

RIV-vragen (uitwerking)

1	Welk begrip beschrijft kernachtig de verplichtingen van de werkgever bij Poortwachter?	1	Goed werknemerschap	
		2	Herstellen balans belasting/belastbaarheid	
		3	Voldoen aan toetsingskader UWV	
		4	Goed werkgeverschap.	X
Toelichting: Goed werkgeverschap In artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald dat de werkgever en werknemer zich als een "goed werkgever" en "goed werknemer" moeten gedragen. Naast de zorgplicht die voortvloeit uit artikel 7:658 BW heeft jurisprudentie ervoor gezorgd dat het begrip goed werkgeverschap ruim dient te worden geïnterpreteerd. Bron: Kennisdossier AD-VC op www.arbeidsdeskundigen.nl 2012-2013 Beoordeling re-integratie inspanningen van werkgever en AD-VC 2014 Argumentatie werkgever voor onbevredigend re-integratie resultaat: Wanneer is sprake van een deugdelijke grond?				
2	Waar moet een werkgever rekening mee houden bij het aanbieden van ander werk als eigen werk niet meer kan?	1	Moet contract voor onbepaalde tijd zijn	
		2	Moet zoveel mogelijk aansluiten op aard oude functie, uren oude functie en moet voor langere tijd zijn	X
		3	Er moet scholing voor de andere functie worden aangeboden	
		4	Moet aansluiten op oude functie	
Toelichting: Voor ander werk binnen het bedrijf geldt het volgende: Zorg ervoor dat de functie zo veel mogelijk aansluit bij het eerdere werk van uw werknemer Bied scholing aan indien noodzakelijk Wissel taken met een andere werknemer voor hetzelfde aantal uren als de oude functie Het andere werk dient voor langere tijd te zijn.				
3	Werkgever verkeert in betalingsonmacht. Is dit een reden om een bekortingsverzoek in te dienen?	1	Ja	
		2	Nee	X
Toelichting Centrale raad van beroep uitspraak: ECLI:NL:CRVB:2016:1011. Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV maart 2017; hoofdstuk 8; p. 20.				
4	Wordt een loondoorbetalingsverplichting direct beëindigd als de beperkingen van werknemer toenemen tot geen benutbare mogelijkheden?	1	nee	X
		2	ja	

Toelichting Andere reden voor beëindiging verlengde loondoorbetalingsplicht Als de werknemer om medische redenen voor een periode van ten minste 3 maanden geen mogelijkheden tot werken zal hebben en het onduidelijk is of hij daarna wel mogelijkheden heeft, dan kan er om beëindiging van de verlengde loondoorbetalingsplicht worden gevraagd. Voortzetting van de verlengde loondoorbetalingsplicht is dan namelijk zinloos, omdat er geen zicht is op de mogelijkheid tot repareren. Een dergelijk verzoek moet vergezeld gaan van een bijgestelde Probleemanalyse en/of bijgesteld Actueel oordeel. Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV maart 2017; hoofdstuk 8; p. 20				
5	Zijn re-integratie spoor 1 verplichtingen bij een payroll en detachering gelijk?	1	ja	X
		2	Nee	
Toelichting Detacheren en payroll Bij detachering en bij een payrollconstructie worden de werkzaamheden gedaan in het bedrijf van een opdrachtgever, die niet zelf de rol van werkgever vervult. De werknemer is in dienst bij de detacheerder of de payrollonderneming. Die is als formele werkgever verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en voor de re-integratie, zowel in Spoor 1 als in Spoor 2. Spoor 1 wil hier zeggen: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder of de payroller zelf, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft. Pas als daar geen mogelijkheid toe bestaat, is de inzet van een tweede Spoortraject aan de orde. Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p 17				
6	Wat is de consequentie als UWV bij een tijdig ingediend RIV, het oordeel 2 weken later dan de afgesproken termijn, afgeeft?	1	Mocht het oordeel zijn dat er een verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd, dan wordt de doorbetalingstermijn met 2 weken verlengd	
		2	Geen consequentie	
		3	Mocht het oordeel zijn dat er een verlengde loondoorbetalingsverplichting wordt opgelegd, dan wordt de doorbetalingstermijn met 2 weken bekort.	X
Toelichting Afhandelingstermijn UWV streeft ernaar om binnen 3 weken na ontvangst van het re-integratieverslag (RIV) een oordeel te geven over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingverplichting. De beslissing over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting moet uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd worden afgegeven. Gebeurt dit later, dan wordt de verlengde loondoorbetalingsverplichting wel voor 52 weken opgelegd, maar bij een gehonoreerd bekortingsverzoek eindigt de verlengde loondoorbetalingsverplichting dan zoveel weken eerder als UWV er bij het nemen van de beslissing langer over heeft gedaan. Dit geldt alleen bij het tijdig ontvangen van de aanvraag, dat wil zeggen uiterlijk 11 weken vóór einde wachttijd. Wordt de aanvraag te laat ontvangen, dan leidt dit op zichzelf tot het verlengen van de loondoorbetalingsplicht voor de periode dat de aanvraag te laat is ontvangen en wordt de uiterlijke termijn van 6 weken met diezelfde periode verschoven. Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV maart 2017; hoofdstuk 15; p 34.				
7	Zijn werkgevers verplicht tot het laten hervatten van werk als de	1	Ja, voor zover het passende arbeid betreft	X

