

REÏNTEGRATIEBEOORDELING TIJDELIJK DIENSTVERBAND

Ook bij werknemers van wie het dienstverband tijdens de eerste twee ziektejaren eindigt, bijvoorbeeld bij een tijdelijk dienstverband, beoordeelt UWV aan het einde van de dienstbetrekking of door werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht. 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. Hetzelfde geldt voor de processtappen uit de Wet verbetering poortwachter en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

Als het gaat om reïntegratie van tijdelijke arbeidsrelaties, zullen bij de beoordeling door UWV vooral de door de werkgever te maken kosten voor de reïntegratie in relatie tot de resterende duur van het dienstverband een afwegingsfactor vormen. 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 [Centrum voor werk en inkomen, red.] of naar een uitzendbureau. Soms is aanvullende hulp bij sollicitaties nodig. In andere gevallen kan een traject, gericht op werkherleving bij een andere werkgever, of een omscholing nodig zijn.

Wat betreft het kostenaspect kunnen voorts alleen financiële inspanningen van de werkgever worden geleverd die redelijk zijn, ook ten opzichte van de resterende periode van het dienstverband. Van de werkgever kan in redelijkheid niet worden geëist dat hij zich financiële inspanningen getroost die, gelet op de resterende duur van het dienstverband, bovenmatig zijn. UWV hanteert hiervoor als praktische lijn dat de kosten die van de werkgever kunnen worden geleverd niet meer mogen bedragen dan 70% van het nog te betalen loon over de resterende duur van het dienstverband. Teneinde te voorkomen dat de reïntegratie dan stagneert, kan de werkgever bij een tijdelijk dienstverband UWV verzoeken in de reïntegratie te participeren. Inwilliging van het participatieverzoek heeft tot gevolg dat 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.

De werkgever is echter niet gehouden een participatieverzoek te doen.

REÏNTEGRATIEBEOORDELING TIJDELIJK DIENSTVERBAND

Uiterlijk op de laatste dag van het tijdelijk dienstverband stelt de werkgever in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag op als de ziekte van de werknemer zes weken of langer heeft geduurd. Op basis van dit verslag beoordeelt UWV de reïntegratieinspanningen. Indien UWV van mening is dat onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht, verhaalt UWV ziekengeld op de werkgever met inachtneming van de regels van het Besluit verhaal ziekengeld (Stcrt. 26 januari 2005, 18).

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 weigeren, 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 UWV in de vorm van korting op de uitkering.