

LEGAL UPDATE

Wijzigingen in de re-integratieverplichtingen voor kleine en middelgrote werkgevers

Datum: 20 november 2023

In vervolg op onze eerdere Legal Updates over de [Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties \(inzake zelfstandigen\)](#) en de [Wet Meer Zekerheid voor Flexwerkers](#) berichten wij u graag over de voortgang rondom het wetsvoorstel Wijzigingen re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar. Alle drie de wetten dienen ter uitwerking van het in april van dit jaar gepresenteerde pakket met maatregelen die de arbeidsmarkt gaan hervormen: meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers.

De wet geeft werkgevers de mogelijkheid om het eerste spoor in het tweede ziektejaar af te sluiten. De internetconsultatie van dit wetsvoorstel loopt tot 24 november 2023.

Eerste en tweede spoortraject

Ten aanzien van zieke werknemers hebben werkgevers in Nederland een loondoorbetalings- en re-integratieplicht van twee jaar. Het re-integratietraject vangt aan met het eerste spoortraject. Tijdens het eerste spoortraject wordt gekeken of er passend werk voor de zieke werknemer gevonden of georganiseerd kan worden binnen de eigen organisatie. Passend werk kan (een deel van) het huidige werk van de werknemer betreffen, maar tijdens het eerste spoortraject kan ook gekeken worden naar ander werk bij de eigen werkgever. Als het eerste spoortraject niet haalbaar blijkt te zijn, is de werkgever wettelijk verplicht om het tweede spoortraject te starten. Bij het tweede spoortraject wordt er gekeken naar re-integratie bij een andere werkgever. Tijdens een re-integratietraject kunnen het eerste en tweede spoor in bepaalde gevallen ook gelijktijdig worden ingezet.

Het conceptwetsvoorstel

De loondoorbetalings- en re-integratieplicht zorgen soms voor twijfel. Zo kan het voor de werkgever onduidelijk zijn of de werkgever een permanente vervanger voor de werknemer kan aanstellen of dat de werknemer nog terugkomt (waardoor de werkgever dubbele loonkosten heeft). Deze onduidelijkheid zou het wetsvoorstel weg moeten nemen bij kleine en middelgrote werkgevers.

Afsluiten eerste spoor in tweede ziektejaar

Op grond van het wetsvoorstel krijgen kleine en middelgrote werkgevers namelijk de mogelijkheid om vanaf de start van het tweede ziektejaar het eerste spoor af te sluiten. Werkgever en werknemer hoeven zich in dat geval in het tweede jaar enkel nog op re-integratie in het tweede spoor te richten. Om het eerste spoor af te sluiten moet wel aan de voorwaarden worden voldaan. Zo kan alleen een werkgever met maximaal 100 werknemers gebruik maken deze mogelijkheid. Voor deze werkgevers is het mogelijk om het eerste spoor af te sluiten als de werknemer daarmee (schriftelijk) instemt, of na toestemming door het UWV.

Instemming werknemer

Het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer gezamenlijk kunnen besluiten tot afsluiting van het eerste spoor. De instemming door de werknemer is geheel vrijwillig, moet schriftelijk vastgelegd zijn, de werknemer moet aantoonbaar (schriftelijk) gewezen zijn op de bedenktijd van twee weken, en het staat werknemer vrij om aan de instemming eventueel aanvullende voorwaarden te verbinden. Verder heeft de werkgever de plicht om te onderzoeken of de werknemer de consequenties goed begrijpt en daadwerkelijk akkoord gaat met het beëindigen van het eerste spoortraject.

Toestemming UWV

Als werkgever en werknemer niet gezamenlijk tot overeenstemming komen en de werkgever wil het eerste spoor toch afsluiten, dan kan de werkgever het UWV om toestemming vragen. De inhoudelijke toets van het UWV bestaat uit de volgende drie onderdelen, namelijk: 1) toets of sprake is van arbeidsongeschiktheid, 2) toets op re-integratie inspanningen eerste ziektejaar, en 3) toets op mogelijkheden hervatting in (aangepast) eigen werk (eerste spoor) binnen 13 weken na afloop eerste ziektejaar.

Nieuwe ontslaggrond: j-grond

Als het eerste spoor wordt afgesloten, hoeft de werkgever de functie van de werknemer niet meer beschikbaar te houden en hoeft de werkgever de werknemer niet langer te laten re-integreren in de eigen organisatie. De loondoorbetalingsplicht, re-integratieplicht en het opzegverbod blijven wel in stand. Als de werknemer in het tweede ziektejaar volledig herstelt en zijn "*eigen*" functie is nog niet vergeven, dan heeft de werknemer het recht om terug te keren in de eigen functie. Voor situaties waarin de eigen functie is vergeven nadat het eerste spoor is afgesloten, wordt een nieuwe ontslaggrond gecreëerd (de j-grond).

Heeft u een specifieke vraag over dit wetsvoorstel of behoefte aan een nadere advisering? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl