



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Commentaar Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar

Heerma van Voss, G.J.J.; Pennings, F.J.L.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J., & Pennings, F. J. L. (2010). Commentaar Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. In *Tekst & Commentaar Socialezekerheidsrecht* (pp. 369-373). Deventer: Kluwer. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/16433>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/16433>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

B3. REGELING PROCESGANG EERSTE EN TWEEDE ZIEKTEJAAR

Regeling van 25 maart 2002, Stcrt. 60, zoals deze regeling laatstelijk is gewijzigd bij de Regeling van 16 december 2005, Stcrt. 249, 6 december 2006, Stcrt. 252

[Inleidende opmerkingen]

1. Algemeen. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar vindt haar grondslag in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. De regeling beoogt de procesgang in het eerste en tweede ziektejaar te verbeteren en vroegtijdige initiatieven voor re-integratie te stimuleren. In de regeling wordt aangegeven welke inspanningen ten minste worden verwacht van werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst. Op deze regeling zijn onder andere de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter gebaseerd. *Geschiedenis regeling.* In eerste instantie zag de regeling alleen op het eerste ziektejaar. Maar sinds inwerkingtreding van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003, die de werkgever verplicht het loon van een zieke werknemer gedurende 104 weken door te betalen, ziet de regeling ook op het tweede ziektejaar. Deze verlenging bracht mee dat het moment waarop het re-integratieverslag moet worden ingediend is verschoven naar het eind van het tweede ziektejaar.

2. Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Op grond van de Wet verbetering poortwachter (Stb. 2001, 628) moeten werkgever en werknemer beiden de nodige re-integratie-inspanningen leveren met als doel hervatting in eigen of passende arbeid binnen het bedrijf. Omdat een breed gedragen normering van de door werkgever en werknemer te leveren re-integratie-inspanningen ontbrak, is een beoordelingskader ontwikkeld dat door werkgevers en werknemers als richtsnoer geldt voor de te leveren re-integratie-inspanningen en door het UWV wordt gebruikt voor de toetsing daarvan. Het beoordelingskader is gebaseerd op wet- en regelgeving, jurisprudentie en professionele richtlijnen.

3. Re-integratie-inspanningen. De werknemer en diens werkgever zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. Re-integratie-inspanningen zijn pas vereist als de aard en de duur van het verzuim daartoe aanleiding geven. Dit is niet zo als er bijvoorbeeld sprake is van een griepje. De inhoud van de te leveren re-integratie-inspanningen in het kader van de arbeidsrechtelijke verhouding tussen werkgever en werknemer enerzijds en de bestuursrechtelijke verhouding tussen werkgever/werknemer en UWV anderzijds liggen in elkaars verlengde. Beide vallen onder de gemeenschappelijke noemer van de redelijkheid. *Verplichtingen werkgever en werknemer.* Aan de hand van de in deze regeling opgenomen minimeisen en het beoordelingskader wordt beoordeeld of de werkgever en de werknemer in redelijkheid tot de re-integratie-inspanningen hebben kunnen komen. Wat in redelijkheid van de werkgever verwacht kan worden, wordt mede bepaald aan de hand van factoren die zijn opgenomen in de bijlage van het beoordelingskader. Van de werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan de in het plan van aanpak overeengekomen re-integratiestappen en dat hij andere aangeboden passende arbeid aanvaardt. *Passende arbeid.* Wat in een individueel geval passende arbeid is, wordt aan de hand van de concrete omstandigheden van het geval beoordeeld. Als leidraad kan — op basis van de jurisprudentie — worden gevolgd dat het bij passende arbeid gaat om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de af-

stand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is. Er is in ieder geval geen sprake van passende arbeid, wanneer de arbeid niet volgens de geldende cao wordt beloond of gewetensbezwaren bestaan tegen het desbetreffende werk.

4. Oordeel bedrijfsarts of arbodienst. Indien sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, geeft de arbodienst binnen zes weken zijn oordeel over het ziektegeval. Het geven van een oordeel impliceert dat er enerzijds een probleemanalyse wordt opgesteld en anderzijds een advies wordt gegeven over het herstel en werkhervatting. *Maatwerkregeling.* Tot 1 juli 2005 was de werkgever verplicht een integrale gecertificeerde arbodienst in te schakelen. Sinds de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Stb. 2005, 202) is er een alternatief mogelijk voor deskundige bijstand. Deze maatwerkregeling vereist overeenstemming tussen cao-partners, of tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Voor de gevallen dat een maatwerkregeling is getroffen is de ingeschakelde bedrijfsarts verantwoordelijk voor het nemen van actie, het verstrekken van informatie of het geven van een oordeel zoals dat voordien exclusief van de arbodienst werd gevraagd.