	werknemer gedeeltelijk is hersteld?	2	Afhankelijk of die werkhervatting enige loonwaarde vertegenwoordigt	
		3	Ja, mits binnen de wachttijd	
		4	Nee, alleen als het UWV dat opdraagt	

Toelichting

Bij gedeeltelijk herstel zijn er functionele mogelijkheden. Binnen die mogelijkheden is de werkgever verplicht passend werk aan te bieden. Zie artikel BW 7:658a lid 4: 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 geveerd.

8	Wat is de consequentie van het feit dat een RIV, 4 weken te laat wordt ontvangen door UWV?	1	Afhankelijk van de reden van de te late ontvangst wordt besloten of en hoe lang de loondoorbetalingsplicht wordt verlengd.	
		2	Geen consequentie, zolang de aanvraag maar voor de EWT is ingediend	
		3	De loondoorbetalingsplicht wordt 2 maal 4 weken verlengd	
		4	De te late ontvangst leidt tot het verlengen van de loondoorbetalingsplicht van 4 weken.	X

Toelichting

UWV streeft ernaar om binnen 3 weken na ontvangst van het re-integratieverslag (RIV) een oordeel te geven over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingverplichting. De beslissing over het opleggen van een verlengde loondoorbetalingsverplichting moet uiterlijk 6 weken voor datum einde wachttijd worden afgegeven. Gebeurt dit later, dan wordt de verlengde loondoorbetalingsverplichting wel voor 52 weken opgelegd, maar bij een gehonoreerd bekortingsverzoek eindigt de verlengde loondoorbetalingsverplichting dan zoveel weken eerder als UWV er bij het nemen van de beslissing langer over heeft gedaan. Dit geldt alleen bij het tijdig ontvangen van de aanvraag, dat wil zeggen uiterlijk 11 weken vóór einde wachttijd. Wordt de aanvraag te laat ontvangen, dan leidt dit op zichzelf tot het verlengen van de loondoorbetalingsplicht voor de periode dat de aanvraag te laat is ontvangen en wordt de uiterlijke termijn van 6 weken met diezelfde periode verschoven.

Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV februari 2017; hoofdstuk 15.

9	Bij herstel voor het einde van de wachttijd volgt geen verlengde loondoorbetalingsplicht als...	1	De visie van de VA en BA overeenstemt	
		2	Daarvoor overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer	X
		3	De arbeidsdeskundige de arbeid passend acht	
		4	Er onzekerheid is over het volledig herstel	

Toelichting

Volledig hersteld voor het eigen werk

Als de werknemer vóór het einde van de wachttijd volledig is hersteld voor het eigen werk en hierover tussen werkgever en de werknemer overeenstemming bestaat, is er geen reden om een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting op te leggen. Ook niet als de werknemer dit werk feitelijk niet verricht. Hij is dan immers niet meer te beschouwen als een zieke werknemer en de werkgever heeft niet langer

de verplichting om re-integratie-inspanningen te verrichten.

