedrijfsarts (of een andere) deskundige in te schakelen vanaf het moment dat de werknemer ziek wordt. De werkgever is daarbij gehouden een re-integratiedossier bij te houden en de adviezen van de bedrijfsarts op te volgen. Naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts dient de werkgever de werknemer van passend arbeid te voorzien en controlevoorschriften op te stellen waaraan de werkgever zich onverwijld dient te houden ten behoeve van zijn re-integratie. Indien blijkt dat de werknemer zich niet aan de voorschriften houdt wordt er over het algemeen eerst een schriftelijke waarschuwing opgesteld voor de werknemer.

Op het moment dat de werknemer geen inspanningen verricht tot het opvolgen van de gegeven redelijke voorschriften tot passend arbeid, omdat de werknemer het niet eens is met de prognose van de bedrijfsarts, wordt de werkgever aangeraden de werknemer te adviseren een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen.

Zoals in paragraaf 4.1 te zien is zijn in zestien van de twintig uitspraken een UWV deskundigenoordeel aangevraagd, waarvan vijf op advies van de werkgever. Dit wordt aldus in de praktijk ook veelal gedaan.

Indien de werknemer zich niet houdt aan de controlevoorschriften is de werknemer gerechtigd het loon op te schorten. Indien de werknemer geen inspanningen verricht ten aanzien van het passend werk is de werkgever gerechtigd uitbetaling van het loon te stoppen. Van belang is dat de werkgever hier goed onderscheid in weet te maken.⁹⁷ Heel belangrijk is dat de werkgever de loonopschorting of loostopzetting schriftelijk jegens de werknemer bekend maakt. Indien dit niet het geval is geweest wordt dit wettelijke sanctiemiddel niet gerechtvaardigd en zal de werkgever alsnog al het opgeschorte/stopgezette loon jegens de werknemer moeten uitbetalen.⁹⁸ In alle negen zaken waarin sprake was van een dergelijk sanctiemiddel is de schriftelijke bekendmaking jegens de werknemer ook gebeurd, waardoor de gebruikmaking van het sanctiemiddel gerechtvaardigd was.

In elf van de twintig zaken hadden betrekking op een ontbindingsprocedure. Uit alle zaken bleek dat ontbinding slechts wordt gerechtvaardigd indien de aanleiding tot ontbinding geen verband heeft met de ongeschiktheid van de werknemer. Het moet aldus gaan om een dringende reden. In de analyse is gekeken naar wanneer er van een dringende reden op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW sprake is. Hiervan is sprake indien de werknemer, ondanks het oordeel van de bedrijfsarts (en het UWV) waarin bevestigd staat dat het passend werk redelijk is en de werknemer alsnog zonder een deugdelijke grond geen inspanningen verricht tot zijn re-integratie. In geval van een verzoek tot ontslag dient de werkgever op grond van art. 7:671b lid 5 BW de werknemer schriftelijk te hebben aangemaand of een loonstop te hebben ingesteld. In het geding dient de werkgever een verklaring van een deskundige als bedoeld in art. 7:629 BW te overleggen.⁹⁹

⁹⁷ Hof. Amsterdam 22 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:1076.

⁹⁸ Art. 7:629 lid 7 BW

⁹⁹ Rb. Midden-Nederland 8 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4938.

Hoofdstuk 5

Wettelijke sanctiemiddelen niet-gerechtvaardigd

Onder welke feiten en omstandigheden is een werkgever niet gerechtigd wettelijke sanctiemiddelen in te zetten volgens jurisprudentieonderzoek?

De essentie van dit onderzoek is om duidelijkheid te verschaffen met betrekking tot wanneer een werkgever wel of niet gerechtvaardigd wettelijke sanctiemiddelen kan gebruiken die ingrijpende consequenties heeft voor een werknemer. Omdat reeds in hoofdstuk 4 uitgebreid is geanalyseerd wanneer een werknemer wel gerechtvaardigd wettelijke sanctiemiddelen kan gebruiken, zal dit hoofdstuk zich slechts beperken tot de cruciale aspecten die zullen leiden tot een niet-gerechtvaardigde uitspraak. Op die manier zal duidelijk te onderscheiden zijn welke stappen een werkgever (in principe) dient te ondernemen ter bevordering van een uitspraak waarbij de rechter het gebruik van loonopschorting, loonstopzetting dan wel ontbinding zal rechtvaardigen.