5. Plan van aanpak. De werkgever is er verantwoordelijk voor dat in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak tot stand komt. Uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst, stellen werkgever en werknemer samen een plan van aanpak op. In het algemeen betekent dit dus dat uiterlijk binnen acht weken na de eerste ziektedag een plan van aanpak wordt opgesteld. In dit plan staan afspraken om de mogelijkheden tot werken te vergroten. Hierbij kan gedacht worden aan behandeling, cursus of activiteiten zoals aanpassing van de werkplek, de werkorganisatie of de arbeidstijden. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

6. Re-integratiedossier en re-integratieverslag. Indien sprake is van langdurig ziekteverzuim moet de werkgever aantekening houden van het ziekteverzuim en de re-integratieactiviteiten. Elke stap van het re-integratieproces moet worden vastgelegd in het re-integratiedossier. *Re-integratieverslag.* In het re-integratieverslag wordt achteraf verantwoording afgelegd over het eerste en tweede ziektejaar. In feite is dit verslag een uittreksel van het re-integratiedossier. Bij de aanvraag van een WAO-uitkering moet de werknemer op grond van art. 34a lid 1 WAO het re-integratieverslag aan het UWV verstrekken. Zonder dit verslag wordt de aanvraag voor de WAO-uitkering niet in behandeling genomen door het UWV (CRvB 9 augustus 2006, LJN AY6221).

7. Beoordeling UWV. De door de werkgever en werknemer verrichte re-integratie-inspanningen worden aan het eind van het tweede ziektejaar beoordeeld. Het UWV toetst aan de hand van de vraag of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Bij de aanvraag voor een WIA-uitkering vormt het re-integratieverslag voor het UWV de basis voor de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Bij die beoordeling is het gevolgde proces ondergeschikt aan het resultaat. Als er een bevredigend re-integratieresultaat is behaald, is de weg waarlangs niet relevant. Indien het resultaat niet bevredigend wordt geacht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk is ondernomen. *Sancties.* Als het UWV van oordeel is dat er door werkgever of werknemer te weinig re-integratie-inspanningen zijn geleverd, dan heeft dit belangrijke consequenties. Is de werkgever in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke is gebleven en heeft hij daar geen deugdelijke grond voor, dan wordt de WIA-uitkering van de werknemer geweigerd. De werkgever is dan verplicht om langer loon door te betalen, de zgn. loonsanctie (art. 7:629 BW). Is de werknemer in zijn re-inte-

gratie-inspanningen tekortgeschoten en is hem dat aan te rekenen, dan wordt de WIA-uitkering ook geheel of gedeeltelijk, blijvend of tijdelijk geweigerd (art. 28 lid 2 onder b en 88 WIA). Zie voor de toetsing van loonsanctiebesluiten CRvB 22 februari 2006, RSV 2006/99, USZ 2006/97 en LJN AV2317, 2381, 2473, 2476, 2477 en 2478.

[Begripsbepalingen]

Artikel 1. In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Arbodienst:** een dienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- b. **bedrijfsarts:** de persoon, bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet die belast is met de bijstand, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van die wet;
- c. **plan van aanpak:** het plan van aanpak, bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- d. **werkgever:** een werkgever als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering artikel 25, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- e. **werknemer:** een werknemer als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de verzekerde, bedoeld in artikel 25, eerste lid, van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- f. **UWV:** het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

[Gegevensverstrekking aan de bedrijfsarts of de arbodienst]

Artikel 2. — 1. De werkgever verstrekt aan de bedrijfsarts of de arbodienst tijdig alle noodzakelijke gegevens met betrekking tot het ziekteverzuim van zijn werknemers, teneinde de bedrijfsarts of arbodienst in staat te stellen de bijstand, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van de Arbeidsomstandighedenwet en in deze regeling, naar behoren te verrichten.

— 2. De werkgever verlangt indien er naar de verwachting van de bedrijfsarts of de arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim, binnen zes weken na de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid een oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst over het desbetreffende ziektegeval.

— 3. De werkgever verlangt onverwijld een oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst als bedoeld in het tweede lid indien eerst na zes weken blijkt dat het ziekteverzuim naar de verwachting van de bedrijfsarts of de arbodienst langdurig dreigt te zijn.

[Houden van aantekening]

Artikel 3. Indien er op enig moment gedurende de ziekte van de werknemer naar de verwachting van de bedrijfsarts of de arbodienst sprake is van dreigend langdurig ziekteverzuim houdt de werkgever aantekening als bedoeld in artikel 71a, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, eerste lid, van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen en legt hij in ieder geval alle gegevens, documenten en correspondentie vast die betrekking hebben op het verloop van het ziekteverzuim, het aantal feitelijk gewerkte uren, en de op grond van deze regeling ondernomen activiteiten.

