



Rapport

Datum: 3 december 2001

Rapportnummer: 2001/381

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat Cadans Uitvoeringsinstelling BV, vestiging Utrecht, geen reden heeft gezien haar voormalige werkgever een boete op te leggen in verband met de verplichting van deze werkgever tot het opstellen van een reïntegratieplan in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Beoordeling

1. Verzoekster was vanaf 1 september 1989 werkzaam bij een stichting, laatstelijk als secretaresse/administratief medewerkster voor 23,75 uur per week. Op 28 oktober 1998 werd zij arbeidsongeschikt ten gevolge van een arbeidsconflict. Bij beschikking van de kantonrechter van 24 februari 2000 werd de arbeidsovereenkomst tussen verzoekster en haar werkgever met ingang van 16 maart 2000 ontbonden. Per 1 april 2000 vond verzoekster een andere baan. Verzoekster is van mening dat haar voormalige werkgever tekort is geschoten inzake de verzuimbegeleiding en haar reïntegratie en niet tijdig initiatieven heeft ontplooid tot het opstellen van een voorlopig en volledig reïntegratieplan.

2. Ingevolge artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (zie Achtergrond, onder 1.) is de werkgever verplicht om in gevallen waarin de arbeidsongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd aan (een van de uitvoeringsinstellingen onder) het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat voorlopig of volledig reïntegratieplan over te leggen ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces.

Wat betreft het over te leggen reïntegratieplan maakt het door het Lisv opgestelde Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 (zie Achtergrond, onder 2.) onderscheid tussen twee versies daarvan: het voorlopige en het volledige reïntegratieplan. Het voorlopige reïntegratieplan dient uiterlijk bij dertien weken arbeidsongeschiktheid te worden ingediend, indien de werkgever/arbodienst verwacht dat de werknemer zal hervatten bij de eigen werkgever binnen acht maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. In dat geval hoeven slechts een beperkt aantal gegevens te worden gemeld aan de uitvoeringsinstelling (zie Achtergrond, onder 3.). Kan de werkgever/arbodienst redelijkerwijs niet meer verwachten dat de werknemer binnen acht maanden bij de werkgever zal hervatten, dan legt hij uiterlijk vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO een volledig reïntegratieplan over. Een volledig reïntegratieplan moet ook worden ingediend, wanneer de uitvoeringsinstelling daarom verzoekt. Op het volledige reïntegratieplan verstrekt de werkgever zodanige informatie dat de uitvoeringsinstelling in staat is te beoordelen welke inspanningen de werkgever gepleegd heeft ter zake van de verzuimbegeleiding en of deze inspanningen als voldoende kunnen worden aangemerkt (zie Achtergrond, onder 3.).

3. Op grond van het Lisv-Besluit boete ZW/WAO werkgevers (zie Achtergrond, onder 5.) komt een werkgever zijn verplichting tot het indienen van een reïntegratieplan niet of niet behoorlijk na, indien het voorlopige dan wel het volledige reïntegratieplan niet tijdig is ingediend of niet adequaat is. Indien de werkgever zijn verplichting zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk nakomt, legt het Lisv hem een boete op van ten hoogste f 1.000 (zie Achtergrond onder 1. en 5.). De invulling van het begrip deugdelijke grond hangt af van de specifieke omstandigheden van het individuele geval (zie Achtergrond, onder 6.)

4. In het onderhavige geval is verzoekster op 28 oktober 1998 arbeidsongeschikt geworden. Derhalve diende haar werkgever of diens arbodienst uiterlijk de eerste dag nadat de arbeidsongeschiktheid dertien weken had geduurd - 29 januari 1999 - een voorlopig of volledig reïntegratieplan over te leggen. Uit de stukken blijkt dat Cadans op 21 januari 1999 van de arbodienst het medisch gedeelte van een volledig reïntegratieplan ontving. Cadans heeft dit opgevat als een voorlopig reïntegratieplan, hoewel de arbodienst daarvoor niet het juiste formulier had gebruikt. Cadans gaf aan niet te hebben uitgezocht wat nu werkelijk de bedoeling van de werkgever was: het indienen van een voorlopig of van een volledig reïntegratieplan. Was dit laatste de bedoeling geweest, dan ontbrak het werkgeversdeel en had dit nog aanvullend opgevraagd kunnen worden, aldus Cadans. Cadans merkte in dit verband op dat uit de inhoud van de verstrekte gegevens op 21 januari 1999 duidelijk was dat verzoekster om medische redenen niet terug kon keren bij haar oude werkgever.

Gelet op deze laatste constatering wordt opgemerkt dat het de vraag is of Cadans er (zonder meer) van mocht uitgaan, dat de werkgever op 21 januari 1999 de bedoeling had een voorlopig reïntegratieplan in te dienen. In dat geval had immers door de arbodienst een verwachte datum van volledige werkhervatting moeten zijn aangegeven. Nu daarvan geen sprake was had Cadans er beter aan gedaan daarnaar navraag te doen bij de arbodienst. Omdat echter, zoals Cadans terecht heeft aangegeven, niet onomstotelijk vaststaat dat ter zake van het op 21 januari 1999 ingediende reïntegratieplan sprake was van een fout dan wel een tekortkoming van de kant van de werkgever, kan Cadans worden gevolgd in haar conclusie dat er geen reden is geweest om terzake van het voorlopige reïntegratieplan tot boeteoplegging over te gaan.

De onderzochte gedraging is in zoverre behoorlijk.

