

- [Home](#)
- [Contact](#)
- [Algemene Voorwaarden](#)
- [Disclaimer](#)
- [Subscribe](#)



Zoeken

- [Advocaten](#)
- [Artikelen](#)
 - [Aansprakelijkheid & Verzekeringsrecht](#)
 - [Arbeidsrecht en Ambtenarenrecht](#)
 - [Concurrentiebeding en andere bijzondere bedingen](#)
 - [Familierecht](#)
 - [Afstamming](#)
 - [Alimentatie](#)
 - [Echtscheiding](#)
 - [Omgang en gezag](#)
 - [Ondernemingsrecht](#)
 - [Transport, Haven & Handel](#)
 - [Vastgoed, Ruimtelijke Ordening & Milieu](#)
- [Kantoor](#)
 - [Algemene informatie](#)
 - [Werkwijze](#)
- [Praktijkgroepen](#)
- [Weblog](#)
- [Home](#)

U bent hier: [Home](#) » [Artikelen](#) » [Arbeidsrecht en Ambtenarenrecht](#) » **Tweede spoor re-integratie**

[Tweede spoor re-integratie](#)

De wet bepaalt dat als duidelijk wordt dat re-integratie binnen het bedrijf van de werkgever niet mogelijk is, er moet gekeken worden of de re-integratie bij een ander bedrijf kan plaatsvinden. Een werkgever die niet of te laat over gaat tot re-integratie tweede spoor loopt het risico dat hij een loonsanctie krijgt opgelegd door het UWV. Maar wat houdt re-integratie tweede spoor in? Wanneer moet en kan het worden ingezet? Hoe werkt het? Wat zijn de gevolgen van aanvaarden van tweede spoor re-integratie? En wat zijn de risico's?

Wat houdt re-integratie tweede spoor in?

Re-integratie tweede spoor houdt in dat de werkgever en werknemer op zoek gaan naar passend werk in een ander bedrijf dan dat van de werkgever. De wetgever heeft hiermee de kans op werkhervatting voor arbeidsongeschikt geraakte werknemers willen vergroten.

In de praktijk heeft de invoering van de verplichting tot re-integratie tweede spoor het er voor werkgevers en werknemers niet duidelijker op gemaakt. Werkgevers weten vaak niet goed wat er van hen wordt verwacht. Werknemers zijn er vaak huiverig voor om akkoord te gaan met tweede spoor re-integratie uit angst hun oorspronkelijke dienstverband kwijt te raken. Zelfs voor deskundigen van de Arbodienst of Personeelszaken is niet altijd duidelijk hoe ver de verplichtingen reiken.

Wanneer moet het tweede spoor worden ingezet?

Tweede spoor re-integratie kan al aan het begin van het re-integratietraject aan de orde zijn als meteen duidelijk is dat re-integratie in het eerste spoor helemaal niet mogelijk is. Dit kan ook het geval zijn als het werk in het bedrijf van de werkgever onvoldoende aansluit bij wat de werknemer nog kan, of als de passende arbeid in het eigen bedrijf niet van structurele aard is. Wel moet in principe de door de wet aangegeven re-integratievolgorde worden gevolgd. Uitgangspunt daarbij is dat eerst moet worden gekeken of de werknemer kan terugkeren in zijn eigen functie, eventueel met aanpassingen. Als dat niet kan heeft ander passend werk bij de eigen werkgever de voorkeur. Pas als dat geen concreet uitzicht biedt, moet het tweede spoor worden ingezet.

Als na enige tijd blijkt dat re-integratie in het eerste spoor niet succesvol is, moet naar de mogelijkheid van tweede spoor re-integratie worden gekeken. Uit de rechtspraak over door het UWV opgelegde loonsancties blijkt dat de werkgever niet te lang moet wachten met het aanbieden van tweede spoor re-integratie.

Een geschikt moment om te bekijken of re-integratie tweede spoor niet méér uitzicht biedt op herstel dan de re-integratie eerste spoor, is het moment van de eerste jaarsevaluatie. Tegen het einde van het eerste ziektejaar zijn werkgever en werknemer verplicht de re-integratie gezamenlijk te evalueren. Er wordt dan gekeken hoe het gaat met de re-integratie en eventueel waarom het nog niet werkt. Is er op dat moment nog geen concreet uitzicht op re-integratie eerste spoor, dan moet de werkgever spoedig over te gaan op re-integratie tweede spoor.

Het is ook mogelijk dat de Arboarts of een andere deskundige op een eerder moment aangeeft dat re-integratie tweede spoor moet worden ingezet. In dat geval is het van belang dat de werkgever hier zo snel mogelijk mee start.

