

Diverse casuïstiek mbt de WVP

Bedrijfsleider

Betreft een 63 jarige bedrijfsleider met slokdarmkanker.

Slokdarm is verwijderd via operatie.

Werkt voor buitenlandse fabrikant van matrassen en dekbedden voor 40 upw.

Al 30 jaar in dienst. Regelde voorraad in Nederland en transport naar klanten.

Onderhouden klant contacten. Veel bureauwerk met PC. muis en telefoon. In dienst nog 2 andere personeelsleden en 1 voor magazijn en 1 voor de administratie.

Deed alleen eigen werk tijdens re-integratie zoveel als hij kon. Dat was in aanvang 2 upw en opgebouwd tot 14 upw 4 maanden voor de 1^e WIA-dag. Volgens BA en VA kon hij tot 30 uur per week werken.

Wg wil na de wachttijd van 104 weken het dienstverband niet voortzetten. Er zal ontslag voor belanghebbende worden aangevraagd.

Juist t.t.v. beoordeling van het re-integratieverslag opnieuw kwaadaardige cellen gevonden op plek waar hij al is geopereerd. Kan niet opnieuw geopereerd worden. Is volgens verzekeringsarts dan volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Wel of geen loonsanctie en waarom?

Uitwerking bedrijfsleider

Er volgt geen loonsanctie omdat er voor de werkgever geen herstel mogelijkheden meer bestaan. De werknemer is blijvend volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.

Ambtenaar

Werkt bij de gemeente op 27 upw. Wordt volledig in ander passend werk gere-integreerd tegen 95% loonwaarde maar die functie is niet duurzaam aanwezig omdat nu (bij de RIV-beoordeling door UWV) ineens blijkt dat er geen budget/formatieplaats voor is na de 1^e WIA-dag. Wn doet nu WIA aanvraag.

Wel of geen loonsanctie en waarom?

Uitwerking Ambtenaar

Hier wordt een loonsanctie opgelegd omdat de werknemer geen duurzame functie wordt aangeboden. De wg had van tevoren moeten bedenken of dit werk wel of niet duurzaam kan worden aangeboden c.q. of er blijvend budget voor is. Als tijdig bekend was dat er geen duurzaamheid aan de functie kan worden verbonden dan had men tijdig naar een andere functie kunnen zoeken intern en tijdig een spoor 2 kunnen inzetten. Nu dit is nagelaten moet de werkgever dat herstellen.

Metaalbewerker

Werkt volgens extern arbeidsdeskundig onderzoek in eigen arbeid waarvan twijfel bestaat of hij het kan volhouden (gelet op match tussen belasting en belastbaarheid).

Aard vh werk is lassen, repareren containers en - vrachtauto's. Is getrouwd met dochter van de baas. Baas en wn willen graag huidige situatie voortzetten. Werkt (wit) 30 uur per week tegen iets meer dan minimumloon, in zijn eigen werk zo goed en kwaad als het gaat tegen 75% loonwaarde. Werkt normaliter 40 uur per week.

Er is geen urenbeperking.

Vraag: Wel of geen loonsanctie en waarom?

Vraag: wordt het anders als de werknemer met 75% loon 2x het minimumloon verdient?

Uitwerking metaalbewerker

Er moet een loonsanctie worden opgelegd omdat niet duidelijk is dat de werknemer dit werk duurzaam kan blijven verrichten. Bovendien werkt de werknemer maar 30 uur terwijl hij 40 uur kan werken. Er is niet gezocht naar betere mogelijkheden.

De primaire vraag blijft of het werk passend is dat de werknemer verricht en hij dit duurzaam kan blijven verrichten. Voor beide is dit niet duidelijk. Er is daarom geen bevredigend resultaat behaald en er is geen spoor 2 ingezet. Dat leidt tot een loonsanctie. Dit geldt eveneens als de wn 2x het WML verdient. De schade voor de werkgever is echter gering of nul. Omdat de wg in het 3^e ziekte jaar bij de loonsanctie slechts 70% van het loon hoeft door te betalen (meer mag ook) en de wn al 75% verdient voor zijn prestatie. Na ommekomst van het 3^e jaar wordt de WIA aanvraag in behandeling genomen.