5. Ervan uitgaande dat op 21 januari 1999 een voorlopig reïntegratieplan door de werkgever was ingediend, diende uiterlijk de 35e week na 28 oktober 1998, te weten voor 1 juli 1999, een volledig reïntegratieplan door de werkgever of diens arbodienst te zijn ingediend. Cadans ontving het medische gedeelte van het volledige reïntegratieplan op 5 juni 1999. Het werkgeversdeel werd op 23 september 1999 ontvangen. Cadans heeft aangegeven dat uit het medisch gedeelte naar voren kwam dat verzoekster om medische redenen niet terug kon keren in werk bij haar eigen werkgever. Voorts verzocht de

bedrijfsarts hierin om ten behoeve van verzoekster scholing met baangarantie te bekostigen uit de Wet (re)integratie arbeidsgehandicapten. Omdat daarmee duidelijk was dat verzoekster niet kon terugkeren bij haar eigen werkgever en haar dan ook geen mogelijkheid daartoe is ontnomen, en verzoekster voorts al (op eigen initiatief) via Cadans in het REA-traject was opgenomen, heeft verzoekster er volgens Cadans geen schade van ondervonden dat het werkgeversdeel van het volledige reïntegratieplan pas op 23 september 1999 door Cadans werd ontvangen. Cadans kan hierin worden gevolgd. Gelet op het voorgaande en gelet op het feit dat de gegevens op het volledige reïntegratieplan goed onderbouwd en niet tegenstrijdig waren, kan Cadans voorts worden gevolgd in de conclusie dat er ook wat betreft het volledige reïntegratieplan geen reden was om tot boeteoplegging over te gaan.

De onderzochte gedraging is ook op dit onderdeel behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van Cadans Uitvoeringsinstelling BV, vestiging Utrecht, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, is niet gegrond.

Onderzoek

Op 15 juni 2000 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van mevrouw D. te Utrecht, met een klacht over een gedraging van Cadans Uitvoeringsinstelling BV, vestiging Utrecht. Verzoekster had zich al eerder, bij brief van 28 februari 2000, tot de Nationale ombudsman gewend. Haar verzoek voldeed toen echter niet aan het kenbaarheidsvereiste als neergelegd in artikel 12, tweede lid, van de Wet Nationale ombudsman, zodat het niet in onderzoek werd genomen.

Naar aanleiding van verzoeksters brief van 13 juni 2000 werd naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het Landelijk instituut sociale verzekeringen te Amsterdam, een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd Cadans Uitvoeringsinstelling BV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Tevens werd een aantal specifieke vragen gesteld.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Cadans Uitvoeringsinstelling BV deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen. Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1. Verzoekster was vanaf 1 september 1989 werkzaam bij een stichting, laatstelijk als secretaresse/administratief medewerkster voor 23,75 uur per week. Op 28 oktober 1998 werd zij arbeidsongeschikt ten gevolge van een arbeidsconflict.

2. Bij brief van 10 september 1999 wendde verzoekster zich tot het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv) met een klacht over de wijze waarop haar werkgever de wet- en regelgeving betreffende het ziekteverzuim- en reïntegratiebeleid had uitgevoerd. Verzoekster klaagde er met name over dat haar werkgever niet tijdig een reïntegratieplan had ingediend.

3. In reactie op verzoeksters brief liet het Lisv verzoekster bij brief van 21 oktober 1999 het volgende weten:

"...Het Lisv is niet bevoegd uw werkgever aan te spreken op nalatigheden in de handelwijze ten opzichte van u. Wel zijn wij van mening dat het te laat indienen van een reïntegratieplan gesanctioneerd kan worden met boetes door de betreffende uitvoeringsinstelling, in uw geval Cadans.

De individuele gevalshandeling, en daarmee ook het opleggen van boetes, is door het Lisv opgedragen aan de uitvoeringsinstellingen. Wij hebben uw brief met de klacht omtrent de uitvoering van wet- en regelgeving doorgestuurd naar Cadans. Wij hebben deze instelling verzocht uw klacht te behandelen. Daarbij hebben wij gewezen op de mogelijkheid tot het opleggen van boetes aan de werkgever..."

4. Cadans liet verzoekster naar aanleiding van haar door het Lisv doorgezonden klachtbrief bij brief van 16 november 1999 het volgende weten:

"...Uw klachtenbrief van 1 (bedoeld is: 21; N.o.) oktober jongstleden werd door het Lisv doorgestuurd en is in goede orde op 22 oktober 1999 ontvangen door de klachtencommissie.

Deze brief is aanleiding geweest om met u in gesprek te gaan op 3 november 1999.

In het gesprek kwam naar voren dat u geen klacht tegen Cadans heeft maar dat u ontevreden bent over de inspanningen van uw werkgever. U bent van mening dat de werkgever zich niet voldoende heeft ingezet om tot een oplossing te komen en u vraagt zich af hoe dit wel te realiseren was geweest en hoe Cadans u daarbij had kunnen ondersteunen. U geeft daarnaast aan dat de afwikkeling van zaken met uw werkgever momenteel niet goed verloopt.

Concreet is er sprake van een conflict en een verstoorde arbeidsrelatie, met als resultaat dat beide partijen uiteindelijk uiteen zullen gaan.

Tijdens de ziekteperiode is het een taak van de bedrijfsarts om samen met u de problemen door te spreken en te bekijken wat mogelijk is.

Cadans heeft in deze fase als poortwachter een meer bescheiden rol en in conflictueuze situaties is het aan partijen om daar met elkaar uit te komen.

Inmiddels bent u bij Cadans op het spreekuur van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige geweest en vertelde u dat een en ander naar tevredenheid verlopen is.