Als de WIA-aanvraag niet wordt ingetrokken, kan deze worden afgewezen wegens het niet volmaken van de wachttijd.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p 26.

10	Wanneer is sprake van een deugdelijke grond bij onvoldoende re-integratie-inspanningen?	1	Als de werkplek vergeven is	
		2	Als het medisch advies gevolgd is	
		3	Als er een andere werknemer ontslagen moet worden	X
		4	Al de werkgever niet verzekerd is voor de kosten van de re-integratie	

Toelichting

Deugdelijke grond

Een deugdelijke grond is een gerechtvaardigde reden die door een werkgever kan worden gegeven voor het feit dat hij in een specifieke situatie onvoldoende re-integratie-inspanningen leverde. De bijzondere omstandigheden dienen daarbij wel goed te worden gemotiveerd.

Als de door hem aangevoerde reden inderdaad als een deugdelijke grond kan worden aanvaard, wordt de werkgever (ondanks het feit dat zijn re-integratie-inspanningen als onvoldoende moeten worden gekwalificeerd) geen verlengde loondoorbetalingsplicht opgelegd.

Voorbeelden die mogelijk een deugdelijke grond kunnen opleveren:

- Het opvolgen van een inadequaat deskundigenoordeel van UWV

Als de re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn omdat de werkgever ze ontplooipte zoals aangegeven in een inadequaat deskundigenoordeel van UWV, vormt dat een deugdelijke grond. Dat is alleen anders als een deskundigenoordeel als 'evident onjuist' moet worden aangemerkt omdat er bijvoorbeeld sprake is van nieuwe feiten of omdat het werd gebaseerd op onvolledige, onjuiste gegevens of inhoudelijke fouten bevat. Een dergelijk afwijkend oordeel moet dan uiteraard in de rapportage worden beargumenteerd.

- Geen ontslag andere werknemer

Als de geschikte functies al worden bezet door andere werknemers, kan van een werkgever niet worden verlangd dat hij één van deze werknemers ontslaat om een zieke werknemer te kunnen herplaatsen.

Uiteraard geldt dit niet voor uitzendkrachten, tijdelijke krachten of later aangestelde werknemers die zich nog in de proeftijd bevinden. Zij zullen plaats moeten maken.

- Onevenredige belasting van andere werknemers

Als de herschikking van taken ten behoeve van een zieke werknemer ertoe zou leiden dat andere werknemers daardoor onevenredig zwaar zouden worden belast, waardoor bij hen het risico op uitval zou worden vergroot, dan kan dit een deugdelijke grond opleveren om die maatregel achterwege te laten.

Voorbeelden die geen deugdelijke grond kunnen opleveren:

- Te hoge kosten van re-integratieactiviteiten

Een werkgever kan niet zonder meer stellen dat hij van het ondernemen van re-integratieactiviteiten afzag, omdat de daaraan verbonden kosten te hoog waren. Hij zal ten minste moeten aangeven welke re-integratie-inspanningen nodig waren en welke kosten daaraan waren verbonden. Daarnaast dient te worden gemotiveerd waarom er geen goedkoper adequaat alternatief kon worden ingekocht en toegepast. In voorkomende gevallen dient ook te worden verklaard waarom er geen aanspraak op subsidies en/of voorzieningen werd of kon worden gemaakt.

- Het niet verzekerd zijn voor re-integratiekosten of het niet vergoeden van een re-integratietraject door een verzekeraar. Ook als hij daarvoor geen vergoeding krijgt van een verzekeraar, moet een werkgever de re-integratie toch vormgeven voor zover dat, gelet op zijn financiële mogelijkheden, redelijkerwijs van hem kan worden verwacht. Als de kosten te hoog worden, zal de werkgever moeten motiveren waarom hij geen goedkopere re-integratie-alternatieven kan inzetten.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p 23.

11	Een werknemer is voor 38 uren belastbaar en werkt 33 uur in structureel en passend werk voor 67% van het oude loon. Kan dan	1	Ja	
-----------	---	----------	----	--

	gesproken worden van een bevredigend resultaat voor de toetsing in het kader van de re-integratie inspanningen?	2	Nee	X
--	---	----------	-----	----------

Toelichting

Een naar behoren afgerond re-integratietraject

Het doel van een re-integratietraject is een bevredigend resultaat. Dat wil zeggen een structurele werkhervatting die zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer.

