



Loonsanctie eigenlijk altijd verdiend

Ieder jaar leveren werknemers en werkgevers circa 40.000 re-integratieverslagen in bij UWV. Allemaal dossiers die eerst de Poortwachertoets moeten doorstaan, voordat de arbeidsongeschikte werknemer zich voor de keuring bij de keuringsarts en de arbeidskundige mag melden. In bijna 10% van de gevallen zijn deze re-integratieverslagen reden voor een sanctie. Dat is jammer en eigenlijk onnodig.

Eerst administratieve toetsing

Als een werknemer twee jaar arbeidsongeschikt is, doet hij een aanvraag voor een WIA-uitkering. Op dat moment toetst het UWV of er voldoende is gedaan om de werknemer te re-integreren. Allereerst wordt er een administratieve toetsing gedaan: is het re-integratieverslag compleet? Dat wil zeggen, bevat het alle noodzakelijke stukken conform de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar? Bijvoorbeeld een plan van aanpak met eventuele bijstellingen en een actueel oordeel van de bedrijfsarts. Ontbreken er stukken, dan moeten deze alsnog binnen een week aangeleverd worden. Reageert de werkgever te laat, dan heeft hij de administratieve sanctie al te pakken.

Inhoudelijke toetsing

Is het verslag compleet, dan beoordeelt de verzekeringsarts het sociaal-medisch handelen van de bedrijfsarts. Kan de verzekeringsarts zich geen goed beeld vormen en voorziet de bedrijfsarts hem niet op tijd van aanvullende informatie, dan is dit ook weer reden voor een loonsanctie.

Is de verzekeringsarts het wel eens met de bedrijfsarts, dan gaat de arbeidsdeskundige verder met de RIV-toets. Daarbij draait het om 3 vragen:

1. Is er sprake van een bevredigend resultaat?
2. Zo nee, heeft de werkgever toch voldoende re-integratieinspanningen verricht?
3. Zo nee, heeft de werkgever daarvoor een goede reden?

Een bevredigend resultaat is bereikt als sprake is van:

1. een structurele werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever in passend werk dat min of meer aansluit bij de functionele mogelijkheden. Pas wanneer dit niet haalbaar blijkt, is een bevredigend resultaat ook bereikt als:
2. de werknemer heeft hervat in structurele passende werkzaamheden die minder goed aansluiten bij de functionele mogelijkheden, maar die wel een totale loonwaarde van 65% of meer van het oorspronkelijke loon opleveren.

In deze definitie zit een volgorde die aangehouden moet worden. Er is dus niet automatisch sprake van een bevredigend resultaat als de werknemer tegen 65% loonwaarde heeft hervat.

	2014	2015
Inhoudelijke loonsancties (onvoldoende inspanning werkgever)	1.956	1.767
Administratieve loonsancties	1.814	1.851

Sancties voor onvoldoende inspanning werknemer kwamen niet voor!

Bron: UWV

Bij een niet-bevredigend resultaat kijkt de arbeidsdeskundige naar de inspanningen die zijn verricht. Daarbij toetst hij of de re-integratie langs de volgende lijn tot stand gekomen is:

1. Is het eigen werk, eventueel door het treffen van voorzieningen geschikt (te maken)?
2. Is er ander passend werk (te maken) binnen het bedrijf?
3. Is spoor 2 (tijdig) ingezet?

Overigens wil het Kabinet de beoordeling van re-integratietrajecten begrijpelijker en meer voorspelbaar maken. Hiermee moet worden voorkomen dat het tweede spoor alleen wordt opgestart om een loonsanctie te voorkomen. De uitwerking van dit plan is nog niet bekend.

Opleggen loonsanctie of door naar de WIA-keuring

Kan de werkgever geen goede reden aanvoeren voor de geconstateerde tekortkomingen, dan zal er een loonsanctie van maximaal 52 weken worden voorgesteld. De werkgever krijgt hiervan een schriftelijke motivering. Hierbij wordt vermeld wat de werkgever moet repareren en onder welke voorwaarde hij bekorting van de loonsanctieperiode kan aanvragen. De loonsanctie is een officiële beschikking van het UWV en daar is bezwaar op mogelijk. Ook een werknemer kan bezwaar maken. Gaat u in bezwaar, dan is ons advies om tegelijkertijd een bekorting van de loonsanctieperiode aan te vragen. Is het bezwaar niet gegrond, dan kan de bekorting nog veel geld opleveren.

Redenen voor loonsancties

Vanuit onze praktijkervaring zien we deze sancties geregeld terugkomen:

- Geen adequaat re-integratietraject, niet het juiste gedaan.
- Tweede spoor is te laat ingezet. Na het arbeidsdeskundig onderzoek moet het tweede spoor binnen zes weken gestart zijn! En niet alleen een intake om dan weer maanden te wachten.
- Tweede spoor is niet doorgezet. Na mislukt traject van zes maanden is er geen vervolg aan het tweedespoortraject gegeven tot einde wachttijd.

- Er is niet serieus naar loonvormende arbeid gekeken, te veel focus op vrijwilligerswerk om in het ritme te blijven maar geen echte re-integratie-inspanning.
- Te afwachtende houding bij werkgever in het opvolgen van de gegeven adviezen of juist omgekeerd het kritiekloos volgen van de arbodienst.
- Verschil in opvatting tussen verzekeringsarts en bedrijfsarts (m.n. bij GBM, urenbeperking en beperkingen in de rubriek persoonlijk – sociaal functioneren. Het UWV is van mening dat de arts een re-integratieblokkerend advies heeft gegeven).
- Er is te veel klachtencontingent gehandeld in plaats van tijdcontingent waarin werkherleving plaatsvindt o.b.v. een vooropgesteld tijdschema.
- Bedrijfsarts is te laat of te weinig ingezet waardoor verzekeringsarts van mening is dat er reële re-integratiekansen gemist zijn.
- Een werknemer is onvoldoende gesanctioneerd terwijl hij niet voldoende heeft meegewerkt aan het verkrijgen van passende arbeid. Werkgever had een loonstop moeten toepassen.

Dit zijn allemaal sancties die te voorkomen zijn met een strakke sturing!

Tips voor casemanagers

- 1 Goede dossieropbouw is essentieel. Bij iedere beslissing in het dossier hoort een afdoende onderbouwing met de argumenten van bijvoorbeeld een arts of arbeidsdeskundige.
- 2 Een consistent re-integratietraject is voor UWV leidend. Vooral bij aanpassingen van het re-integratiedoel is een goede onderbouwing noodzakelijk.
- 3 Deskundigenoordelen zorgen voor zekerheid in het dossier. Bij twijfel is een DO het aangewezen middel.
- 4 Zorg ervoor dat alle betrokken partijen de juiste activiteiten ondernemen en dat voldoende afstemming plaatsvindt.
- 5 Geef de regie niet uit handen!