

Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op de artikelen 38, tweede lid, en 39a van de Ziektewet en 34a, eerste lid, 71a, en 71b, derde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar;

Besluit:

Artikel I Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter
De Beleidsregels beoordelingskader poortwachter¹⁾ worden als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 komt als volgt te luiden:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij de beoordeling van de door werkgever en werknemer geleverde reïntegratie-inspanningen als bedoeld in artikel 34a, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 38, tweede lid, van de Ziektewet, het beoordelingskader zoals vastgelegd in de bijlage bij dit besluit.

B

Aan de bijlage wordt een hoofdstuk toegevoegd, luidende:

Werknemers met een tijdelijk arbeidscontract

In de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 is bepaald dat bij het einde van het dienstverband een reïntegratieverslag aan het UWV moet worden overgelegd, tenzij tussen aanvang ziekte en einde dienstbetrekking een periode van minder dan zes weken is gelegen. Op basis van dit verslag beoordeelt het UWV of de werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht.

Indien het UWV van oordeel is dat er door de werkgever of de werknemer onvoldoende reïntegratie-inspannin-

gen zijn verricht dan kan dit belangrijke consequenties hebben. Op de werkgever kan ziekgeld worden verhaald; de werknemer kan een maatregel op zijn ziekgelduitkering krijgen.

Welke reïntegratie-inspanningen worden van werkgevers en werknemers verwacht?

In beginsel gelden voor de werkgever en werknemer die een tijdelijke arbeidsrelatie hebben dezelfde reïntegratieverplichtingen als voor de werkgever en de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd. De verplichtingen met betrekking tot reïntegratie, zoals neergelegd in de artikelen 7:658a en 7:660a BW alsmede in de artikelen 8 en 9 van de Wet Rea en nader beschreven in het beoordelingskader, zijn onverkort van toepassing op werkgevers en tijdelijke arbeidskrachten. Hetzelfde geldt voor de processtappen uit de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Van werkgevers en werknemer worden uiteraard alleen reïntegratie-inspanningen verlangd voor zover deze redelijkerwijs mogelijk zijn. Wat redelijk is wordt mede bepaald aan de hand van de concrete omstandigheden. Als het gaat om reïntegratie van tijdelijke arbeidsrelaties zijn met name de resterende duur van het dienstverband en de door de werkgever te maken kosten voor de reïntegratie van belang.

De duur van het dienstverband stelt immers veelal grenzen aan interventies van de werkgever die gericht zijn op (eigen of andere passende) arbeid binnen het eigen bedrijf. Zo heeft het geen zin om een dure aanpassing aan een machine aan te brengen als het dienstverband binnen korte tijd afloopt. Andere interventies kunnen dan wel adequaat zijn. Soms kan worden volstaan met verwijzing naar het CWI of naar een uitzendbureau. Soms is aanvullende hulp bij sollicitaties nodig. In andere gevallen kan een traject in het tweede spoor of een omscholing nodig zijn.

Wat betreft het kostenaspect kunnen voorts alleen financiële inspanningen van de werkgever worden gevergd die redelijk zijn, ook ten opzichte van de resterende periode van het dienstverband. Van de werkgever kan in redelijkheid niet worden gevergd dat hij zich financiële inspanningen getroost die, gelet op de resterende duur van het dienstverband, bovenmatig zijn. Gelet op deze bijzondere omstandigheden bij tijdelijke arbeidsrelaties heeft de werkgever de mogelijkheid om het UWV te verzoeken om te participeren in de reïntegratie. Deze mogelijkheid bestaat wanneer blijkens het tussen werknemer en werkgever afgesproken plan van aanpak de inzet van een traject voor de reïntegratie noodzakelijk is en voorts het in te zetten traject qua duur of qua kosten niet in verhouding staat tot hetgeen van de werkgever gelet op de duur van de nog resterende dienstbetrekking redelijkerwijs is te verwachten. Het UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden gevergd niet meer mogen bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband. Inwilliging van het participatieverzoek heeft tot gevolg dat het UWV het ingezette traject na het einde van het dienstverband continueert en/of bijdraagt in de kosten ervan.