5.1 Loonopschorting en loonstopzetting

Vast staat dat een werkgever zorgvuldig dient om te gaan met het gebruik van wettelijke sanctiemiddelen. Redelijkheid is hierbij in de rechtspraak van essentieel belang. Om die redelijkheid te kunnen waarborgen dient de werkgever zich ook te houden aan de wettelijke voorschriften. Indien de werkgever dit niet doet wordt elke sanctiemiddel niet gerechtvaardigd.

Een werkgever is op grond van art. 7:629 lid 7 BW verplicht om een werknemer schriftelijk op de hoogte te stellen van loonstopzetting of loonopschorting.

"(7). De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen."

In **uitspraak 17** is er sprake van een werkgever die niet overeenkomstig art. 7:629 lid 7 BW de loonstop jegens de werknemer bekendmaakte. Ook was voorafgaande aan de loonstop geen (schriftelijke) waarschuwing gegeven. De werkgever had enkel bij brief jegens de werknemer overlegd dat het loon was stopgezet. De rechter oordeelde inzake dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de voorschriften die gelden voor toepassing van de loonstopzetting. Uitsluiting van loon of opschorting van loon zijn pas mogelijk nadat de werknemer gewaarschuwd is dat een dergelijke maatregel wordt overwogen.¹⁰⁰

Bij gebruik van loonopschorting of loonstopzetting, oftewel bij de wettelijke sanctiemiddelen genoemd in art. 7:629 BW, is het belangrijk dat de werknemer zo snel mogelijk duidelijkheid heeft over zijn recht op loon, zodat de werknemer de kans heeft alsnog re-integratiemaatregelen te treffen. Daarom is het aldus van essentieel belang de werknemer ten eerste (schriftelijk) te waarschuwen, zodat de werknemer gewezen wordt op zijn verwijtbaar handelen of nalaten. Voldoet de werkgever niet aan die voorwaarden dan kan hij geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten.

¹⁰⁰ Rb. Overijssel 29 september 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3794.

Ditzelfde principe geldt voor **uitspraak 6**. Inzake had de werkgever ook het loon van de werknemer stopgezet zonder de werknemer hierover eerder schriftelijk te informeren of te waarschuwen. Tevens oordeelde de rechter dat de werknemer zich inzake niet schuldig maakte aan belemmering van het re-integratietraject. Ten aanzien van de medische situatie deed de werknemer wat van hem verwacht kon worden. Ook had de werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV en heeft pogingen gedaan om het werk volgens het PvA te hervatten.¹⁰¹

In **uitspraak 18** had de werkgever het loon van de werknemer gestopt. De werknemer was het hiermede niet eens en startte een procedure bij de rechter. De rechter oordeelde in casu dat de werknemer zich, overeenkomstig het oordeel van de werkgever, onvoldoende inspande ten behoeve van zijn re-integratie. Desalniettemin oordeelde de rechter dat de loonstop onrechtmatig jegens de werknemer was gebruikt, omdat, ten tijde dat het sanctiemiddel werd gebruikt, de bedrijfsarts oordeelde dat de mogelijkheden tot het verrichten van passende werkzaamheden zeer gering waren.¹⁰²

5.1.1 Gronden m.b.t. niet-gerechtvaardigde loonopschorting/loonstop

Uit het totale jurisprudentieonderzoek komt naar voren dat loonopschorting/loonstop als niet-gerechtvaardigd wordt beoordeeld indien:

- (1) de werkgever de werknemer niet eerst (schriftelijk) heeft gewaarschuwd;
- (2) de werkgever de inhouding van het loon op welke manier dan ook niet eerst, overeenkomstig, art. 7:629 lid 7 BW jegens de werknemer bekend maakt;
- (3) er gezien de medische toestand van de werknemer, geen redelijke grond bestaat die de looninhouding rechtvaardigt;
- (4) Het oordeel van de bedrijfsarts met betrekking tot werkhervatting zeer gering wordt verklaard.

5.2 Ontbinding

In **uitspraak 15** is ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht, omdat de werkgever van mening was dat het verzoek daartoe was gebaseerd op het feit dat de werknemer onvoldoende re-integratie inspanningen leverde, hetgeen aldus los stond van de ongeschiktheid wegens ziekte. Ook de kantonrechter was van oordeel dat de kern van het verwijt van de werkgever niet de ziekte van de werknemer betrof. Desondanks was de kantonrechter van oordeel dat de gedragingen van de werknemer niet zodanig verwijtbaar waren, dat op grond daarvan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was. Gelet op de door werknemer aangevoerde omstandigheden was de werknemer immers in mindere mate toe te rekenen aan het feit dat verwijtbaar gehandeld was.¹⁰³

¹⁰¹ Rb. Rotterdam 11 november 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9381.