Hoe werkt het?

Nadat partijen tot de conclusie zijn gekomen dat tweede spoor re-integratie moet worden geprobeerd (het traject naar deze conclusie is soms al niet eenvoudig – zie onder), wordt gezocht naar passend werk op het tweede spoor. Hierbij kan een arbodienst, een re-integratiebedrijf, een uitzendbureau of een scholingsbedrijf worden ingeschakeld. Zulke externe partijen kunnen vaak ook hulpzaam zijn bij de inventarisatie van de realistische opties.

De vraag is vaak wat ‘passend’ werk is. Ook bij re-integratie tweede spoor geldt immers dat een werknemer alleen werk hoeft te accepteren dat ‘passend’ is. Welk soort werk passend is, hangt af van de fysieke en mentale capaciteiten van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer, zijn opleidingsniveau en zijn werkervaring. Hierbij geldt dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt er een ‘bredere orientatie’ van de werknemer kan worden verwacht. Het zal niemand verbazen dat dit aspect van de re-integratie

regelmatig tot discussies leidt. Net als bij discussie over de passendheid van werk in het eerste spoor, kan het UWV om een oordeel worden gevraagd over de passendheid van werk in het tweede spoor. Het UWV geeft dan een second opinion.

Als er passend werk bij een tweede spoor werkgever gevonden is, moeten de re-integratiewerkzaamheden bij deze tweede werkgever in gang gezet worden. Dit kan op basis van detachering of via een arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever. Bij detachering wordt er een inleningsovereenkomst gesloten tussen de eigen en de nieuwe werkgever. De nieuwe werkgever betaalt een inleenvergoeding aan de eigen werkgever voor de werkzaamheden die de werknemer bij zijn bedrijf verricht.

Wat zijn de gevolgen van aanvaarden van tweede spoor re-integratie?

Uitgangspunt is dat de werknemer in dienst blijft bij de eigen werkgever, ook als hij tijdelijk ander passend werk elders aanvaardt. In de eerste twee jaar van de ziekte kan de werknemer steeds terugvallen op de arbeidsovereenkomst met de eerste werkgever als de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever eindigen, bijvoorbeeld door opzegging in de proeftijd. De werknemer houdt ook aanspraak op 70% van zijn bedongen loon, eventueel met aanvulling volgens de regels die bij de eigen werkgever gelden. De eigen werkgever blijft ook verantwoordelijk voor de re-integratie. Verloopt de re-integratie bij de andere werkgever niet goed genoeg dan kan dit gevolgen hebben voor de eigen werkgever.

Het is echter ook mogelijk om de tweede spoor re-integratie in de vorm van een nieuw dienstverband met de nieuwe werkgever te gieten. Eventueel kan de detachering als een kennismakingsperiode worden gebruikt, waarna bij goed functioneren een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten met de nieuwe werkgever. Na de eerste twee ziektejaren kan dat betekenen dat de werknemer definitief bij de nieuwe werkgever in dienst is.

En wat zijn de risico's van re-integratie tweede spoor?

Enkele knelpunten zijn in het voorgaande al aan de orde geweest.

- Een veel gemaakte fout door werkgevers is dat zij **te laat** tot tweede spoor re-integratie overgaan. Het zogenaamde “opschudmoment” van de eerstejaarsevaluatie moet worden aangegrepen om te bekijken of tweede spoor aan de orde moet komen. Eventueel kan met het tweede spoor worden begonnen, naast re-integratie op het eerste spoor.
- Soms **verzet de werknemer** zich tegen re-integratie op het tweede spoor. De werkgever mag zich daar niet bij neerleggen. Doet hij dat wel en slaagt de re-integratie onvoldoende, dan kan het UWV toch een loonsanctie opleggen, ondanks het feit dat de werkgever wel tweede spoor re-integratie heeft voorgesteld. Hoe vreemd het ook overkomt, de werkgever is verplicht de weigerachtige werknemer te dwingen mee te werken aan de re-integratie, zonodig door te dreigen met een loonstop of ontslag.
- De werkgever blijft de verantwoordelijke op het punt van de re-integratie. Inschattings- of **beoordelingsfouten van de bedrijfsarts of het re-integratiebureau** komen voor rekening van de werkgever. Als werkgever moet zich dan ook kritisch opstellen ten opzichte van de door hem ingeschakelde deskundigen.
- Vaak wordt gedacht dat in geval van **arbeidsconflict** niets meer te beginnen is. In zulke situaties is tweede spoor re-integratie juist bij uitstek geschikt om de werknemer buiten de conflictsituatie te laten re-integreren.
- Onduidelijkheid bij de werknemer over de **gevolgen van de tweede spoor re-integratie** kan worden weggenomen door een heldere uitleg te geven en de werknemer een afschrift van de detacheringsovereenkomst te verstrekken.