Uit uw verhaal blijkt verder dat het gaat om een arbeidsrechtelijke kwestie tussen werknemer en werkgever, die het nodig maakt om deskundige hulp in te schakelen.

Wij betreuren zeer dat u problemen, zoals u die meemaakt, ondervindt en verwachten u van dienst te zijn geweest met het advies een advocaat in te schakelen..."

5. Bij beschikking van de kantonrechter te Utrecht van 24 februari 2000 werd de arbeidsovereenkomst tussen verzoekster en haar werkgever met ingang van 16 maart 2000 ontbonden.

6. Bij brief van 28 februari 2000, gevolgd door brieven van 18 maart 2000 en 24 april 2000, richtte verzoekster zich tot de Nationale ombudsman met een klacht over (onder meer) nalatig handelen door Cadans. Naar haar klacht werd op dat moment geen onderzoek ingesteld, onder meer gelet op het kenbaarheidsvereiste, zoals neergelegd in de Wet Nationale ombudsman.

7. Bij ongedateerde brief, door Cadans ontvangen op 3 mei 2000, richtte verzoekster zich vervolgens als volgt tot Cadans:

"...Op 10 september 1999 heb ik een klacht neergelegd bij het LISV, die door deze organisatie op 1 (bedoeld is: 21; N.o.) oktober 1999 is doorgestuurd naar uw uitvoeringsinstelling. Mijn klacht betrof de nalatigheid van mijn voormalig werkgever (...) t.a.v. het leveren van enige reïntegratie en herplaatsingsinspanning. Ik heb uit het gesprek d.d. 3 november 1999 begrepen dat een werknemer niet zelf dit verzuim mag aanklaan bij Cadans, maar dat Cadans dit verzuim zelf moet constateren.

Inmiddels is per 16 maart 2000 op mijn verzoek (...) door de kantonrechter mijn arbeidsovereenkomst ontbonden en heb ik per 1 april jl. een nieuwe baan. Hoewel zowel in het verzoekschrift als de pleitnota door mijn advocaat duidelijk naar voren is gebracht dat (de voormalige werkgever; N.o.) niets heeft ondernomen op het gebied van reïntegratie en herplaatsing, is de rechter hieraan voorbijgegaan. (De voormalige werkgever; N.o.) beweerde gewoon dat ik niet zou hebben willen meewerken, terwijl de bewijsvoering het

tegendeel aangaf. Gedurende het hele ziektejaar zijn mijn belangen door de AbvaKabo (mijn gevolmachtigde in dezen) behartigd en zoals u ook uit hun schrijven (...) kunt lezen, is er van enige inspanning geen sprake geweest. Ook uit uw eigen schrijven blijkt dat (de voormalige werkgever; N.o.) nalatig is geweest (...). (De voormalige werkgever; N.o.) heeft bij de kantonrechter gewoon zitten liegen en aan dat feit kan ik niets meer veranderen.

Zeker is dat uw uitvoeringsinstelling wel snel gehandeld heeft op het door mij persoonlijk ingediende Rea-instrument, waardoor het pakket op maat via opleiding heeft geleid tot een nieuwe baan. Mijn ex-werkgever heeft feitelijk geen enkele inspanning verricht.

Hoewel Cadans zelf nalatigheden van werkgevers moet vaststellen, heb ik van de Nationale ombudsman echter begrepen dat ik wel een klacht tegen Cadans in mag dienen zo zij verzuimd hebben (de voormalige werkgever; N.o.) voor genoemde nalatigheid een boete op te leggen. (...)

Graag verneem ik van u of u (de voormalige werkgever; N.o.) een boete heeft opgelegd of van plan bent dit binnen afzienbare tijd te doen vanwege het ontbreken van tijdige initiatieven tot het komen tot een voorlopig en volledig r.i.-plan..."

8. Cadans reageerde op de klachtbrief van verzoekster bij brief van 8 juni 2000. Daarbij werd haar het volgende meegedeeld:

"...Naar aanleiding van uw vraag over het tekort schieten van uw voormalige werkgever ten opzichte van Cadans is het volgende samen te vatten. Onze wetstechnisch medewerker, de heer X heeft u in een korte brief van 30 november 1999 geschreven dat het werkgeversdeel van het voorlopige reïntegratieplan niet is ontvangen. Helaas is dit bericht niet geheel correct geweest. Aan te vullen is dat de medische gegevens zijn ontvangen en dat onzerzijds een bevestiging is gestuurd met een akkoord ten opzichte van het voorlopige reïntegratieplan. Het is wel zo dat de bedrijfsarts een verkeerd formulier gebruikte maar alle benodigde gegevens waren ook op dit formulier vermeld. Was het de bedoeling dat de bedrijfsarts meteen een volledig plan in wilde dienen dan is er kennelijk iets misgegaan in de communicatie tussen werkgever en arbodienst. Op ons is dit laatste niet zo overgekomen. Er was en is derhalve geen reden geweest om een boete op te leggen.

Verder heeft u naar aanleiding van uw vragen een korte brief ontvangen van onze wetstechnisch medewerker de heer Y van 20 maart 2000, waarin aangegeven staat dat het volledige reïntegratieplan wel, maar te laat is ontvangen op 23 september 1999.

Vervolgens kunnen wij u aangeven dat de informatie van uw werkgever inhoudelijk in uw situatie van ondergeschikt belang is geweest. Wij beschikten immers over het advies van Arbo Advies&Coaching van 28 juli 1999 waaruit duidelijk werd dat u niet terug kon keren bij deze werkgever. Er was het schrijven van uw huisarts van 4 juni 1999 van dezelfde

strekking en ook de gegevens van uw arbo-arts kwamen zowel bij het voorlopig als bij het volledig reïntegratieplan met de andere informatie overeen. Gezien deze gegevens is er geen reden om uw voormalige werkgever een boete op te leggen..."