¹⁰² Rb. Den Haag 31-10-2016, EXPL 16-26093.

¹⁰³ Rb. Den Haag 21 juli 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:8375.

In **uitspraak 16** is sprake van een cocaïne- en crackverslaafde werknemer die reeds drie afkickpogingen, zonder succesvol resultaat, heeft begaan. Ook aan onvoldoende re-integratie inspanningen was de werknemer verwijtbaar. De werknemer was aldus schuldig aan het verwijtbaar handelen of nalaten. Om die reden verzoekt de werkgever, onder andere op grond van art. 7:669 lid 3 sub e BW, ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter oordeelt dat bij sprake van een verslaving ook sprake is van ziekte, zodat het opzegverbod tijdens ziekte de ontbinding in de weg staat.¹⁰⁴

In **uitspraak 19** verzocht de werkgever ook op de 'e' grond van art. 7:669 BW ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Inzake kreeg de werknemer kort, na wijziging in de organisatiestructuur en vlak na elkaar twee officiële schriftelijke waarschuwingen, vanwege verwijtbaar handelen door de werknemer. Nog voor het starten van mediationstraject liet de werkgever aan werknemer weten dat een ontbindingsverzoek zal worden ingediend.¹⁰⁵

5.2.1 Gronden m.b.t. niet-gerechtvaardigde ontbinding

Uit het totale jurisprudentieonderzoek komt naar voren dat ontbinding als niet-gerechtvaardigd wordt beoordeeld indien:

- (1) de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen;
- (2) of om reden van niet-nakoming van de re-integratieverplichtingen de betaling van het loon niet eerst heeft gestaakt;
- (3) niet beschikt over een verklaring van een deskundige als bedoeld in art. 7:629a BW, waaruit blijkt dat de werknemer inderdaad kon voldoen aan de redelijke voorschriften ten behoeve van de re-integratie (tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd);¹⁰⁶
- (4) er, overeenkomstig art. 7:669 lid 1 BW, geen redelijke grond is tot opzegging van de arbeidsovereenkomst of re-integratie via het tweede spoor tot de mogelijkheden behoort;
- (5) de werknemer een deugdelijke grond heeft waardoor de verplichtingen overeenkomstig art. 7:660a BW niet is nagekomen;
- (6) op grond van de (geringe verwijtbaarheid) van de werknemer de rechter het niet redelijk acht de arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- (7) de aanvraag tot ontbinding causaal verband heeft met de ziekte van de werknemer en aldus betrekking hebben op de opzegverboden.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Rb. Midden-Nederland, 20 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5054.

¹⁰⁵ Rb. Limburg 15 december 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:9832.

¹⁰⁶ Art. 7:671b lid 5 BW

¹⁰⁷ Art. 7:671 BW

Hoofdstuk 6

Conclusie

In dit hoofdstuk wordt antwoordt gegeven op de deelvragen en de centrale vraag.

In deelvraag 1 werd gevraagd wat de re-integratieverplichtingen voor de werkgever en werknemer zijn volgens wet- en regelgeving. Gedurende de beantwoording van de deelvraag kwam duidelijk naar voren dat alle verplichtingen van de werkgever staan opgenoemd in art. 7:660a BW en de ZW. Kort gezegd komt het erop neer dat de werkgever verplicht is de werknemer te laten re-integreren. Dit doet de werkgever door een bedrijfsarts beschikbaar te stellen, een PvA op te stellen, een re-integratiedossier bij te houden en de werkgever (indien nodig) van passend arbeid te voorzien (evt. via het tweede spoor). De werknemer heeft de verplichting medewerking te verlenen tot het re-integratie-proces. De belangrijkste verplichting van de werknemer is het verlenen van medewerking met betrekking tot het re-integratieproces door zich te houden aan redelijke voorschriften en maatregelen. Dit doet de werknemer door medewerking te verlenen aan het, door de werkgever, opgestelde PvA.

