

RECHTSPRAAK

Loonsanctie ten onrechte opgelegd. Het medisch oordeel van de bedrijfsarts met betrekking tot de belastbaarheid is – anders dan het UWV stelt – plausibel te achten.

Feiten

Werkneemster is sinds 2005 bij appellante werkzaam, laatstelijk als senior inventory controller. Vanaf 2012 is zij onder meer om fysieke redenen minder uren gaan werken, namelijk 32 uur per week. Op 8 januari 2015 valt zij voor dat werk uit met psychische klachten. In het plan van aanpak van 3 maart 2015 is werkhervatting in de eigen functie als einddoel weergegeven. Werkneemster werkte toen vier uur per dag. In de (eerstejaars)evaluatie, door appellante en werkneemster in het voorjaar van 2016 ondertekend, is onder meer vermeld dat werkneemster voor nu een half uur tot een uur belastbaar is, dat de verdere toekomst onzeker is en dat een arbeidskundig onderzoek zal plaatsvinden. In juli en augustus 2016 is bij werkneemster een ernstige ontwikkelingsstoornis vastgesteld. Het uitbreiden van twee keer 0,5 uur per week vanuit huis werken kan averechts werken volgens de behandelend psychiater. Appellante en werkneemster hebben in het in oktober 2016 ondertekende formulier Eindevaluatie vermeld dat werkneemster momenteel maximaal tweemaal een half uur per week vanuit huis werkt. Op 20 oktober 2016 heeft werkneemster een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) aangevraagd. Een verzekeringsarts van het UWV heeft, zoals naar voren komt uit een rapport van 21 november 2016, het dossier bestudeerd, werkneemster op een spreekuur onderzocht, overleg gehad met de bedrijfsarts en het re-integratieverslag beoordeeld. De verzekeringsarts kan zich niet vinden in de door de bedrijfsarts aangegeven belastbaarheid van tweemaal een half uur per week. In verband met de opbouw van de werkzaamheden en de pas gestarte behandeling voor de ontwikkelingsstoornis is er een indicatie voor een voorlopige urenbeperking tot vier maal vier uur per dag. De arbeidsdeskundige heeft de re-integratie-inspanningen van appellante onvoldoende geacht, omdat volgens de verzekeringsarts haar belastbaarheid in wellicht aangepast eigen werk groter is dan de bedrijfsarts van appellante heeft aangenomen. Bij besluit van 15 december 2016 heeft het UWV, onder verwijzing naar het rapport van de arbeidsdeskundige, het tijdvak waarin appellante als werkgeefster het loon van werkneemster tijdens ziekte moet doorbetalen, met 52 weken verlengd tot 7 januari 2018, omdat appellante niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Het bezwaar en beroep van appellante zijn ongegrond verklaard. Appellante heeft in hoger beroep aangevoerd dat de verzekeringsartsen onvoldoende rekening hebben gehouden met de specifieke situatie van werkneemster.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Ter beoordeling is of de rechtbank terecht het bestreden besluit in stand heeft gelaten, waarbij het UWV heeft bepaald dat appellante het loon van werknemster moet doorbetalen tot 7 januari 2018. Het geschil spitst zich toe op de beoordeling van die inspanningen over de periode vanaf juli 2016, toen bij werknemster een ontwikkelingsstoornis is vastgesteld, tot aan de bestreden besluitvorming. Het standpunt van het UWV is dat appellante ten onrechte heeft nagelaten in die periode het aantal arbeidsuren uit te breiden van tweemaal een half uur per week naar vier maal vier uur per week, waardoor re-integratiemogelijkheden onvoldoende zijn benut. Gelet op de over werknemster beschikbare medische informatie, waaronder ook de expertise van psychiater Wassenaar van 20 februari 2017, komt niet het beeld naar voren dat uitbreiding van het aantal arbeidsuren, in de mate waarin de verzekeringsarts bezwaar en beroep voor ogen stond, tot de reële mogelijkheden van deze – ook door de verzekeringsartsen van het UWV – psychisch kwetsbaar genoemde werknemster behoorde. Er zijn in de gedingstukken geen aanwijzingen dat na juni 2016 uitbreiding van de arbeidsuren stellig te verwachten was in die mate dat instroom van werknemster in de WIA had kunnen worden voorkomen. Het bestreden besluit, dat van een wezenlijk andere inschatting uitgaat, mist voldoende onderbouwing. Het hoger beroep slaagt. De aangevallen uitspraak zal worden vernietigd. De Raad kan zelf in de zaak voorzien door het besluit van 15 december 2016 te herroepen. Daarmee valt de loondoorbetalingsverplichting van appellante na de verplichte loondoorbetalingsverplichting weg en rust op het UWV de verplichting om alsnog te beslissen over het recht op WIA-uitkering van werknemster per 8 januari 2017.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 17-03-2021

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2021:591

Zaaknummer: 184545 WIA

Rechters: H.G. Rottier, J.P.M. Zeijen en G.A.J. van den Hurk

Advocaten: F.A. Steeman

Wetsartikelen: artikel 25 Wet WIA; artikel 7:629 BW