

Case managers, ken je klassiekers!

De eerste officieel opgeleide casemanagers hebben in 2002 hun diploma gekregen. Hun diplomering viert dus haar derde lustrum. De afgelopen vijftien jaar is de wereld van de casemanager wel fors veranderd. Want 2002 was het jaar waarin de Poortwachter zijn plekje bij de poort bezette. Er was nog één jaar loondoorbetaling, Wet WIA stond in de steigers, BEZAVA was nog lang niet nodig en de arbeidsmarkt hoefde nog niet modern te worden. In die veranderende wereld is het belangrijk gerechtelijke uitspraken te volgen: ze laten zien hoe je met veranderende regelgeving om moet gaan.

Alle maatregelen die de overheid bedenkt, komen met grote regelmaat bij rechtbanken terecht. Als er bijvoorbeeld in een wet 'redelijkheid en billijkheid' staat, is de grote vraag wat daar nu precies mee wordt bedoeld. Interpretatie van wetgeving zorgt voor de noodzakelijke nuancering. Vooral uitspraken van de Hoge Raad en de Centrale Raad van Beroep zijn belangrijk. Arresten van deze instanties hebben vaak impact. Neem de beroemde zaak van Oskam en Kummeling, waarin de Hoge Raad uitlegde dat alleen het verstrijken van tijd niet genoeg is om van 'passende arbeid' 'bedongen arbeid' te maken; het gaat ook om re-integratie-inspanningen en communicatie.

Interpretatie van regelgeving

Die klassiekers van de Hoge Raad zijn voor casemanagers belangrijk, omdat deze de interpretatie van regelgeving neerleggen. Neem de zaak van Vixia en Gerrits, waarin een werkgever de arbeids-overeenkomst wilde laten ontbinden, omdat de werknemer zich niet aan de controlevoorschriften had gehouden. De Hoge Raad concludeerde dat die reden alleen niet voldoende is. Er moeten bijkomende redenen zijn, die de ontbinding rechtvaardigen. Gevolg: er is geen casemanager meer die op beëindiging aanstuurt als de medewerker niet op een afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen.

Nog zo'n klassieker: de uitspraak over het stoppen van de loondoorbetaling als een werknemer weigert voor een deel van de uren in passend werk aan de slag te gaan. Mag dan het gehele loon worden stopgezet of alleen het loon over de uren die de werknemer wel kan werken? De Hoge Raad is helder: het is een sanctie en die gaat over het gehele loon. Alleen als in redelijkheid en billijkheid zo'n sanctie niet kan, is stopzetten van het gehele loon niet mogelijk. Maar wat dat voor redenen zijn, moet nog door rechters worden bepaald. Beetje een cliffhanger!

*'Klassiekers van de Hoge Raad
laten zien hoe regelgeving
geïnterpreteerd wordt'*



Zaken over loonsancties

Ook de CRvB doet regelmatig een duit in het juridische zakje. Recent speelde een aantal zaken over loonsancties. Loonsancties zijn voor een casemanager een doorn in het oog. De vraag is welke schadevergoeding het UWV betaalt als een loonsanctie ten onrechte is opgelegd. Het beleid was dat op basis van de gemiddelde duur van loonsancties een vergoeding werd berekend. Daarbij werd uitsluitend gekeken naar het loon. De CRvB breekt met die lijn en schrijft in ECLI:NL:CRVB:2015:4452 dat het in beginsel zo is, dat de schadevergoeding zodanig moet zijn dat de schuldeiser in de toestand moet worden gebracht waarin hij zou hebben verkeerd als het onterechte besluit niet had plaatsgevonden. Daarbij is wel van belang dat er een rechtstreeks verband is tussen de kosten en de opgelegde loonsanctie. Dan gaat het om betalingen waartoe de werkgever gedurende het derde ziektejaar verplicht was. Dus kosten die zijn vastgelegd in een cao of in de arbeidsovereenkomst of uit de wet voortvloeien. De werkgever in deze casus wilde de kosten voor de uren van de HR-manager meenemen. Dat werd afgewezen omdat de manager in dienstbetrekking stond en er zodoende geen extra kosten zijn gemaakt. De kosten van een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige die in het derde jaar zijn ingeschakeld kunnen wel worden meegenomen in de claim.

In ECLI:NL:CRVB:2015:4236 ging het ook over een schadevergoeding. In deze casus werden ook de premie van een WGA-hiaatverzekering en ANW-gatverzekering en de aan de werknemer betaalde reiskosten meegenomen in de eis van de werkgever. De CRvB wijst de vorderingen van de werkgever toe. Les voor iedere casemanager: zorg ervoor dat je bij het aanvechten van een loonsanctie alle kosten meeneemt, die redelijkerwijs aan het derde jaar loondoorbetaling zijn verbonden.

Als de loonsanctie terecht is opgelegd, is er nog een kans om de kosten ergens anders neer te leggen. Hoe zit dat? Een werkgever is afhankelijk van de inzet van deskundigen: bedrijfsarts, arbo-dienst, arbeidsdeskundige, re-integratiebedrijf e.d. Als die deskundige zijn werk niet goed doet, kan de werkgever een loonsanctie krijgen. De werkgever is namelijk aansprakelijk als het re-integratieproces niet het gewenste resultaat oplevert. De werkgever kan dan een civiele zaak starten tegen de deskundige: wanprestatie!

Bedrijfsartsen en arbodiensten zijn al regelmatig veroordeeld tot schadevergoedingen aan de werkgever. In ECLI:NL:GHDHA:2016:2231 liet een register-arbidsdeskundige het na om tijdig een tweedespoortraject te starten, waarna de werkgever een loonsanctie kreeg. De werkgever stelde de arbeidsdeskundige aansprakelijk en kreeg gelijk. De arbeidsdeskundige is de deskundige en zal zijn taak naar behoren moeten uitvoeren. Zeker als alle informatie beschikbaar is en duidelijk is wat er van hem wordt verwacht.

Ook hier weer een praktische tip voor casemanagers: stuur deskundigen goed aan en leg vast wat er van ze wordt verwacht. Mocht het dan misgaan dan is duidelijk waar de schuld ligt!



Voor casemanagers en inkomensspecialisten hebben wij een praktisch boekje samengesteld over arbeidsrecht in relatie tot verzuim, met daarin veel aandacht voor jurisprudentie. Te koop in de webshop op cs-opleidingen.nl.