

RECHTSPRAAK

Loonsanctie ten onrechte niet bekort. UWV heeft appellante onder meer ten onrechte verweten dat zij werknemer niet de gelegenheid heeft geboden te re-integreren in een andere vestiging.

Werknemer werkt vanaf 2009 in dienst van appellante in de functie van (nationaal) chauffeur. Op 24 augustus 2012 valt werknemer uit als gevolg van psychische klachten en hyperventilatie. Na tevergeefse re-integratie in het eerste en tweede spoor vraagt werknemer op 3 juni 2014 een WIA-uitkering aan. Mits met de beperkingen in de opgestelde FML rekening wordt gehouden acht de verzekeringsarts werknemer in staat werkzaamheden te verrichten. Omdat appellante nalaat aan UWV een arbeidskundig rapport over te leggen, waardoor UWV het re-integratieverslag niet kan beoordelen, legt UWV appellante een loonsanctie van twaalf maanden op. Bij brief van 27 augustus 2014 stuurt appellante alsnog twee rapporten van een arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige adviseert appellante het tweedespoortraject met het re-integratiebedrijf voort te zetten. Een arbeidskundige van UWV stelt vervolgens vast dat geen sprake is van een bevredigend re-integratieresultaat en dat appellante onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Bij besluit van 30 september 2014 beslist UWV dan ook dat de opgelegde loonsanctie niet bekort wordt. Het bezwaar van appellante tegen voornoemd besluit verklaart UWV ongegrond. De rechtbank verklaart het beroep eveneens ongegrond. De rechtbank is met UWV van mening dat niet is gebleken dat appellante systematisch heeft onderzocht of er in haar bedrijf een voor werknemer geschikte functie aanwezig is. Appellante voert in hoger beroep aan dat zij wel voldoende heeft onderbouwd dat er binnen haar bedrijf geen voor werknemer geschikte functies waren om hem in te re-integreren.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werknemer ten tijde van de beoordeling – of er aanleiding was de loonsanctie te bekorten – niet had hervat in werk dat aansloot bij zijn functionele mogelijkheden. UWV heeft dan ook terecht aangenomen dat in dit geval geen sprake is van een bevredigend resultaat als bedoeld in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter. Dit brengt mee dat UWV kon toekomen aan een beoordeling van de re-integratie-inspanningen.

De arbeidsdeskundige van UWV heeft appellante verweten dat zij werknemer zonder deugdelijke grond niet had laten re-integreren op een andere vestiging. Appellante is het daar niet mee eens en heeft ter ondersteuning van haar bezwaren een rapport van een onafhankelijke arbeidsdeskundige overgelegd. Deze arbeidsdeskundige heeft onder meer ter plekke onderzoek verricht en gesproken met werknemer en het hoofd P&O van appellante. Deze arbeidsdeskundige is tot de conclusie gekomen dat er geen reële mogelijkheid was om werknemer te re-integreren in de door de arbeidsdeskundige van UWV genoemde

controletaken en dat er in die andere vestiging ook geen andere re-integratiemogelijkheden waren. Dat het betreffende rapport is opgemaakt na de voor dit geding relevante beoordelingsperiode en dat daarbij ook informatie van na die periode is betrokken, betekent niet dat het niet kan worden betrokken bij de beoordeling van de re-integratieactiviteiten van appellante in de relevante periode. Alhoewel van de zijde van UWV niet inhoudelijk op het rapport van de arbeidsdeskundige is gereageerd, wordt voldoende aanleiding gezien de conclusies van het rapport te volgen. UWV heeft appellante dan ook ten onrechte verweten dat zij werknemer niet de gelegenheid heeft geboden te re-integreren in een andere vestiging.

UWV heeft appellante voorts verweten dat zij onvoldoende heeft onderbouwd dat er in haar bedrijf geen geschikte functies waren om werknemer in te re-integreren, omdat zij UWV geen overzicht heeft gegeven van alle in het bedrijf beschikbare functies. Anders dan de rechtbank oordeelt de Raad dat UWV dit verwijt ten onrechte ten grondslag heeft gelegd aan het besluit om de opgelegde loonsanctie niet te bekorten. Dat sprake is van een groot logistiek bedrijf met 23 vestigingen betekent niet automatisch dat het aantal functies dat in aanmerking komt om werknemer in te re-integreren heel groot is. Reeds omdat chauffeursfuncties voor werknemer gelet op zijn functionele mogelijkheden niet geschikt waren, vielen al heel veel functies af. Uit het rapport van de arbeidsdeskundige van 25 augustus 2014 blijkt dat alle voorkomende functies op of onder het niveau van werknemer zijn gezien en dat de functies van manager, assistent-manager, administratief medewerker en warehouse medewerker zijn beoordeeld. Geconcludeerd is dat deze functies voor werknemer gelet op zijn opleiding, ervaring of functionele mogelijkheden niet passend waren. Uit het rapport blijkt niet expliciet welke andere functies in het bedrijf aanwezig zijn en waarom die niet in aanmerking zijn gekomen. Alhoewel een opsomming van die functies mogelijk meer duidelijkheid had kunnen verschaffen aan de arbeidsdeskundigen van UWV, voert het te ver om te concluderen dat appellante daarmee onvoldoende heeft onderbouwd dat zij heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Gelet op de beperkte functionele mogelijkheden van werknemer en nu duidelijk was dat de vele in het bedrijf aanwezige chauffeursfuncties voor werknemer ongeschikt waren, moet worden geconcludeerd dat het door UWV aan appellante gemaakte verwijt in dit geval geen doel treft.

Uit het voorgaande volgt dat de loonsanctie ten onrechte niet is bekort. Het hoger beroep van appellante slaagt en de aangevallen uitspraak en het bestreden besluit worden vernietigd. De Raad herroept het besluit van 30 september 2014 en bepaalt dat de loonsanctie wordt bekort tot 29 augustus 2014.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 22-03-2017

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2017:1142

Zaaknummer: 15/7751 WIA

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

Advocaten: N.W.L. Nijkamp

Wetsartikelen: 25 lid 9 WIA, 25 lid 12 WIA en 65 WIA