Directeur van een BV met een loon van € 250.000 per jaar. Is 62 jaar oud en wordt dan ao. Wil niet gere-integreerd worden omdat hij voor pre-pensioen kiest. Wn heeft wel wat beperkingen maar wordt hoe dan ook bij de WIA beoordeling voor 80-100% arbeidsongeschikt en ook nog eens duurzaam. Hetgeen een IVA uitkering betekent. Wg doet op verzoek van de werknemer niets aan re-integratie?

Vraag: Wel of geen loonsanctie

Uitwerking Directeur

Er moet een loonsanctie worden opgelegd als de werknemer niet meewerkt aan zijn re-integratie en de werkgever hem hiertoe niet dwingt. Dat de werknemer met vroeg-pensioen gaat maakt geen verschil.

Om de kosten voor de werkgever te beperken kan men een overeenkomst sluiten dat de kosten van een loonsanctie voor rekening van de werknemer komen. Of de wg kan de wn dwingen door loon te staken en uiteindelijk ontslag aan te vragen. Ook kan de werknemer besluiten geen WIA aan te vragen.

Deskundigenoordeel (DO)

Werkgever heeft in de 14^e maand een DO aangevraagd of hij voldoende RI-inspanningen pleegt. Uitkomst DO is niet voldoende inspanningen omdat hij geen spoor 2 heeft ingezet. Werkgever zet na 5 weken direct een spoor 2 traject in wat adequaat is en 1 jaar duurt. De werknemer is een Poolse man die slecht Nederlands spreekt. Hij is pas 2 jaar in Nederland. Hij heeft in Polen een HBO opleiding afgerond maar in Nederland deed hij eenvoudig werk.

Vraag moet hier een loonsanctie worden opgelegd?

Uitwerking Deskundigenoordeel

Er moet een loonsanctie worden opgelegd omdat bij het DO al bleek dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende waren. Dat de werkgever dit herstelt is geen reden om geen loonsanctie op te leggen. Door het inzetten van een spoor 2

traject bekort de werkgever wel de duur van de loonsanctie. Want zodra het traject is afgerond kan de werkgever om bekorting vragen.

Monteur (2)

Man 50 jaar gewerkt als full-time monteur. 1^e AOD = september 2018. Klachten aan beide ellebogen. Evident AO voor het eigen werk. In december 2018 is hij gestart in aangepast werk op 3 dagen per week van 2 uur per dag. Bij de 1^e jaars-evaluatie (september 2019) is het aangepaste werk al opgebouwd naar 30 uur per week met wisselend succes. Half november 2019 gaat hij voor 15 weken (tot maart 2020) in een intensief behandeltraject waardoor de belastbaarheid van zijn armen hopelijk toeneemt. Er werd daarom geen arbeidsdeskundig onderzoek gedaan naar zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt. In juni 2020 vindt arbeidsdeskundig onderzoek plaats. De uitkomst is dat er in spoor 1 (intern) geen mogelijkheden tot passende werkherhvatting bestaan maar dat wel een spoor 2 moet worden opgestart. In juni 2020 werkt de werknemer 20 uur per week in aangepast werk met 20% loonwaarde. Spoor 2 is gestart in juli 2020.

Vraag moet hier een loonsanctie worden opgelegd?

Uitwerking monteur (2)

Bij de 1^e jaars-evaluatie werkt hij voor 30 uur (= 75%). Onderzocht moet worden of dit werk passend is, het duurzaam kan worden aangeboden en er een reële loonwaarde tegenover staat. Dit lijkt niet te zijn gebeurd c.q. dit is niet het geval. De werknemer gaat 15 weken revalideren. De vraag is of hij dan 100% buiten staat is om zich op de arbeidsmarkt te concentreren. Zo nee, dan had spoor 2 al moeten worden ingezet. Zo ja, dan moet spoor 2 na 15 weken worden ingezet, dus vanaf half maart 2020. Als spoor 2 pas in juli 2020 is gestart is dat ruimschoots te laat. Max is 6 weken na maart om een traject te starten. Uiteraard is het ook de vraag of het ingezette traject adequaat is. Zo niet, dan ligt ook daar een grond voor een loonsanctie.