Wanneer is er sprake van bevredigend resultaat?

Een bevredigend resultaat is bereikt als:

1. de werknemer passend werk doet met een structureel karakter dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf (Spoor 1), dan wel - met toestemming van werknemer - buiten het eigen bedrijf.

Of, als dit niet mogelijk blijkt, dan is een bevredigend resultaat ook bereikt als:

2. de werknemer passend werk doet met een structureel karakter met een loonwaarde van ten minste 65% van het oorspronkelijke loon (van voor de eerste ziektedag). Het moet hier gaan over een situatie die bereikt is na een intensieve re-integratie.

Het is niet de bedoeling dat de werkgever aan de werknemer na drie maanden ziekte dit werk voor 65% van het oude loon aanbiedt en vervolgens niets meer doet. In dit laatste geval is het wel van belang dat werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden verwacht. Een werknemer hoeft een dergelijk aanbod namelijk niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en waarmee hij wellicht een hogere loonwaarde kan realiseren en van de werkgever in redelijkheid kan worden gevraagd om die aan te bieden.

Werkhervatting met structureel karakter

Een werkhervatting moet een structureel karakter hebben. Dit betekent dat de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid blijft werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat. Slechts in die gevallen waarin een aanstelling voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een nieuwe werkgever een aanstelling voor minimaal 6 maanden (gerekend vanaf het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode) worden geaccepteerd. De oorspronkelijke werkgever zal aannemelijk moeten maken dat binnen afzienbare tijd geen betere alternatieven beschikbaar zullen komen.

Passend werk

Onder passend werk wordt verstaan: alle arbeid die aansluit bij krachten en bekwaamheden van de werknemer, tenzij die in redelijkheid niet aan de werknemer kan worden opgedragen.

Functionele mogelijkheden. Onder werk dat aansluit bij de functionele mogelijkheden wordt werk verstaan dat qua belasting past bij de belastbaarheid van de werknemer.

Als een bevredigend resultaat niet kan worden gerealiseerd? In gevallen waarin een bevredigend resultaat aantoonbaar niet kan worden bereikt, wordt ook van een naar behoren afgerond re-integratietraject gesproken als:

3. Spoor 1 voldoende is onderzocht en een adequaat re-integratietraject in Spoor 2 is opgestart en waar mogelijk is afgerond;

4. en/of het niet of onvoldoende (mee)werken van de werknemer aan het naar behoren afronden van een re-integratietraject volledig aan de werknemer te wijten is in voorkomende situaties de sanctiemaatregelen van de werkgever naar de werknemer zonder succes zijn toegepast.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 19

12	Wanneer moet de verzekeringsarts volgens de WvP verplicht een oordeel geven? (tot 01-09-2021)	1	Bij toetsing van de urenbeperking	X
		2	Bij toetsing van het actueel oordeel	
		3	Bij een deskundigenoordeel	
		4	Als het hem wordt gevraagd door de werkgever	

Geen verdere toelichting.

13	Hoe lang moet het dienstverband	1	Dat hangt af van de hoogte van de	
-----------	---------------------------------	----------	-----------------------------------	--