Een werknemer die zich, zonder deugdelijke grond, niet aan de verplichtingen houdt kan op grond van de wet worden benadeeld door het gebruik van wettelijke sancties. Deelvraag 2 geeft antwoord op de vraag welke wettelijke sancties een werkgever ter beschikking heeft op het moment dat een werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen. Dit zijn de sancties: onofficiële waarschuwing, berisping, loonopschorting en loonstopzetting en ontbinding.

Disciplinaire maatregelen (onofficiële waarschuwing en berisping) kunnen al worden gebruikt op het moment dat werknemer verwijtbaar gedrag vertoont. Voor gebruikmaking van de financiële sanctiemiddelen (loonopschorting en loonstopzetting) dient de werkgever de werknemer eerst schriftelijk gewaarschuwd te hebben alvorens over te gaan op gebruikmaking hiervan. Bovendien dient de bekendmaking van de loonopschorting/loonstopzetting schriftelijk jegens de werknemer bekend te worden gemaakt.

Loonopschorting, loonstopzetting en ontbinding zijn wettelijke sanctiemiddelen die met de nodige zorgvuldigheid dienen worden te gebruikt. Uit de jurisprudentie vloeit voort dat loonopschorting en loonstopzetting in wijze van beoordeling gepaard gaan. Van essentieel belang is dat de werknemer (meermaals) schriftelijk gewaarschuwd is, waarna de werknemer uiteindelijk een schriftelijke bekendmaking van de loonopschorting of loonstopzetting ontvangt. De werknemer die zich schuldig maakt aan het, zonder een deugdelijke grond, niet verrichten van passend arbeid (art. 7:629 lid 3 sub c of d BW), kan gerechtvaardigd loonstopzetting verwachten. Als de werknemer verwijtbaar is aan niet-nakoming van de in art. 7:629 lid 6 BW genoemde verplichting leidt dit tot loonopschorting.

Indien de werknemer ernstig verwijtbaar is geldt op het opzegverbod tijdens ziekte een uitzondering. Van belang is dat voor de ontbinding een redelijke grond bestaat. Indien de werknemer zich, na alle waarschuwingen, zonder een deugdelijke grond, verwijtbaar maakt aan onvoldoende re-integratie inspanningen, is dit op grond van art 7:699 lid 3 sub e BW een redelijke grond die in aanmerking komt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Cruciaal hierbij is:

- (1) dat de werkgever een UWV deskundigenoordeel kan overleggen (tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd);
- (2) dat de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van zijn verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7 BW, de betaling van het loon heeft gestaakt.¹⁰⁸

Niet-nakoming van deze verplichting leidt tot niet-gerechtvaardigd gebruik van het wettelijke sanctiemiddel.

Een verzoek tot ontbinding zal (in principe) door de rechter niet worden gehonoreerd indien:

- (1) de werkgever de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van zijn re-integratieverplichtingen of om reden van niet-nakoming van de re-integratieverplichtingen de betaling van het loon niet eerst heeft gestaakt;
- (2) niet beschikt over een verklaring van een deskundige als bedoeld in art. 7:629a BW, waaruit blijkt dat de werknemer inderdaad kon voldoen aan de redelijke voorschriften ten behoeve van de re-integratie (tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd);¹⁰⁹
- (3) er, overeenkomstig art. 7:669 lid 1 BW, geen redelijke grond is tot opzegging van de arbeidsovereenkomst of re-integratie via het tweede spoor tot de mogelijkheden behoort,
- (4) de werknemer een deugdelijke grond heeft waardoor de verplichtingen overeenkomstig art. 7:660a BW niet is nagekomen, op grond van de (geringe verwijtbaarheid) van de werknemer de rechter het niet redelijk acht de arbeidsovereenkomst te ontbinden;
- (5) de aanvraag tot ontbinding causaal verband heeft met de ziekte van de werknemer en aldus betrekking hebben op de opzegverboden.¹¹⁰

6.1 Realisatie centrale vraag:

De doelstelling van onderhavig onderzoek was, kort gezegd, om advocatenkantoor Hoefkade duidelijkheid te verschaffen over de wettelijke sanctiemiddelen die een werkgever ter beschikking heeft op het moment dat een werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen. Als eindresultaat van het onderzoek mag worden geconcludeerd dat in grote lijnen duidelijker is geworden wanneer een werkgever wettelijke sancties mag gebruiken of op welke gronden de rechter oordeelt dat de sancties (niet) gerechtvaardigd zijn. Hiermede is de doelstelling van dit onderzoek behaald.