Monteur (3)

De 1^e AOD is 1 december 2018. Deze 26 jarige full-time werkende monteur valt uit met klachten aan het bewegingsapparaat. Hij blijkt blijvend ongeschikt te zijn voor zijn eigen werk. Op 1 december 2019 vindt de 1^e jaars evaluatie plaats. De werknemer werkt een aantal uren in ander werk in het bedrijf maar zonder noemenswaardige loonwaarde.

De arbeidsdeskundige van de Arbodienst heeft in april 2020 een onderzoek ingesteld naar de re-integratiemogelijkheden en komt tot de conclusie dat er in spoor 1 geen mogelijkheden bestaan tot re-integratie maar wel in spoor 2.

In mei 2020 start een spoor 2 traject. Het is te laat gestart o.a. omdat de werkgever in het buitenland verbleef.

In oktober 2020 vertelt de werkgever dat er nieuwe ontwikkelingen zijn waardoor er toch mogelijkheden in spoor 1 zijn. Er is een collega vertrokken. Na overleg met de verzekeringsmaatschappij (daar het een letselschade-geval betreft) wil de werkgever de werknemer op deze vacature inzetten. Het betreft de vacature voor een Autocad-tekenaar maar daarvoor moet de werknemer eerst worden opgeleid. Inmiddels wordt

de werknemer ingewerkt in deze functie d.m.v. meekijken en klanten bezoeken en naar verwachting start hij dan in januari 2021 met de opleiding tot Autocad-tekenaar.. Omdat de 1^e WIA dag dan al is gepasseerd heeft de verzekeringsmaatschappij ingestemd met een verlenging van de vrijwillige loondoorbetaling met 6 maanden (dus t/m mei 2021). Na deze periode neemt de werkgever de loonbetaling weer voor zijn rekening en is het de verwachting dat de werknemer dan, hoewel nog niet klaar met de opleiding, wat meer inzetbaar is.

Vraag: zijn de inspanningen van de werkgever voldoende geweest?

Uitwerking monteur (3)

De werkgever heeft te laat spoor 2 opgestart. Dat had uiterlijk medio januari 2020 moeten plaatsvinden. Hierdoor zijn kansen gemist en dat leidt tot het opleggen van een loonsanctie.

De gemiste kansen worden echter alsnog ingevuld met een baan als Autocad-tekenaar in de toekomst. De werkgever leidt de werknemer op m.i.v. januari 2021. Dat is al na de 1^e WIA-dag. Het is niet duidelijk of de werkgever het loon van de werknemer betaalt na mei 2021. Als er geen loonsanctie wordt opgelegd wordt dit risico (en misschien nog andere zoals ontslag) bij de werknemer gelegd. Als wel een loonsanctie wordt opgelegd moet de werkgever het loon doorbetalen en geeft dit ook druk bij de werkgever om werknemer echt te herplaatsen, duurzaam en tegen een reëel loon. Werknemer leidt hiervan geen schade financieel en de werkgever kost het tot mei 2021 (relatief) niets omdat de verzekering betaalt. Na mei kost het de werkgever wel loon maar dan levert de werknemer naar verwachting ook een prestatie in zijn nieuwe functie. De kosten van een extern re-integratietraject spaart de werkgever ook uit.

Als de werkgever niet zwart op wit aangeeft dat hij de werknemer duurzaam herplaatst **en** hij hem na mei 2021 zijn loon voor minimaal 70% doorbetaalt, dan acht ik hier een loonsanctie op zijn plaats.