9. Bij brief van 13 juni 2000 reageerde verzoekster als volgt op de klachtafhandelingsbrief van Cadans:

"...Als ik het goed begrepen heb, komt de inhoud van uw schrijven kort op het volgende neer:

Een werkgever hoeft niet altijd het werkgeversgedeelte van een voorlopig reïntegratieplan in te leveren (na 13 weken ziektewet). Een medisch gedeelte is voldoende.

Als blijkt dat een werknemer niet naar de oude werkplek terug kan (...) hoeft een werkgever al helemaal niets meer te ondernemen. Niets qua herplaatsing (...), niets richting ander outplacement en de werkgever hoeft ook niet binnen 35 weken na ziekmelding mee te werken aan een definitief reïntegratieplan.

De enige manier voor een werknemer om uit deze impasse te komen en een weg terug naar de arbeidsmarkt te bewerkstelligen is zelf stappen te ondernemen.

Een assertieve werknemer die inderdaad zelf stappen onderneemt, wordt naast confrontatie met een onwillige werkgever, een vette rekening van Arbo Advies & Coaching (eigen initiatief voor een weg terug naar de arbeidsmarkt door de werknemer) geconfronteerd met het feit dat een werkgever straffeloos duimen kan gaan zitten draaien tot ze na een jaar ziektewet van de werknemer af zijn richting WAO, niet de zorg van de werkgever.

Zo kan ik concluderen dat de naleving van wet- en regelgeving rond de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten inderdaad een wassen neus blijkt te zijn. Overigens weet ik uit de praktijk - omdat er in mijn vriendenkring verschillende werkgevers zijn - dat naleving van de Wet Rea zeker niet door iedere uitvoeringsinstelling zo vrijblijvend wordt geïnterpreteerd als door Cadans Utrecht.

(...)

Ik zal uw conclusie vermeld in uw schrijven van 8 juni jl. dan ook voorleggen aan de Nationale ombudsman..."

10. Bij brief van 13 juni 2000 richtte verzoekster zich met een klacht tot de Nationale ombudsman.

B. Standpunt verzoekster

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering zoals opgenomen onder Klacht en naar de hiervoor onder **A. FEITEN** opgenomen brieven van verzoekster.

C. Standpunt Cadans Uitvoeringsinstelling BV

1. In het kader van het onderzoek door de Nationale ombudsman werden Cadans, onder verwijzing naar het bepaalde in artikel 71a van de WAO, het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 en het Besluit boete ZW/WAO werkgevers (zie **ACHTERGROND**, onder 1., 2. en 5.), de volgende vragen voorgelegd:

"1. Wanneer is het voorlopige reïntegratieplan door Cadans ontvangen?

2. Was dit tijdig, dat wil zeggen binnen dertien weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag van verzoekster (20 oktober 1998) overgelegd?

3. Was dit voorlopig reïntegratieplan adequaat?

4. Vast staat dat het volledige reïntegratieplan door Cadans op 23 september 1999 is ontvangen. Bent u van mening dat dit volledige reïntegratieplan tijdig, dat wil zeggen uiterlijk vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO is ingediend?

5. Was het volledige reïntegratieplan adequaat?

6. Indien u een of meerdere van de hierboven gestelde vragen met "neen" heeft beantwoord, verzoek ik u voor ieder antwoord met "neen" afzonderlijk aan te geven om welke reden Cadans heeft afgezien van het opleggen van een boete aan de werkgever in het kader van artikel 71a, derde lid, van de WAO."

2. Cadans liet in antwoord op de gestelde vragen bij brief van 14 september 2000 het volgende weten:

"...Vraag 1: het voorlopig reïntegratieplan is op 21 januari 1999 door Cadans ontvangen.

Vraag 2: ja, de uiterlijke datum van ontvangst was 29 januari 1999, het plan is derhalve op tijd ontvangen.

Vraag 3: ja, het voorlopig reïntegratieplan is inhoudelijk als adequaat beoordeeld, weliswaar heeft de arbo-arts niet het juiste formulier c.q. het formulier van het volledige reïntegratieplan gebruikt.

Vraag 4: nee, het volledige reïntegratieplan-werkgeversdeel is op 23 september 2000 (bedoeld is: 1999; N.o.) ontvangen, dit is te laat. Het had op 1 juli 2000 (bedoeld is: 1999; N.o.) ontvangen moeten zijn.

Vraag 5: ja, het volledig reïntegratieplan is als adequaat beoordeeld.

Vraag 6: u vraagt een toelichting op vraag 4. Het volledig reïntegratieplan is op 6.9.00 (bedoeld is: 6.9.99; N.o.) ondertekend door de werkgever. Hoewel het werkgeversdeel te laat ontvangen is, heeft de zogeheten gevalsbehandeling er niet onder geleden. In het voorlopige reïntegratieplan is de informatie, behorende bij het volledig reïntegratieplan reeds aangeleverd.

Cadans heeft het reïntegratieplan dat op 21 januari 1999 ontvangen werd, opgevat als een voorlopig reïntegratieplan. Hadden we dit opgevat als volledig reïntegratieplan dan ontbrak het werkgeversdeel en had Cadans dat nog aanvullend kunnen opvragen. Dit laatste hebben wij niet gedaan omdat het plan is opgevat als volledig (bedoeld is: voorlopig; N.o.) reïntegratieplan. Een werkgever en arbodienst kunnen nalaten een voorlopig reïntegratieplan in te dienen als er meteen een volledig plan wordt ingediend.

