

Werkgever kan zich niet verschuilen achter advies bedrijfsarts

🕒 16 december 2010 door [Redactie Ontslag.nl](#)

Op grond van de Wet verbetering poortwachter moeten werkgever en werknemer beiden de nodige re-integratie-inspanningen leveren met als doel hervatting van de arbeidsongeschikte werknemer in zijn eigen of een passende functie binnen het bedrijf.



Inspanningsverplichting van werkgever en werknemer

Om te toetsen of beide partijen zich wel voldoende hebben ingespannen maakt het UWV gebruik van de zogenaamde Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Deze toets vindt plaats voorafgaand aan de beoordeling van een [WIA-aanvraag](#) door de werknemer.

Voor UWV staat het bereikte resultaat voorop

Bij de beoordeling door het UWV van de geleverde re-integratie-inspanningen staat het bereikte resultaat voorop. Dat resultaat hoeft niet optimaal zijn, want een bevredigend resultaat is voldoende. Bij de beoordeling is sprake van een bevredigend resultaat wanneer gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer.

De betreffende werkhervatting moet ook een structureel karakter hebben, dat wil zeggen: het moet aannemelijk zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingperiode in deze arbeid kan blijven werken.

Geen loonsanctie bij voldoende inspanningen werkgever

Wanneer er geen bevredigend re-integratieresultaat bereikt is, maar het UWV de inspanningen van de werkgever op basis van het beoordelingskader wel voldoende acht, wordt er geen loonsanctie opgelegd. De werkgever kan zijn loonbetaling aan de werknemer dan stoppen. Dat is ook het geval als het UWV de re-integratie-inspanningen onvoldoende acht, maar tot het oordeel komt dat de werkgever daarvoor een deugdelijke grond heeft.

Is de werkgever naar het oordeel van het UWV in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan wordt de WIA-aanvraag van de werknemer opgeschort. De werkgever moet dan het loon blijven doorbetalen. Dit wordt ook de loonsanctie genoemd. De duur van de loonsanctie bedraagt maximaal 52 weken.

Re-integratieverslag

Indien het UWV het resultaat niet bevredigend acht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is tijdens de re-integratie. Het UWV verricht deze beoordeling aan de hand van het re-integratieverslag, dat de werknemer bij zijn aanvraag voor een WIA-uitkering moet indienen. Op basis van de inhoud van het re-integratieverslag beziet het UWV of de werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht.

Het UWV beoordeelt ook de inspanningen van de werkgever en de werknemer en van de dienstverleners die hen ondersteunen, als het re-integratieresultaat niet bevredigend is.

Desondanks blijft de werkgever te allen tijde verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zijn zieke werknemers.

Het inschakelen van een gecertificeerde arbodienst of bevoegde bedrijfsarts betekent dus niet dat de werkgever zich zonder meer achter de medische beoordeling kan verschuilen.

Werkgever mag niet zomaar afgaan op oordeel bedrijfsarts

De werkgever blijft namelijk eindverantwoordelijke voor de verzuimbegeleiding en de re-integratie. De Centrale Raad van Beroep heeft al enkele malen benadrukt dat de werkgever niet zonder meer het advies van de bedrijfsarts mocht opvolgen. Wanneer de werkgever het advies van de bedrijfsarts onduidelijk vindt, zal hij dan ook moeten doorvragen.

Wanneer de werkgever twijfels heeft over het advies van de bedrijfsarts, dan kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV.

Dat de werkgever te allen tijde verantwoordelijkheid blijft voor de re-integratie van de zieke werknemer, blijkt bijvoorbeeld uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 18 november 2009. In deze kwestie ging het ook om een werkneemster die de klachten had van hoofdpijn, nekpijn, moeheid en concentratieproblemen na een ongeval.

De bezwaararbeidsdeskundige van het UWV oordeelde dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen had verricht en dat er geen deugdelijke grond bestond voor het verzuim. De werkgever voerde daar verweer tegen en gaf aan dat haar geen verwijt viel te maken, omdat zij het oordeel van de door haar ingeschakelde deskundige had gevolgd en niet zelf op de stoel van de bedrijfsarts was gaan zitten om te beoordelen of haar werkneemster op medische gronden het werk wel of niet kon hervatten.

De Centrale Raad van Beroep oordeelde echter dat de werkgever in samenwerking met de arbodienst moest onderzoeken of er direct of op termijn mogelijkheden bestonden om

de werknemer in het bedrijf van de werkgever, eventueel ander passend werk, te laten verrichten.

Wanneer dat niet tot de mogelijkheden hoorde, had de werkgever de verplichting om na de eerstejaarsevaluatie te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn in het bedrijf van een andere werkgever. Aangezien de werkgever dit niet had gedaan, was zij tekort geschoten in haar re-integratieverplichting en kreeg zij een loonsanctie opgelegd.

De Centrale Raad van Beroep hanteert dus als uitgangspunt dat de werkgever verantwoordelijk is en blijft voor de re-integratie en dus ook verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de geleverde diensten van onder meer de arbodienst.

Dit standpunt is onlangs bevestigd in de uitspraken van de Centrale Raad van Beroep van 14 april 2010 en 29 september 2010. Als de arbodienst fouten heeft gemaakt, heeft de werkgever overigens wel de mogelijkheid om de arbodienst civielrechtelijk aansprakelijk te stellen.

Lagere rechtspraak lijkt milder voor werkgevers te zijn

De rechtbanken oordelen in civiele kwesties echter anders dan de Centrale Raad van Beroep. De rechtbanken formuleerden namelijk als uitgangspunt dat de werkgever mag afgaan op de medische adviezen van de arbodienst, tenzij er omstandigheden zijn om te twifelen aan de juistheid of consistentie van dat advies.

Het is voor een werkgever niet altijd gemakkelijk om in de brei van de vele regelgeving die er is op het gebied van arbeidsongeschiktheid, juiste (re-integratie)maatregelen te treffen. Wanneer een werkgever twijfelt of wel het juiste re-integratietraject wordt doorlopen of niet duidelijk is welke maatregelen getroffen kunnen worden ten aanzien van een weigerachtige werknemer, is het dan ook raadzaam om een deskundige, zoals een advocaat, in te schakelen.

Ook de werknemer doet daar verstandig aan als hij van mening is dat de werkgever onvoldoende doet aan zijn re-integratie.

Waardeer dit artikel:  **0** waarderingen, gemiddeld: **0,00**