¹⁰⁸ Art. 7:671b lid 5 BW

¹⁰⁹ Art. 7:671b lid 5 BW

¹¹⁰ Art. 7:671 BW

Hoofdstuk 7

Aanbevelingen

In dit hoofdstuk komen, op basis van de uitgekomen resultaten, de aanbevelingen voor advocatenkantoor Hoefkade voort.

Dit onderzoek strekt zich tot de advocaten van advocatenkantoor Hoefkade. Belangrijk is dat de advocaten goed geïnformeerd zijn over de wettelijke sanctiemiddelen die hun cliënten, zijnde werkgevers, die te maken hebben met zieke werknemers die onwillig zijn mee te werken aan de verplichtingen van hun re-integratie, kunnen gebruiken.

Bijlage IV

Overzicht wettelijke sanctiemiddelen

Om die reden is als bijlage 1 een overzicht bijgevoegd van de wettelijke sanctiemiddelen die te gebruiken zijn door werkgevers. Hierbij zijn tevens de voordelen en nadelen en het relevante wetsartikel genoemd. Aanbevolen wordt om het schema ter inzage te gebruiken, zodat snel en makkelijk gezien en geadviseerd kan worden welke stappen de werkgever, als cliënt van het advocatenkantoor, het beste kan ondernemen.

Literatuurlijst

Artikelen

Dirkzwager Arbeidsrecht, *Ten onrechte niet opleggen loonsanctie: UWV is schadevergoeding verschuldigd aan werknemer*, Arnhem: november 2015 (zoek op: Aansprakelijkheid, Arbeidsongeschiktheid, Loondoorbetaling, Sociale zekerheid, Ziekte)

E.B. Wits, Sprengers Advocaten, *Wat iedere arbeidsrechtjurist zou moeten weten van de WAO en WIA*, Utrecht: oktober 2009 (zoek op: De WIA en sneltreinvaart)

E. Verhulp, *Tekst & Commentaar BW*, commentaar op art. 7:658a BW, januari 2014 (zoek op: arbeidsongeschiktheid, re-integratie)

K. Vermeulen, *Loonsanctie voor werknemer die niet goed re-integreert*, Den Haag: augustus 2009. (zoek op: re-integratie werknemer)

P.S. Fluit, *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Commentaar op artikel 25 WIA, juli 2013 (zoek op: arbeidsongeschiktheid)

R.A. Heida & D.J. Buijs, *Het deskundigenoordeel (on)geschiktheid tot werken kritisch beschouwd*, SR 2007, p. 394-403 (afl. 12)

B.G.N. Gubels, Van Dinter Advocaten, *Officiële waarschuwing*, Roermond oktober 2013 (zoek op: Arbeidsrecht)

Boeken

Bouwens & Duk 2015

W.H.A.C.M.. Bouwens & R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht* (Van der Grinden), Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Geugies & Wits 2015

H.C. Geugies & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

Loonstra 2015

C.J. Loonstra, *Hoofdstukken Sociaal Recht* (Arbeidsrecht editie 2015), Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen 2015.

Miedema & Engels 2013

H. Miedema & J. Engels, *Zorg Basics* (Werkhervatting en re-integratie), Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers 2013.

Plessen & Massuger 2015

W.G.M. Plessen & P.M.M. Massuger, *Arbeidsovereenkomstenrecht en sociaalzekerheidsrecht*, Houten: Noordhoff Uitgevers Groningen 2015.

Van Leeuwen e.a. 2015

H.J. van Leeuwen e.a., *Arbeidsovereenkomst en ontslag. Memo plus arbeidsovereenkomst en ontslag*, Den Haag: PW De Gids, 2015.

Van Schaaijk 2011

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2011.

Van Voss 2016/2017

G.J.J. Heerma van Voss, *Wetgeving sociaal recht 2016/2017*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2016.

Documenten

De Werkwijzer RIV-toets in de praktijk (SMZ/Centraal Expertise Centrum), Amsterdam, 7 maart 2011

L.M. Van Aert, 'Loondoorbetaling bij ziekte' (masterscriptie Tilburg), <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115979>

Internetbronnen

'Stimuleren van re-integratie', *Financiële voordelen werkgevers*, www.rijksoverheid.nl (zoek op: re-integratie)

'Werknemer en doorbetaling', *werknemer is ziek*, www.uwv.nl (zoek op: werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/)

'Rechten en plichten bij re-integratie', *de re-integratiespecialist van Keerpunt* www.keerpunt.nl (zoek op: re-integratieverplichtingen werknemer)