Wat duidelijk is dat er twee wegen in te gaan waren op 21 januari 1999, wat nu werkelijk de bedoeling van de arbodienst en werkgever was, is niet door ons uitgezocht. Dit houdt in dat er niet onomstotelijk vaststaat dat er sprake was van een fout c.q. een tekortkoming van de werkgever is en is er geen reden om tot boeteoplegging over te gaan. Vermeld mag worden dat (verzoekster; N.o.) reeds op 30 augustus 1999 op het spreekuur van onze verzekeringsarts is geweest met een verzoek in het kader van REA. Zij claimt dan arbeidsongeschiktheid voor het eigen werk, stelt niet terug te kunnen en verzoekt om een scholingstraject..."

3. Naar aanleiding van de reactie van Cadans werden op 28 november 2000 de volgende nadere vragen aan Cadans gesteld:

"1. Kunt u verduidelijken welke deugdelijke grond voor het niet tijdig indienen van het volledige reïntegratieplan aanwezig is geacht?

2. Wat is precies het werkgeversdeel, dat naar uw zeggen te laat is ontvangen?

3. Wat bedoelt u met de zin, dat de gevalsbehandeling niet heeft geleden onder de omstandigheid dat het werkgeversdeel te laat werd ontvangen?

4. Behoort dit tot de beoordeling van de tijdigheid of van de adequaatheid?

5. U geeft (...) aan dat niet onomstotelijk vast staat dat er sprake was van een fout c.q. een tegemoetkoming van de werkgever? Op welk moment stond dit volgens u niet onomstotelijk vast?

6. In welk verband geeft u aan dat verzoekster op 30 augustus 1999 op het spreekuur van de verzekeringsarts is geweest met een verzoek in het kader van REA (voor welke beoordeling is dit van belang)?

7. Ik begrijp uit mededeling M.97.65 van 25 juni 1997 (model voor de poortwachtersfunctie) van het Lisv dat het volledige reïntegratieplan adequaat is als:

- het volledig is ingevuld;
- de verstrekte informatie op het reïntegratieplan geloofwaardig en niet tegenstrijdig is, met name over de aard en de ernst van de beperkingen in relatie tot de activiteiten ten behoeve van werkhervatting (plausibiliteit);
- de werkgever vanaf de 13e week voldoende en de juiste reïntegratie-inspanningen heeft ondernomen.

U geeft in de reactie aan dat het volledig reïntegratieplan als adequaat is beoordeeld. Bent u daarbij uitgegaan van voorgaande of andere punten? Graag een zo uitgebreid mogelijke toelichting.

8. Is het mogelijk mij een afschrift te doen toekomen van het voorlopig reïntegratieplan en de bevestiging van Cadans met een akkoord ten opzichte daarvan?"

4. In reactie op de aanvullende vragen liet Cadans bij brief van 22 december 2000 het volgende weten:

"...Vraag 1: Het werkgeversdeel van het volledige reïntegratieplan had op 1 juli 2000 (bedoeld is: 1999; N.o.) door Cadans ontvangen moeten zijn. Uit het medische deel van het reïntegratieplan, dit werd op 5 juni 2000 (bedoeld is: 1999; N.o.) ontvangen, komt naar voren dat (verzoekster; N.o.) om medische redenen, die onderbouwd werden, niet terug kan keren in werk bij de eigen werkgever. Daarnaast wordt door de bedrijfsarts verzocht om een scholing met baangarantie te bekostigen uit zogeheten REA-gelden. Het werkgeversdeel was daardoor niet meer relevant. De arbeidsdeskundige spreekt in haar rapport van een deugdelijke grond, omdat mevrouw niet wil en niet kan terugkeren naar haar eigen werkgever.

Vraag 2: Een volledig reïntegratieplan bestaat uit een medisch deel dat ingevuld wordt door de bedrijfsarts en een werkgeversdeel dat wordt ingevuld door de werkgever.

(Verzoekster; N.o.) heeft zelf meegetekend en enige toelichting op het werkgeversdeel aangegeven, dit houdt een verdieping op de gegevens van de werkgever in.

Vraag 3: De gevalsbehandeling heeft niet geleden onder de afwezigheid van het werkgeversdeel, omdat het verzoek om kostenvergoeding van de opleiding reeds bij Cadans in behandeling was. Daarnaast was duidelijk dat (verzoekster; N.o.) niet kon terugkeren bij de eigen werkgever, met andere woorden zijn haar geen mogelijkheden tot reïntegratie bij de eigen werkgever ontnomen.

Vraag 4: Het werkgeversdeel was te laat, echter bij een volledig reïntegratieplan wordt geen boete opgelegd als het plan te laat wordt ontvangen. Wel verstrekt Cadans per latere datum uitkering c.q. zoveel later als de werkgever het plan heeft ingediend. Dit komt voor als in het geheel geen volledig reïntegratieplan ontvangen is. In de situatie van (verzoekster; N.o.) was dat niet aan de orde.

Vraag 5: Cadans heeft het voorlopige reïntegratieplan, dat verwoord was op het formulier van een volledig reïntegratieplan (medisch deel), geaccordeerd en dit in een brief bevestigd aan de werkgever. Deze reactie van Cadans is niet echt fout maar ook niet echt goed geweest. Evenzo geldt dit voor de werkgever. Feitelijk had het juiste formulier gebruikt moeten worden of had de beoordeling versneld opgepakt moeten worden maar ontbrak het werkgeversdeel. Uitgaande van de inhoud van de verstrekte gegevens op 21 januari 1999 was duidelijk dat (verzoekster; N.o.) om medische redenen niet terug kon keren bij haar oude werkgever.

Vraag 6: Cadans heeft niet gewacht met oproepen op het spreekuur van de verzekeringsarts totdat het werkgeversdeel van het volledige reïntegratieplan was ontvangen. (Verzoekster; N.o.) kwam enerzijds op het spreekuur voor een beoordeling voor de WAO en anderzijds om te beoordelen of zij arbeidsgehandicapt is en in aanmerking kon komen voor scholing in het kader van de wet REA.

Vraag 7: De uitleg die u geeft is nader toe te lichten. Het voorlopige reïntegratieplan is van belang omdat duidelijk moet zijn per wanneer een verzekerde arbeidsongeschikt is. Dit plan kan volstaan met de medische gegevens. Uit de medische gegevens kan echter ook naar voren komen of een verzekerde, in casu (verzoekster; N.o.), kan terugkeren in eigen of ander werk bij haar werkgever. In haar situatie was op het moment van het voorlopige reïntegratieplan reeds duidelijk dat (verzoekster; N.o.) om medische redenen niet kon terugkeren bij haar eigen werkgever. Hiermee was het werkgeversdeel dat onderdeel vormt van het volledige reïntegratieplan, niet meer relevant. Het volledig reïntegratieplan is als adequaat beoordeeld omdat de gegevens goed waren onderbouwd, en (verzoekster; N.o.) en werkgever het met elkaar eens zijn. Met andere woorden de gegevens spreken elkaar niet tegen. Zowel (verzoekster; N.o.) als de werkgever zijn van mening dat zij niet kan terugkeren bij de eigen werkgever.

Vraag 8: Bijgaand zenden wij u een afschrift van het voorlopige reïntegratieplan en een afschrift van het akkoord aan de werkgever..."

5.1 Op het op 21 januari 1999 door Cadans ontvangen medische gedeelte van een volledig reïntegratieplan, waren door de bedrijfsarts de volgende medische gegevens ingevuld:

"...1. Ziekte diagnose(s), of -code(s) conform de classificatie van de CAS (classificaties voor Arbo en SV; N.o.):

P 600

2. Verloop medische situatie:

recidief sarcoïdose en reuma klachten door olopende spanningen op het werk (onverenigbaarheid van karakter met chef)

3. Prognose voor gezondheid en werkhervatting:

m.i. daar beter weg gaan. Anders blijvende ao. Zij gaat gesprekken aan daarover..."

5.2 Cadans had het akkoord van het ontvangen voorlopige reïntegratieplan neergelegd in een brief aan de werkgever van 28 januari 1999 met de volgende inhoud:

"...Onlangs kregen wij van u het voorlopige reïntegratieplan voor (verzoekster; N.o.). Dit reïntegratieplan hebben wij inmiddels beoordeeld en goedgekeurd. Hieronder vindt u een korte toelichting op de verdere procedure.

Uw verantwoordelijkheden

Als werkgever bent u primair verantwoordelijk voor de controle en begeleiding van zieke werknemers, óók als uw Arbo-dienst u daarbij helpt. Dat houdt onder andere in dat u zo nodig de werkplek van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer aanpast en dat u de werknemer passend werk aanbiedt als dat voorhanden is.

De rol van Cadans

Wij controleren wat u onderneemt om uw werknemer weer aan het werk te helpen. Voldoen uw reïntegratie-inspanningen niet aan de eisen, dan riskeert u een sanctie. Zo'n sanctie kan uw bijvoorbeeld worden opgelegd als u aan een arbeidsongeschikte werknemer geen passend werk aanbiedt terwijl dat wel beschikbaar is. Als de werknemer daardoor een arbeidsongeschiktheidsuitkering moet aanvragen, dan betekent dat immers dat u Cadans onnodig financieel heeft benadeeld. In dat geval kan het loon dat uw werknemer had kunnen verdienen met passend werk op u worden verhaald.

Herstelmelding of volledig reïntegratieplan

Is de werknemer weer hersteld, dan verzoeken wij u om dat uiterlijk op de vierde dag van het herstel aan ons door te geven. U hoeft ons dan geen vervolgrapportage meer te sturen. In de volgende gevallen verwachten wij wel nog een volledig reïntegratieplan van u:

- als u niet meer verwacht dat de werknemer uiterlijk in de 35e ziekte-week weer tegen het normale salaris volledig zal werken;
- als de werknemer in de 35e ziekte-week het werk nog niet heeft hervat;

- als u of uw Arbo-dienst wenst dat wij reïntegratie-instrumenten inzetten;
- als wij u om een volledig reïntegratieplan vragen (bijvoorbeeld omdat de werknemer dat wenselijk vindt)..."

Achtergrond

1. **Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering** (Wet van 18 februari 1966, Stb. 84)

Artikel 71a, eerste en derde lid:

"1. De werkgever, bedoeld in artikel 38, eerste lid, en artikel 38a, derde lid, van de Ziektewet, legt, uiterlijk nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd, aan het Landelijk instituut sociale verzekeringen een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat voorlopig of volledig reïntegratieplan over ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. Voor het bepalen van het tijdvak van dertien weken worden tijdvakken van ongeschiktheid tot werken samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen stelt regels inzake voorlopige of volledige reïntegratieplannen en eventueel noodzakelijke vervolgplannen en stelt minimumeisen, waaraan deze plannen moeten voldoen.