Chauffeur

Deze chauffeur is AO als gevolg van een ongeval. Hij wordt pas weer belastbaar in maand 16. De werkgever onderzoekt daarna spoor 1. Het doel is hervatten van het eigen werk, maar voorlopig is het nog niet zo ver. De werknemer doet eerst aangepast werk gedurende 2 uur per week en bouwt dit verder op. In maand 20 blijkt de opbouw te stagneren. Hij werkt dan 26 uur per week tegen normaal 38 uur. De werkgever laat een arbeidsdeskundig onderzoek doen naar de mogelijkheden in spoor 1. De uitkomst in maand 21 is dat er geen duurzame en passende mogelijkheden in spoor 1 zijn en dat spoor 2 moet worden opgestart.

Vraag: moet hier een loonsanctie worden opgelegd en waarom wel/niet?

Uitwerking chauffeur

De vraag is hier of de werkgever spoor 2 tijdig heeft gestart. Hij had dit binnen redelijke termijn moeten doen maar uiterlijk binnen 8 weken nadat de wn belastbaar werd. Tenzij duidelijk was dat de werknemer binnen 3 maanden weer voor zijn volledige restcapaciteit bij de eigen werkgever kon worden ingezet. Dat heeft de werkgever niet gedaan. Deze casus is derhalve sanctiewaardig.

Leraar

Een leraar werkt 36 uur per week en wordt arbeidsongeschikt op 01-09-2018

Tot januari 2019 is hij volledig AO.

Daarna gedeeltelijk hervat in eigen werk en weer uitgevallen en zo nog verschillende keren geprobeerd.

Volledig AO vanaf juli 2019 en revalideren tot medio oktober 2019.

Bij 1^e jaars in september 2019 geeft de bedrijfsarts aan dat het eigen werk blijvend ongeschikt is en er geen passende mogelijkheden intern zijn.

Sinds november 2019 werkt de leraar voor 60% in tijd bij de eigen werkgever op een project dat tot eind december 2019 duurt. De verdiensten bedragen 60% van het oude loon. Wat daarna gebeurt is onbekend volgens de werkgever.

Er volgt een AD onderzoek in februari 2020. De leraar wordt aangemeld bij een Re-integratiebedrijf in april 2020.

De leraar valt op 1 juni 2020 opnieuw uit en moet 6 weken van de behandeling herstellen volgens de prognose.

UWV beoordeelt deze casus medio juni 2020.

Vragen

1. Vind jij dat hier een loonsanctie op zijn plaats is en waarom of waarom niet? Welke informatie mis je evt. nog voor een oordeel.
2. Wordt door UWV een loonsanctie opgelegd en waarom of waarom niet?
3. Wat zijn de voorwaarden om de eventuele loonsanctie te bekorten?
4. Maakt het verschil of de werknemer 60% verdiende of 90% voor je beoordeling?
5. Maakt het verschil of de klant eind juni 2020 hersteld is of in augustus of in december t.t.v. de beoordeling en waarom wel of niet?

Antwoorden casus loonsanctie Leraar

2. Ja, omdat er kansen zijn gemist nu al in september 2019 door de BA was aangegeven dat de leraar voor het eigen werk blijvend ongeschikt is. Spoor 2 had toen zeker moeten worden opgestart. 2 sporenbeleid volgen. Er is te lang gewacht met actie ondernemen. Het RIB is pas in april 2020 ingeschakeld. Dat is meer dan 6 maanden nadat al duidelijk was dat het eigen werk niet meer passend is te maken. De arbeidsdeskundige is ook pas in februari 2020 ingezet en ook al 4 -5 maanden later dan de 1^e jaars beoordeling. De plaatsing is in tijdelijke arbeid en dat wordt niet als structurele arbeid beschouwd.
3. Bekorting kan als de klant is herplaatst in spoor 1 of 2 of als er een adequaat re-integratie traject is afgerond. UWV moet dan bij een bekortingsverzoek beoordelen of het re-integratietraject adequaat was qua inhoud en duur en er moet een eindrapportage van het re-integratiebedrijf worden verstrekt waaruit blijkt wat er is ondernomen en waarom het eventueel niet is gelukt de wn te herplaatsen.
4. Nee. 60% is sowieso te weinig en 90 % is op zich prima maar het werk is niet duurzaam en daarom is deze plaatsing onvoldoende. Er wordt een loonsanctie opgelegd omdat te laat spoor 2 is opgestart en omdat het geen duurzame plaatsing in arbeid betreft.