	nog minimaal duren om als werkgever een vergoeding voor een voorziening aan te kunnen vragen?		investering	
		2	Dat maakt niet uit	
		3	Minimaal nog 12 maanden	
		4	Minimaal nog 6 maanden	X
Toelichting Een werkgever kan alleen een vergoeding aanvragen als het dienstverband minimaal nog 6 maanden duurt. Dat gaat om voorzieningen en vergoedingen voor het in dienst houden en helpen bij zijn re-integratie van een werknemer met een ziekte of handicap. De werkgever kan een vergoeding krijgen voor niet-meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn een aangepast toilet, een traplift of een aangepaste werkplek. De kosten die de werkgever maakt, moeten betrekking hebben op: 1.Een noodzakelijke aanpassing van de werkplek; 2. De aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen; 3. De noodzakelijke aanpassing en inrichting van het bedrijf.				
14	Welke re-integratie verplichtingen voor een eigenrisicodrager ZW gelden na einde dienstverband?	1	Spoor 2	
		2	Spoor 1	
		3	Spoor 1 en 2	X
Toelichting Eigenrisicodrager Ziektewet De eigenrisicodrager Ziektewet is op dezelfde wijze als ieder andere werkgever verantwoordelijk voor re-integratie van zijn (ex-)werknemer in het eerste en het tweede Spoor. Na het einde van het dienstverband zet hij de re-integratie voort alsof de werknemer nog bij hem in dienst is. Voor een herplaatsing in aangepast eigen of ander werk binnen de eigen organisatie kan het noodzakelijk zijn om het dienstverband te verlengen of opnieuw een dienstverband aan te gaan. Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p 15.				
15	Wanneer legt UWV geen verlengde loondoorbetalingsverplichting op?	1	Als de werkgever de reparatie van de re-integratie tekortkoming niet kan betalen	
		2	Als er bij de werkgever geen andere herplaatsingsmogelijkheden zijn	
		3	Als de re-integratie tekortkoming niet gerepareerd kan worden i.v.m. onvoldoende benutbare mogelijkheden van de werknemer	X
		4	Als de kosten van de reparatie van de re-integratie tekortkomingen meer dan 70% van de resterende loonwaarde zijn	
Geen nadere toelichting.				
16	Welke werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie bij twee dienstverbanden voor onbepaalde tijd?	1	De werkgever met het grootste dienstverband	
		2	Beide	X
		3	De werkgever met het grootste bedrijf	

		4	De werkgever met het langste dienstverband	
Toelichting Bijzondere situaties bij de re-integratie Meerdere werkgevers Als een werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft bij meerdere werkgevers, is ieder van die werkgevers verantwoordelijk voor de re-integratie. Hoewel niet verplicht, is het aan te bevelen om onderling afstemming te zoeken. Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 15				
17	Een werknemer werkt hele dagen in structureel en passend werk voor 70% van het oude loon. Is dit zondermeer bevredigend?	1	Nee	X
		2	Ja	
Toelichting Een naar behoren afgerond re-integratietraject Het doel van een re-integratietraject is een bevredigend resultaat. Dat wil zeggen een structurele werkherleving die zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. Wanneer is er sprake van bevredigend resultaat? Een bevredigend resultaat is bereikt als: 1. de werknemer passend werk doet met een structureel karakter dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden en oorspronkelijke beloning binnen het eigen bedrijf (Spoor 1), dan wel - met toestemming van werknemer - buiten het eigen bedrijf. Of, als dit niet mogelijk blijkt, dan is een bevredigend resultaat ook bereikt als: 2. de werknemer passend werk doet met een structureel karakter met een loonwaarde van ten minste 65% van het oorspronkelijke loon (van voor de eerste ziekte dag). Het moet hier gaan over een situatie die bereikt is na een intensieve re-integratie. Het is niet de bedoeling dat de werkgever aan de werknemer na drie maanden ziekte dit werk voor 65% van het oude loon aanbiedt en vervolgens niets meer doet. In dit laatste geval is het wel van belang dat werkgever en werknemer het erover eens zijn dat er redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden verwacht. Een werknemer hoeft een dergelijk aanbod namelijk niet te accepteren als hij binnen het eigen bedrijf of daarbuiten concrete herplaatsingsmogelijkheden heeft gesignaleerd die beter aansluiten bij zijn functionele mogelijkheden en waarmee hij wellicht een hogere loonwaarde kan realiseren en van de werkgever in redelijkheid kan worden gevraagd om die aan te bieden. Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 19				
18	Welke praktische lijn hanteert UWV voor het maken van kosten voor re-integratie bij zeer geringe uren omvang dienstverbanden?	1	50% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband	
		2	60% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband	
		3	70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband	X
		4	80% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband	
Toelichting Bijzondere situaties bij de re-integratie; Dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang en/of wisselende urenomvang Bij dienstverbanden met een zeer geringe urenomvang of van een wisselende arbeidsomvang heeft de				

werkgever dezelfde inspanningsverplichting. Wel komt eerder de vraag aan de orde wat nog verwacht kan worden.