'Wanneer is iemand ziek of (situationeel) arbeidsongeschikt Hoofdstuk 2.2.1.', *Arbeidsrechter.nl*, www.arbeidsrecht.nl (zoek op: is de werknemer ziek arbeidsongeschikt of tot werk in staat)

'Diverse disciplinaire maatregelen Hoofdstuk 2.3.5.', *Arbeidsrechter.nl*, www.arbeidsrecht.nl (zoek op: toepassen-verschillende soorten disciplinaire maatregelen)

'Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst', *CAR-UWO College voor Arbeidszaken*, www.car-uwo.nl

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst, *Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar*, 1 juni 2007, www.wetten.overheid.nl

Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, informatie voor werkgevers, ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet nakomen van de re-integratieverplichtingen, januari 2016, www.rijksoverheid.nl

'Plan van Aanpak en re-integratie', *Poortwachtersloket*, www.poortwachtersloket.nl, (zoek op: info plan van aanpak zieke werknemer)

'Wat is re-integratie?', *Arboportaal Re-integratie*, www.arboportaal.nl (zoek op: re-integratie)

'Wat zet je in de controlevoorschriften bij ziekte?', *De inhoud van controlevoorschriften bij ziekteverzuim*, www.mkb.servicedesk.nl (zoek op: controlevoorschriften) 6 augustus 2012

Jurisprudentie

Gerechtshof Arnhem,	05-04-2013,	ECLI:NL:GHARN:2011:BQ1200
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden,	23-07-2013,	ECLI:NL:GHARL:2013:5362
Gerechtshof 's-Hertogenbosch,	18-10-2014,	ECLI:NL:GHSHE:2014:4463
Gerechtshof Amsterdam,	22-03-2016,	ECLI:NL:GHAMS:2016:1076
Hoge Raad,	06-06-2014,	ECLI:NL:HR:2014:1341
Rechtbank Utrecht,	09-03-2011,	ECLI:NL:RBUTR:2011:BP7254
Rechtbank Middelburg,	20-04-2011,	ECLI:NL:RBMID:2011:BR1104
Rechtbank Amsterdam,	09-09-2012,	ECLI:NL:RBAMS:2012:BX5906.
Rechtbank Noord-Nederland	04-02-2014,	ECLI:NL:RBNNE:2014:653
Rechtbank Limburg,	27-02-2014,	ECLI:NL:RBLIM:2014:1841
Rechtbank Noord-Nederland,	28-09-2015,	ECLI:NL:RBNHO:2015:8197
Rechtbank Rotterdam,	11-11-2015,	ECLI:NL:RBROT:2015:9381
Rechtbank Noord-Nederland,	26-11-2015,	ECLI:NL:RBNHO:2015:10552
Rechtbank Amsterdam,	07-12-2015,	ECLI:NL:RBAMS:2015:8763
Rechtbank Amsterdam,	30-06-2016,	ECLI:NL:RBAMS:2016:4326
Rechtbank Den Haag,	21-07-2016,	ECLI:NL:RBDHA:2016:8375
Rechtbank Overijssel	27-07-2016,	ECLI:NL:RBOVE:2016:2957
Rechtbank Midden-Nederland,	08-09-2016,	ECLI:NL:RBMNE:2016:4938
Rechtbank Midden-Nederland,	20-09-2016,	ECLI:NL:RBMNE:2016:5054
Rechtbank Overijssel,	29-09-2016,	ECLI:NL:RBOVE:2016:3794
Rechtbank Den Haag,	31-10-2016,	5383185 RL EXPL 16-26093
Rechtbank Overijssel,	11-10-2016,	ECLI:NL:RBOVE:2016:4068
Rechtbank Limburg,	15-09-2016,	ECLI:NL:RBLIM:2016:9832

Parlementaire stukken

Kamerstukken II 2003/04, 29 531, nr. 3, p. 7 (MvT)

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT)

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT), p. 20 en 28

Kamerstukken II 2013-2014, 33 818, nr. 3, pag. 40

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3, (MvT) p. 58.

Kamerstukken II 1995/96, 24 439, nr. 3 (MvT), p. 60

Kamerstuk II 2013-2014, 33 750, nr. 19

Kamerstuk II 2014/15, 23 734 (Kamerbrief loondoorbetaling)

Kamerstuk II 2016/17, 28 629 (Kamerbrief loondoorbetaling bij ziekte)