[Het plan van aanpak]

Artikel 4. — 1. Indien uit het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst, bedoeld in artikel 2, tweede of derde lid, blijkt dat er nog mogelijkheden zijn om de terugkeer naar arbeid van de werknemer te bevorderen, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer, binnen twee weken na het oordeel een plan van aanpak op.

— 2. Het plan van aanpak, bedoeld in het eerste lid, omvat in ieder geval:

a. de door de werkgever en de werknemer te ondernemen activiteiten gericht op inschakeling in de arbeid, de daarmee te bereiken doelstellingen en de termijnen waarbinnen die doelstellingen naar verwachting kunnen worden bereikt;

b. afspraken omtrent de momenten waarop de in het plan van aanpak overeengekomen activiteiten door de werkgever en de werknemer worden geëvalueerd, die evaluatie vindt periodiek, en in ieder geval aan het einde van het eerste ziektejaar plaats, en

c. aanwijzing van een persoon die de overeengekomen activiteiten begeleidt en het contact verzorgt tussen werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst.

— 3. Het plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd. De werkgever verstrekt hiervan onverwijld een afschrift aan de werknemer, de in het tweede lid, onderdeel c, bedoelde persoon en de bedrijfsarts of de arbodienst.

— 4. De werkgever draagt er zorg voor dat de bedrijfsarts of de arbodienst de werknemer regelmatig hoort over het verloop van de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid en verlangt indien het verloop van de ongeschiktheid naar het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst bijstelling van het plan van aanpak noodzakelijk maakt, hieromtrent onverwijld advies van de bedrijfsarts of de arbodienst aan zichzelf en de werknemer.

— 5. Het plan van aanpak wordt bijgesteld indien de evaluatie van dat plan van aanpak of het in het vierde lid bedoeld advies van de bedrijfsarts of de arbodienst daartoe aanleiding geeft. Het eerste tot en met derde lid zijn van overeenkomstige toepassing.

[Afwijken van termijnen]

Artikel 5. Van de termijnen, bedoeld in artikel 2 en 4, kan door de werkgever en de werknemer gemotiveerd worden afgeweken.

[Inhoud van het reïntegratieverslag]

Artikel 6. — 1. Het reïntegratieverslag, bedoeld in artikel 71a, derde lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, derde lid, van de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen bevat in ieder geval:

a. de noodzakelijke administratieve gegevens van de werknemer, werkgever en bedrijfsarts of arbodienst;

b. gegevens omtrent de aard van het bedrijf van de werkgever;

c. gegevens omtrent de functie van de werknemer;

d. gegevens omtrent de bekwaamheden van de werknemer;

e. vermelding van de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte;

f. het oordeel en het advies van de bedrijfsarts of de arbodienst, bedoeld in artikel 2, tweede en derde lid, respectievelijk artikel 4, vierde lid;

g. het door de werkgever en de werknemer overeengekomen plan van aanpak en de bijstellingen, bedoeld in artikel 4, vijfde lid;

h. de evaluatie aan het einde van het eerste ziektejaar, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel b, alsmede de meest recente evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de in het plan van aanpak gemaakte afspraken;

i. een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door de werkgever en de bedrijfsarts of de arbodienst;

j. een actueel oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst over het verloop van de ongeschiktheid tot werken, de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid;

k. een actueel oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst en de werkgever over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever, en

l. een oordeel van de werknemer omtrent de op grond van de onderdelen a tot en met k opgenomen gegevens en oordelen.

— 2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing met betrekking tot het reïntegratieverslag, bedoeld in artikel 38, tweede lid, Ziektewet, voor zover dit gezien de resterende duur van het dienstverband gerekend vanaf de eerste dag van ongeschiktheid tot werken redelijkerwijs te verlangen is.

[Standaarden]

Artikel 7. Het UWV is bevoegd voor de vastlegging van de in artikel 6, onderdeel j, bedoelde gegevens standaarden vast te stellen.

[Aanvullende deskundigheid]

Artikel 7a. Indien voor een goede uitvoering van deze regeling naar het oordeel van de bedrijfsarts of de arbodienst aanvullende deskundigheid is vereist, draagt de bedrijfsarts of de arbodienst zorg voor tijdige inschakeling daarvan.

[Grondslag]

Artikel 8. Deze regeling is mede gebaseerd op artikel 38, zesde lid, van de Ziektewet.

[Citeertitel]

Artikel 9. Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.