Vooraf voor wat betreft de kosten geldt dat deze in verhouding tot de omvang van het dienstverband moeten staan. UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden geveerd niet meer mogen zijn dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van de loondoorbetalingsverplichting.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 16

19	Als de werkgever de conclusie trekt geen mogelijkheden in eigen bedrijf moet spoor 2 binnen hoeveel weken starten?	1	Binnen 3 weken	
		2	Binnen 6 weken	X
		3	Binnen 9 weken	
		4	Binnen 12 weken	

Toelichting

Zodra blijkt dat er in het eerste spoor geen structurele re-integratiemogelijkheden zijn of binnen afzienbare tijd komen, zal dit leiden tot het bijstellen van de probleemanalyse c.q. het plan van aanpak. De werkgever zal dan een adequaat tweedespoortraject moeten opstarten.

De werkgever zal dit binnen 6 weken moeten doen nadat de conclusie is getrokken dat er geen mogelijkheden meer in het eigen bedrijf zijn. Bij de afweging of het tweede spoor moet worden ingezet is de eerstejaarsevaluatie van speciaal belang, meer hierover in Bijlage 1, onderdeel 4.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017

20	Wat is re-integratie spoor 1 bij een detacheerder?	1	De re-integratie bij de detacheerder zelf	
		2	De re-integratie bij de oorspronkelijke inlener, een andere inlener of bij de detacheerder zelf	X
		3	De re-integratie bij de oorspronkelijke inlener of een nadere inlener	
		4	Geen; alleen spoor 2 is aan de orde	

Toelichting

Detacheren en payroll

Bij detachering en bij een payrollconstructie worden de werkzaamheden gedaan in het bedrijf van een opdrachtgever, die niet zelf de rol van werkgever vervult. De werknemer is in dienst bij de detacheerder of de payrollonderneming.

Die is als formele werkgever verantwoordelijk voor de loondoorbetaling bij ziekte en voor de re-integratie, zowel in Spoor 1 als in Spoor 2.

Spoor 1 wil hier zeggen: begeleiding naar werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder of de payroller zelf, waarbij de werknemer bij dezelfde formele werkgever in dienst blijft. Pas als daar geen mogelijkheid toe bestaat, is de inzet van een tweede Spoortraject aan de orde.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p.17

21	Kan een zieke werknemer met een contract voor onbepaalde tijd ontslagen worden gedurende zijn ziekteperiode?	1	Ja	X
		2	Nee	

Toelichting

Ontslagverbod

Op grond van art.7:670 lid 1 BW geldt dat de werkgever de werknemer niet mag ontslaan gedurende de eerste twee jaar dat de werknemer wegens ziekte niet in staat is om zijn werk te doen.

De ontslagbescherming geldt echter niet als de zieke werknemer weigert mee te werken aan zijn re-integratie (artikel 7:670b lid 3 BW). Dat is het geval als de zieke werknemer zonder deugdelijke grond: weigert redelijke voorschriften van de werkgever op te volgen en mee te werken aan maatregelen die erop gericht zijn om hem weer te laten werken; of weigert de door zijn werkgever aangeboden passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a BW te verrichten; of weigert mee te werken aan de opstelling, bijstelling of evaluatie van een Plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 13

22	Wanneer kan de werkgever een werknemer verplichten om training en/of scholing te volgen in het kader van re-integratie?	1	Als de cursus niet duurder is dan 10% van de resterende loonkosten in het kader van loondoorbetaling	
		2	Als met nieuw verworven bekwaamheden aanwezige functies passend worden	X
		3	Als het om computercursussen gaat	
		4	Volgens een redelijkheid en billijkheidsprincipe	

Toelichting

Meewerken aan re-integratie

De werknemer moet meewerken aan de re-integratie, als dit redelijkerwijs van hem kan worden verwacht. Hij dient een positieve en actieve houding, en enige flexibiliteit te tonen. De werknemer moet zich houden aan redelijke voorschriften van de werkgever of van deskundigen die hem begeleiden. De werknemer moet meewerken aan het opstellen van het Plan van aanpak, het uitvoeren van het met zijn werkgever overeengekomen plan en aan in de arbeidsovereenkomst of branche-overeengekomen maatregelen ter bevordering van zijn herstel of re-integratie. Van hem kan meewerken worden verwacht aan redelijke maatregelen die zijn gericht op het vergroten van zijn bekwaamheden, zoals door training en scholing.

Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV, februari 2017; hoofdstuk 4.4, p. 13.

23	Wanneer kan UWV een verlengde loondoorbetalingsverplichting opleggen, als de werknemer bij meerdere werkgevers een contract voor onbepaalde tijd heeft?	1	Als bij één werkgever sprake is van verwijtbare tekortkomingen in de re-integratie	
		2	Als alle werkgevers in gelijke mate tekortkomingen vertonen bij de re-integratie	
		3	Als alle werkgevers verwijtbare tekortkomingen hebben in de re-integratie	X

Toelichting

Meerdere werkgevers

Als een werknemer een dienstverband voor onbepaalde tijd bij meerdere werkgevers heeft, kan een verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd als bij alle werkgevers verwijtbare tekortkomingen in de re-integratie wordt vastgesteld.

Levert één van de werkgevers wel voldoende re-integratie-inspanningen, dan kan in het geheel geen verlengde loondoorbetalingsverplichting worden opgelegd. Vraagt een van de werkgevers terecht een bekorting aan, dan geldt de bekorting voor alle werkgevers. Samenloop van of met (een) dienstverband(en) voor bepaalde tijd staat het opleggen van (een) verhaalsanctie(s) niet in de weg.

Bron: Werkwijzer Poortwachter UWV 2017; p. 26

24	Hoe doet UWV de RIV toets bij een	1	1. De verzekeringsarts beoordeelt of de fml ook leidt tot het	
-----------	-----------------------------------	----------	---	--

	re-integratie opbouwschema? (tot 01-09-2021)		opbouwschema	
		2	2. De verzekeringsarts overlegt met de bedrijfsarts	
		3	De verzekeringsarts vraagt aan de arbeidsdeskundige of het opbouwschema correct is	
		4	De verzekeringsarts toets de indicatie voor de geleidelijke opbouw, het tempo van uitbreiding en de haalbaarheid van het eindresultaat	X

Toelichting

Opbouwschema

Wanneer de werknemer in het kader van de re-integratie in een opbouwschema bezig is de werktijd uit te breiden maar (nog) niet voor zijn volledige aantal uren werkt, is er geen sprake van een arbeidsduurbepending in de zin van de standaard Duurbelastbaarheid in Arbeid. Deze opbouw van werktijd is niet het primaire gevolg van ziekte. Het gaat volgens een re-integratieplan dat concreet is in omvang en tijd.

De VA toetst de indicatie voor deze geleidelijke opbouw, de termijn (tempo) van uitbreiding en de haalbaarheid van het te verwachten eindresultaat zoals deze beschreven moet zijn door de bedrijfsarts in het re-integratieverslag (RIV).

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 29

25	Arbeidstherapie kan zonder stevige onderbouwing niet langer zijn dan?	1	4 weken	
		2	6 weken	X
		3	8 weken	
		4	10 weken	

Toelichting

Arbeidstherapie

Arbeidstherapie is een kortdurende activiteit als onderdeel van re-integratie die de bedrijfsarts kan adviseren aan de werkgever met als doel duidelijkheid te krijgen over de belastbaarheid van de arbeidsongeschikte werknemer om te komen tot (uitbreiding van) werkhervatting. De duur van de arbeidstherapie mag normaliter ongeveer 6 weken zijn.

De uitgave van STECR-Werkwijzer arbeidstherapie van eind 2007 spreekt zelfs van een termijn van 4 weken. Als arbeidstherapie langer dan 6 weken duurt, dan moet de bedrijfsarts de reden hiervoor goed kunnen onderbouwen. De VA beoordeelt in voorkomende gevallen of de arbeidstherapeutische interventie van de werknemer adequaat is gehanteerd.

Bron: Werkwijzer Poortwachter, UWV, maart 2017; p. 30