Werkgevers zijn niet verplicht om bij het UWV een verzoek tot participatie in te dienen. Zij kunnen ook hun eigen keuze voor reïntegratie-activiteiten maken. Zij zullen deze activiteiten dan wel zelf geheel moeten financieren. Het bestaan van de mogelijkheid tot participatie betekent wel dat de duur van het dienstverband of de kosten van reïntegratie niet door de werkgever als argument kunnen worden gebruikt om de benodigde reïntegratie-inspanningen niet te verrichten. De werknemer is overeenkomstig de regels van de Wet verbetering poortwachter gehouden aan de reïntegratie mee te werken, als dit redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. Mocht hij desondanks zijn medewerking wei-

geren, dan mag van de werkgever worden verwacht dat hij de werknemer daarop aanspreekt, zo nodig door opschorting van de loonbetaling. Wanneer de werknemer blijft weigeren aan de reïntegratie mee te werken, dan kan dit leiden tot een maatregel van het UWV. Het UWV toetst uiteindelijk aan de hand van het reïntegratieverslag of werkgever en werknemer tijdens de dienstbetrekking voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht en zo niet, of er aanleiding is om werkgever of werknemer een sanctie op te leggen. Hierdoor wordt de lijn die voor gewone arbeidsrelaties reeds geldt doorgetrokken naar situaties waarin de dienstbetrekking bij ziekte eindigt, rekening houdend met de specifieke situatie die zich bij tijdelijke arbeidsrelaties voordoet.

Artikel II Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 maart 2005.

Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 20 januari 2005.

A. Dümig, plv. voorzitter Raad van bestuur UWV.

¹⁾ Staatscourant 6 december 2002, nr. 236.

Toelichting

In de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 is bepaald dat bij het einde van een tijdelijk dienstverband een reïntegratieverslag aan het UWV moet worden overgelegd, tenzij tussen de aanvang van de ziekte en het einde van de dienstbetrekking een periode van minder dan zes weken is gelegen. Op basis van dit verslag beoordeelt het UWV of de werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de reïntegratie-inspanningen die zijn verricht. Indien het UWV van oordeel is dat de werkgever of de werknemer onvoldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht, kan dit belangrijke consequenties hebben. Op de werkgever kan het ziekgeld over een bepaalde periode worden verhaald; bij de werknemer kan een maatregel worden toegepast op zijn ziekgelduitkering.

Ook in tijdelijke dienstverbanden hebben werkgever en werknemer een richtsnoer nodig voor de te leveren reïntegratie-inspanningen. In principe geldt het bestaande beoordelingskader niet alleen voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd, maar ook voor dienstverbanden met een tijdelijk karakter. In beide situaties worden van werkgever en werknemer reïntegratie-inspanningen verlangd voor zover deze redelijkerwijs van hen kunnen worden gevergd. Wat redelijk is, wordt mede bepaald aan de hand van de concrete omstandigheden. Eén van die omstandigheden is de nog resterende duur van het dienstverband. Zo is het niet redelijk om van tijdelijke werkgevers de inzet van een reïntegratietraject te vergen dat nog doorloopt nadat dienstverband reeds is beëindigd, of dat onevenredig duur is. In verband hiermee wordt aan de werkgever in die situaties de mogelijkheid geboden om het UWV te verzoeken in de reïntegratie te participeren. Inwilliging van het participatieverzoek heeft tot gevolg dat het UWV een door de werkgever ingezet reïntegratietraject na het einde van het dienstverband continueert, en/of bijdraagt in de kosten ervan. Hiermee worden financiële belemmeringen voor adequate reïntegratietrajecten weggenomen. Financiële belemmeringen leveren de werkgever dan ook geen geldig argument op om van geïndiceerde reïntegratietrajecten af te zien.

Gelet op deze bijzondere aspecten wordt aan het bestaande beoordelingskader een hoofdstuk toegevoegd, dat speciaal op tijdelijke dienstverbanden is gericht. Deze wijziging van de beleidsregels beoordelingskader strekt hiertoe. Net als het bestaande beoordelingskader is ook dit nieuwe hoofdstuk besproken en geaccordeerd door de Stuurgroep verbetering poortwachter.

Amsterdam, 20 januari 2005.

A. Dümig, plv. voorzitter Raad van bestuur UWV.