3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste of tweede lid, of de verplichtingen op grond van de regels van het Landelijk instituut sociale verzekeringen, bedoeld in het eerste lid, zonder deugdelijke grond niet of niet behoorlijk is nagekomen, legt het Landelijk instituut sociale verzekeringen hem een boete op van ten hoogste f 1000."

2. **Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997** (Besluit van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 18 juni 1997, Stcrt. 140)

Voorlopig reïntegratieplan

Artikel 2

"De werkgever kan voldoen aan zijn verplichting een adequaat reïntegratieplan over te leggen door middel van indiening bij de uitvoeringsinstelling van een door de uitvoeringsinstelling aan de werkgever ter beschikking gesteld en door of namens de werkgever volledig ingevuld en ondertekend voorlopig reïntegratieplan indien hij redelijkerwijs kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het voorlopig reïntegratieplan bevat de vragen vermeld in bijlage 1 bij dit besluit. (...)"

Overlegging van een volledig reïntegratieplan

Artikel 3, eerste en tweede lid:

"1. De werkgever dient bij de uitvoeringsinstelling een door de uitvoeringsinstelling aan de werkgever ter beschikking gesteld en door of namens de werkgever volledig ingevuld en ondertekend volledig reïntegratieplan in

a. zodra hij redelijkerwijs niet of niet meer kan verwachten dat de werknemer zal hervatten in de eigen of andere arbeid binnen de onderneming van de werkgever binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid

b. indien de uitvoeringsinstelling daarom vraagt, binnen de door de uitvoeringsinstelling daartoe gestelde termijn.

2. Het formulier bevat de vragen vermeld op bijlage 2 van dit besluit."

Inhoudelijke eisen aan het reïntegratieplan

Artikel 4, eerste lid:

"Op het volledige reïntegratieplan verstrekt de werkgever zodanige informatie dat de uitvoeringsinstelling in staat is te beoordelen welke inspanningen de werkgever heeft gepleegd ter zake van verzuimbegeleiding en of deze inspanningen als voldoende kunnen worden aangemerkt."

3. Bijlagen bij het Besluit minimeisen reïntegratieplan 1997

Bijlage 1 (voorlopig reïntegratieplan) bevat vragen naar:

1. werknemer (sofinummer, voorletters en naam)
2. werkgever (aansluitingsnummer, naam, adres, contactpersoon, telefoon/fax)
3. arbodienst (naam, adres, contactpersoon, telefoon/fax)
4. 1e arbeidsongeschiktheidsdag
5. verwachte datum volledige werkhervatting in de eigen onderneming
6. eventuele behoefte aan voorlichting, advies van of overleg met de uitvoeringsinstelling
7. ziektediagnose(s) of -code(s)
8. overige opmerkingen

Bijlage 2 (volledig reïntegratieplan) bij het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997 bevat de volgende onderdelen:

A Administratieve gegevens (werknemer, werkgever, arbodienst)

B. Overige vragen (1e arbeidsongeschiktheidsdag, functie werknemer, korte omschrijving taken en werkzaamheden, omvang, arbeidspatroon, salarisindicatie, beperkingen voor het eigen werk, tijdelijk/blijvend, mogelijkheden voor ander/aangepast werk)

C. Medische gegevens (in verband met privacy in te vullen op bijlage)

D. Verwachting werkhervatting

E. Contact met uitvoeringsinstelling

F. Visie werknemer

met de volgende bijlagen:

Bijlage 1. Medische gegevens

Bijlage 2. Verwachting volledige of gedeeltelijke werkhervatting in eigen of andere functie in de eigen onderneming

Bijlage 3. Geen verwachting werkhervatting in eigen onderneming

Bijlage 4. Aanvraag Rea-instrument

Bijlage 5. Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen.

4. Mededeling M 97.65 van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 25 juni 1997 (model voor de poortwachtersfunctie)

"...6.2.2 Beoordelen van het voorlopige reïntegratieplan

Eerst wordt beoordeeld of het voorlopige reïntegratieplan tijdig (uiterlijk de eerste dag nadat de ongeschiktheid dertien weken heeft geduurd) is ingediend. Daarna wordt beoordeeld of het voorlopige reïntegratieplan adequaat is. Het voorlopige reïntegratieplan is adequaat als het volledig is ingevuld. Dit zal vrijwel altijd het geval zijn. Met volledig ingevuld worden de inhoudelijke vragen bedoeld alsmede de ondertekening. Onder volledig ingevuld wordt niet verstaan de persoonsgegevens. De andere aspecten van de beoordeling of een reïntegratieplan adequaat is spelen bij de beoordeling van het voorlopige reïntegratieplan geen rol.

Een inhoudelijke beoordeling (op plausibiliteit) vindt derhalve niet plaats. Er wordt vanuit gegaan dat de werkgever/arbodienst voldoende deskundigheid heeft om te beoordelen of werkhervatting uiterlijk op de genoemde datum mogelijk is. Er wordt dus ook niet beoordeeld of de werkgever/arbodienst terecht het voorlopige reïntegratieplan heeft ingediend en of de verwachte datum van werkhervatting juist is. Dit gaat (...) wel een rol spelen bij het monitoren van arbodiensten.

(...)

6.2.6 Beoordelen van het volledige reïntegratieplan

Eerst wordt beoordeeld of het volledige reïntegratieplan tijdig is ingediend. Daarna wordt beoordeeld of het volledige reïntegratieplan adequaat is.