5. Nee, t.t.v. het opleggen van de sanctie is de leraar weliswaar volledig ongeschikt maar de sanctie gaat pas lopen per de 1^e WIA dag in september 2020. Als de wn dan naar verwachting nog zeker 3 maanden volledig ao is en de prognose daarna ook niet duidelijk is, dan kan de wg op dat moment (1^e WIA dag) om bekorting vragen.
-

Schoonmaakster

Vrouw 50 jaar. AO als schoonmaakster voor 25 uur per week met polsklachten. BA meent dat de werknemer haar werk weer kan opbouwen met wat aanpassingen. Wn sputtert tegen en meldt zich steeds na korte hervattingen opnieuw ziek. De BA houdt voet bij stuk. Wn kan 2 uur per dag opstarten en opbouwen naar 5 uur per dag binnen 3 weken.

Werknemer weigert dit. Werkgever schort de loonbetaling op en na waarschuwing staakt de wg alle loonbetalingen. Wn vraagt een Deskundigenoordeel aan maar wordt in het ongelijk gesteld.

Wg betaalt grotendeels de kosten van fysiotherapie omdat de werknemer er niet voor verzekerd is en hiermee de kansen op herstel worden bevorderd.

Na het DO hervat de werknemer maar valt na 3 weken weer opnieuw uit. Wn gaat weer naar de BA die even volledige AOH aanneemt maar na 2 weken moet ze weer gaan starten met opbouwen. T.t.v. de volledige AOH is de werkneemster ook 1 jaar AO. 3 weken na de 1^e jaars evaluatie kan ze weer hervatten met opbouwen. Dat doet ze ook maar dan komt ze meermaals te laat op haar werk. Werkgever geeft haar een officiële waarschuwing. Vanaf week 57 begint de werknemer weer met opbouwen. In week 58 start de werkgever een arbeidsdeskundig onderzoek. De uitkomst volgt in week 60. De werknemer blijkt niet geschikt in volle omvang voor haar eigen werk. Ander werk heeft de werkgever niet. Spoor 2 moet worden gestart maar werknemer wil dit niet. Meldt zich weer ziek en is niet bereikbaar voor de werkgever tot de werkgever dreigt de loonbetaling wederom op te schorten. In week 63 volgt dan een gesprek tussen wg en wn. Wg zet daarna in week 64 een spoor 2 traject in. Uit het verslag van het re-integratiebedrijf blijkt dat de werknemer niet erg enthousiast is om mee te werken. Ze moet voortdurend aangespoord en aangestuurd worden.

Spoor 2 is feitelijk te laat gestart.

Moet hier een loonsanctie worden opgelegd?

Uitwerking schoonmaakster

Werkgever had al uiterlijk in week 58 (i.p.v. week 64) een spoor 2 traject moeten opstarten. Hij heeft dit te laat gedaan en daardoor zijn kansen gemist en dat is sanctiewaardig. Voor het te laat inzetten van een spoor 2 traject bestaat echter een redelijke verklaring. De werknemer laat uit alles blijken dat zij niet wil meewerken om aan het werk te gaan. Niet in het eigen werk en niet in ander werk. Dat er dan kansen zijn gemist valt te betwijfelen. Werkgever heeft steeds het goede gedaan en de vertraging bij het inzetten van spoor 2 is niet te wijten aan de werkgever maar het gedrag van de werknemer zelf. Als hier een loonsanctie zou worden opgelegd wordt de werknemer "beloond" voor haar niet-meewerkend gedrag met een jaar extra loondoorbetaling. Dat is een verkeerd signaal en juist niet de bedoeling van de wetgever. De redelijkheid en billijkheid verzet zich er hiertegen om een loonsanctie op te leggen.