Ontslag?

In geval van niet meewerken aan de reïntegratie op het tweede spoor is een prangende vraag bij werkgevers natuurlijk: Kan de werknemer ontslagen worden als hij niet goed meewerkt aan de 2e spoor reïntegratie? Vooropgesteld moet worden dat ontslag een uiterste remedie is. Ontslag is pas mogelijk als andere middelen die de werkgever heeft om de werknemer te reïntegreren geen effect hebben. Zo verliest de werknemer op grond van de wet zijn aanspraken op loon voor de periode dat hij zonder deugdelijke grond weigert om mee te werken aan de reïntegratie. Dat begint al bij het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak. Als de werknemer zonder deugdelijke grond blijft weigeren mee te werken aan tweede spoor reïntegratie vervalt uiteindelijk het ontslagverbod.

Cruciale vraag voor een werknemer in deze situatie is natuurlijk of de aangeboden werkzaamheden passend zijn. Als dat het geval is, is het immers riskant om deze werkzaamheden te weigeren. Een deskundigenoordeel kan licht werpen op deze vraag. Hetzelfde geldt voor de werkgever: wanneer is een weigering om te reïntegreren voldoende ernstig om een ontslag te rechtvaardigen? In het algemeen zal het uitgangspunt zijn dat de werkgever de werknemer eerst met een loonstop zou moeten stimuleren. Pas als dat niet werkt, komt ontslag in zicht.

En verder?

In de praktijk doen zich natuurlijk altijd weer andere situaties voor dan in een artikel worden beschreven. Partijen zijn het er bijvoorbeeld niet over eens of er nog passend werk binnen het bedrijf van de werkgever is, of discussieren over de invulling van de tweede spoor re-integratie. Hoe gek het ook mag klinken, sommige mensen vinden het leuk om zich in zulke kwesties te verdiepen en deze voor u op te lossen. Als u na het lezen van dit artikel nog vragen hebt, kunt u contact opnemen met onze contactpersoon van de praktijkgroep Arbeidsrecht.

 [Print deze pagina](#)

NEDERLANDSE ORDE VAN ADVOCATEN

OFFICIAL PARTNER OF

ERASMUS SCHOOL OF LAW
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

Verdere informatie:



Contactpersoon: [Hein Kernkamp](#)

E-mail: kernkamp@lvh-advocaten.nl

T: 010 209 2777

F: 010 209 2778

Bezoekadres:

Westerstraat 42
3016 DH Rotterdam
Nederland

Postadres:

Postbus 1522
3001 BM Rotterdam
Nederland

[Volg Kernkamp Advocaten op Twitter](#)

Gerelateerd:

- [Afdwingen concurrentiebeding](#)
- [Arbeidsconflict](#)
- [Arbeidsongeschikte werknemer en ontslag](#)
- [Arbeidsrecht](#)
- [Arbeidsrecht advocaten Rotterdam](#)
- [Boete uit boetebeding opeisbaar?](#)
- [Checklist Ontslag tijdens ziekte](#)
- [Collectief Ontslag](#)
- [De oude kantonrechtersformule](#)
- [De wet WIA](#)
- [Flexibele arbeidsrelaties](#)
- [Het concurrentiebeding](#)
- [Het relatiebeding](#)
- [Kantonrechtersformule 2008](#)
- [Kennelijk onredelijk ontslag vergoeding statutair directeur](#)
- [Kennelijk onredelijk ontslagprocedure in 2010](#)
- [Ontbinding arbeidsovereenkomst](#)
- [Ontslag door gebruik sociale media](#)
- [Ontslag in het bijzonder onderwijs](#)
- [Ontslag op staande voet](#)
- [Ontslag statutair directeur](#)
- [Ontslag voetbaltrainer](#)
- [Ook slaapdienst is werktijd](#)
- [Procederen over geheimhoudingsbedingen](#)
- [Reorganisatie en ontslag](#)
- [Tijdelijke regeling werktijdverkorting](#)
- [Tweede spoor re-integratie](#)

En verder:

- [Advocatenkantoor Kernkamp Rotterdam](#)
- [Netherlands Case Law](#)