Het reïntegratieplan dient adequaat te zijn. De basis voor het adequaat zijn van het reïntegratieplan is, naast de wettelijke bepalingen, het Lisv-Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997. Het volledige reïntegratieplan is adequaat als:

het reïntegratieplan volledig is ingevuld;

Met volledig ingevuld worden de inhoudelijke vragen bedoeld alsmede de ondertekening. Onder volledig ingevuld wordt niet verstaan de persoonsgegevens. Het niet volledig invullen van de persoonsgegevens kan dus niet resulteren in het opleggen van een boete. Het gaat hier namelijk niet om informatie die het opleggen van een boete rechtvaardigt en inadequaatheid tot gevolg heeft.

de verstrekte informatie op het reïntegratieplan geloofwaardig en niet tegenstrijdig is, met name over de aard en ernst van de beperkingen in relatie tot de activiteiten ten behoeve van werkhervatting (in dit verband wordt dat plausibiliteit genoemd);

de werkgever vanaf de dertiende week voldoende en de juiste reïntegratieinspanningen gaat ondernemen (gericht op de toekomst) of heeft ondernomen (gericht op het verleden). Afhankelijk van het moment waarop het reïntegratieplan wordt ingediend kan het gaan om inspanningen die zijn voorgenomen of die zijn ondernomen. Naarmate de periode van vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO nadert zal het accent van de beoordeling verschuiven van voorgenomen inspanningen naar ondernomen inspanningen. Indien de werkgever/arbodienst hervatting in eigen bedrijf niet mogelijk acht zal van voorgenomen reïntegratieinspanningen geen sprake meer zijn. De beoordeling beperkt zich dan tot ondernomen reïntegratie-inspanningen. Ook dient beoordeeld te worden of er daadwerkelijk geen hervatting bij de eigen werkgever mogelijk is. (...)

Het kan voorkomen dat bij het beoordelen van het volledige reïntegratieplan niet meteen duidelijk is of het plan adequaat is. Dit doet zich met name voor als de informatie op het reïntegratieplan niet geheel duidelijk is. Om definitief te kunnen vaststellen of het

reïntegratieplan adequaat is zal behoefte zijn aan meer informatie. In een dergelijk geval vraagt de uitvoeringsinstelling binnen twee weken na het indienen van het volledige reïntegratieplan om verduidelijking c.q. aanvulling van de verstrekte informatie. De werkgever verstrekt deze aanvullende informatie binnen twee weken...

5. Besluit boete ZW/WAO werkgevers (Besluit van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 10 december 1997, Stcrt. 246)

Indienen van het reïntegratieplan

Artikel 4

"1. De verplichting, bedoeld in artikel 71a, eerste, tweede en derde lid (thans: eerste en tweede lid, N.o.) WAO is niet of behoorlijk nagekomen indien:

- a. het voorlopige reïntegratieplan niet tijdig is ingediend of niet adequaat is,
- b. het volledige reïntegratieplan niet tijdig is ingediend of niet adequaat is.

2. De hoogte van de boete, bedoeld in artikel 71a, vierde lid (thans: derde lid; N.o.), WAO bedraagt:

- a. f 150, indien het voorlopige of volledige reïntegratieplan minder dan 7 kalenderdagen te laat is ingediend;
- b. f 500, indien het voorlopige of volledige reïntegratieplan dat uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd moet worden ingediend, 7 kalenderdagen of meer doch minder dan 28 kalenderdagen te laat is ingediend;
- c. f 1000, indien het voorlopige of volledige reïntegratieplan dat uiterlijk op de eerste dag nadat de ongeschiktheid van de werknemer dertien weken heeft geduurd moet worden ingediend, 28 kalenderdagen of meer te laat is ingediend;
- d. f 1000, indien het volledige reïntegratieplan dat uiterlijk vier maanden voor het einde van de wachttijd van de WAO moet worden ingediend, 7 kalenderdagen of meer te laat is ingediend;
- e. f 1000, indien het voorlopige of volledige reïntegratieplan niet adequaat is.

3. De boete wegens het niet of niet behoorlijk nakomen van de verplichting, bedoeld in het eerste lid onder a of onder b, bedraagt niet meer dan f 1000."

6. In de **toelichting bij artikel 4 van het Besluit boete ZW/WAO** wordt aangegeven dat geen boete wordt opgelegd indien de werkgever met een deugdelijke grond de verplichting

niet of niet behoorlijk is nagekomen en dat de invulling van het begrip deugdelijke grond zal afhangen van de specifieke omstandigheden in het individuele geval.

7. Mededeling M 99.025 van het Landelijk instituut sociale verzekeringen van 29 maart 1999 aan de uitvoeringsinstellingen

"...Met mededeling M 98.47 van 9 april 1998 is het beleid van het Lisv inzake het opleggen en invorderen van werkgeversboetes ex artikel 71a WAO onder uw aandacht gebracht. Voorts heeft het Lisv in vergaderingen van het Platform Arbeidsgeschiktheid, waarin de uitvoeringsinstellingen deelnemen, het Lisv beleid terzake aan de orde gesteld.

Dit beleid houdt in dat de uitvoeringsinstellingen uitvoering dienen te geven aan de wettelijke plicht om boetes op te leggen indien niet wordt voldaan aan de in artikel 71a WAO genoemde verplichtingen. Tevens dienen de werkgeversboetes na oplegging ingevorderd te worden. (...)

Niettegenstaande de ontwikkelingen in de wet- en regelgeving blijft het Lisv beleid inzake het opleggen en invorderen van werkgeversboetes onverkort van kracht. U wordt verzocht uitvoering te geven aan dit beleid..."