

RECHTSPRAAK

UWV heeft terecht aan appellante een loonsanctie opgelegd. Appellante is volgens de Raad in het kader van het re-integratietraject van een arbeidsongeschikte werkneemster ten onrechte uitgegaan van een urenbeperking van tien uur per week en van de binnen de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken over werkdagen.

Werkneemster X is voor twintig uur per week werkzaam bij appellante als pedagogisch medewerker. Werkneemster X en appellante spreken bij het aangaan van de dienstbetrekking af dat werkneemster X alleen op maandag tot en met woensdag werkt. Medio juli 2011 valt werkneemster X uit voor haar werkzaamheden wegens chronische rugklachten en klachten van het bewegingsapparaat. Na de uitval van werkneemster X wordt gestart met een re-integratietraject. Ten behoeve van de re-integratie neemt appellante na contact met de bedrijfsarts een urenbeperking van werkneemster X van tien uren verspreid over drie werkdagen aan. Ook gaat appellante bij de re-integratie van werkneemster X uit van de eerder gemaakte afspraken inhoudende dat werkneemster X alleen werkt op maandag tot en met woensdag.

Begin april 2013 vraagt werkneemster X een WIA-uitkering aan. De verzekeringsartsen van UWV stellen in dat kader vast dat werkneemster in staat is om twintig uur per week te werken. Volgens UWV heeft appellante door uit te gaan van de urenbeperking van werkneemster X van tien uur het re-integratietraject in tweede spoor bemoeilijkt. Op grond daarvan komt UWV tot de conclusie dat appellante in het kader van de re-integratie van werkneemster X onvoldoende inspanningen heeft verricht, zonder daarvoor een deugdelijke grond te hebben, en wordt aan appellante een loonsanctie voor de duur van 52 weken opgelegd. Appellante maakt bezwaar tegen het loonsanctiebesluit, hetgeen ongegrond wordt verklaard. Ook het door appellante ingestelde beroep wordt door de rechtbank ongegrond verklaard. In hoger beroep handhaaft appellante haar stelling dat de loonsanctie onterecht is opgelegd. Volgens appellante heeft de bedrijfsarts terecht een urenbeperking van tien uur per week vastgesteld en is zij daarop afgegaan. Ook indien uit wordt gegaan van een urenbeperking van twintig uur per week, zoals UWV heeft vastgesteld, zijn er volgens appellante geen re-integratiekansen gemist. Tot slot voert appellante ook in hoger beroep aan dat zij bij de re-integratie-inspanningen terecht de arbeidsovereenkomst waarbij is afgesproken dat werkneemster X op drie dagen werkzaam is, als uitgangspunt heeft genomen.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. De rechtbank heeft terecht geoordeeld dat appellante ten onrechte tot uitgangspunt heeft genomen dat werkneemster maximaal tien uur

per week zou kunnen werken. De Raad verwijst in dat kader op een e-mailbericht van de bedrijfsarts, waarin hij te kennen geeft dat wekelijks werken gedurende vijf keer twee uur, twee keer vijf uur, maar ook drie keer vier uur mogelijk moet zijn. Daaruit volgt dat de bedrijfsarts werkneemster belastbaar acht voor meer dan tien uur per week. De verzekeringsartsen van UWV hebben deugdelijk gemotiveerd dat werkneemster X in staat was twintig uur per week te werken, verspreid over vijf dagen per week gedurende vier uur per dag, en dat de bedrijfsarts niet kan worden gevolgd in zijn opvatting dat een urenbeperking van maximaal tien uur per week voor werkneemster heeft te gelden, nu deze zelf in de genoemde e-mail ook heeft verteld dat werkneemster zo'n vier tot viereneenhalf uur moet rusten. Nu ook in hoger beroep door appellante geen nadere gegevens zijn ingebracht ter onderbouwing van haar stelling dat appellante op medische gronden slechts in staat was tien uur per week, verspreid over drie dagen, te werken, wordt volstaan met een verwijzing naar de overwegingen van de rechtbank. De Raad oordeelt vervolgens dat appellante ook re-integratiekansen heeft gemist door steeds uit te gaan van een urenbeperking van tien uur per week voor werkneemster. Tot slot faalt volgens de Raad de stelling van appellante dat de binnen de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken over de werkdagen moet worden gerespecteerd. Op werkneemster X rust de verplichting om actief mee te werken aan haar re-integratie, ook in passend werk bij een andere werkgever. Bij passende arbeid gaat het om arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de persoonlijke eigenschappen, de afstand tot het werk, het loon en dat waartoe de werknemer nog in staat is. Dit vloeit voort uit de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, die het kader vormen voor de re-integratie-inspanningen, en sluit aan bij de arbeidsrechtelijke verplichtingen van de werkneemster genoemd in artikel 7:658a BW en de daarop gevormde jurisprudentie. Dat ook het arbeidspatroon van de aangeboden functie daarbij in redelijkheid een rol speelt en dat dat in redelijke mate moet aansluiten bij dat van voor de ziekmelding, betekent niet dat daarvan in het belang van de re-integratie niet kan worden afgeweken. Appellante is steeds uitgegaan van de beperkte beschikbaarheid van werkneemster en heeft ten onrechte niet vastgesteld of in redelijkheid van werkneemster X kon worden gevegd dat zij in een ander arbeidspatroon zou gaan werken. Het hoger beroep slaagt niet en de aangevallen uitspraak wordt bevestigd.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 18-05-2016

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2016:1918

Zaaknummer: 14/4323 WIA

Rechters: M. Greebe, J.S. van der Kolk en A.T. de Kwaasteniet

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 25 lid 9 WIA, 65 WIA, 7:658a BW en Beleidsregels beoordelingskader poortwachter