



RE-INTEGREREN IN CORONATIJD

Houd bij aan welke verplichtingen niet kan worden voldaan

Door de coronamaatregelen kan het re-integratieproces van zieke werknemers vertraging oplopen of stil komen te liggen. Bijvoorbeeld omdat het bedrijf noodgedwongen is gesloten, waardoor er geen werkzaamheden in het kader van de re-integratie kunnen plaatsvinden. Of omdat de werknemer fysiek geen passende werkzaamheden kan uitvoeren vanwege werkvermindering bij de werkgever, dan wel omdat er onvoldoende ondersteuning kan worden geboden op de werkplek.

Loonsanctie

Het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen kan grote gevolgen hebben voor de werkgever. Na twee jaar ziekte toetst het UWV of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen voor de re-integratie van de werknemer. Als het UWV van oordeel is dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan een loonsanctie worden opgelegd. Als gevolg daarvan word je als werkgever verplicht nog maximaal een (extra) jaar het loon van de zieke werknemer door te betalen.

Maatwerk door UWV

Hoe gaat het UWV om met de beoordeling van de re-integratie in coronatijd? Uitgangspunt van de beoordeling is nog steeds de Werkwijzer Poortwachter. Werkgevers die vanwege de coronamaatregelen niet (geheel) hebben voldaan aan de re-integratieverplichtingen, kunnen wel rekenen op coulantie van het UWV. Dat heeft het UWV

bekendgemaakt in een addendum bij de Werkwijzer Poortwachter.

Het UWV houdt rekening met de overheidsmaatregelen die genomen zijn in het kader van corona. Dat betekent dat zij bij het toetsen van de re-integratieverplichtingen maatwerk zal verrichten. De werkgever zal moeten beschrijven hoe de situatie in zijn bedrijf als gevolg van corona van invloed is (geweest) op het re-integratieproces. Vervolgens wordt door het UWV vastgesteld of er gezien de bijzondere omstandigheden in alle redelijkheid voldoende aan re-integratie is gedaan. Als dat het geval is, zal door het UWV geen loonsanctie worden opgelegd.

Advies aan werkgevers

Als de re-integratie van een zieke werknemer als gevolg van de corona situatie stagneert, is het van belang als werkgever goed bij te houden en gemotiveerd te omschrijven hoe de opgelegde overheidsmaatregelen van invloed zijn geweest op het re-integratieproces en waarom bepaalde re-integratie-inspanningen niet konden worden uitgevoerd. Stel het UWV daarvan op de hoogte bij de indiening van het re-integratiedossier na twee jaar ziekte. Op die manier kan een loonsanctie mogelijk worden voorkomen.



Stéfanie van Creij
advocaat arbeidsrecht bij
Banning