

TNO-rapport
2510007/r9900583

Reïntegratie-instrumenten voor arbeids- gehandicapten 2001

TNO Arbeid

Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93
Fax 023 554 93 94

Datum
11 april 2001

Auteur(s)
Edwin L. de Vos
Corona Smitskam

TNO ARBEID
BIBLIOTHEEK
POSTBUS 718
2130 AS HOOFDDORP
TEL. 023-5549 468

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2001 TNO Arbeid

TNO Arbeid (voorheen NIA TNO) is een kennisintensieve dienstverlener voor bedrijfsleven en overheid op het gebied van strategische arbeidsvraagstukken. Met als uitgangspunt een optimale inzet van mensen, houdt TNO Arbeid zich bezig met de innovatie van arbeid, organisatie en technologie, bevordering van arbeidsparticipatie en versterking van arbeidsomstandighedenbeleid.



NR. 47711
plaats 66-260

Nederlandse Organisatie voor toegepast-
natuurwetenschappelijk onderzoek TNO

Inhoud

1. Inleiding.....	1
1.1 Achtergrond.....	1
1.2 De wettelijke reïntegratie-instrumenten	3
1.2.1 Indeling van instrumenten.....	4
1.2.2 Stramien van de beschrijving van instrumenten	6
1.3 De arbeidsgehandicapten en de uitvoering.....	7
1.3.1 Wie is arbeidsgehandicapt?.....	7
1.3.2 Wie is verantwoordelijk voor indicatie, reïntegratie en uitvoering.....	9
2. Incentives voor de werkgever.....	11
2.1 Loondispensatie.....	11
2.2 Herplaatsingsbudget.....	14
2.3 Plaatsingsbudget.....	20
2.4 Pakket op maat	29
2.5 Voorzieningen Eigen Werk.....	46
2.6 Overname loonbetalingsplicht eerste ziektejaar door de uvi.....	53
2.7 No-risk polis.....	57
2.8 Versnelde herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering	60
2.9 Versnelde toekenning arbeidsongeschiktheids-uitkering	62
2.10 Premiekwijtschelding en premiekorting WAO	64
2.11 De Farbo-regeling	72
3. Werkgeversverplichtingen.....	79
3.1 Aanpassing arbeidsplaats arbeidsgehandicapte werknemer	79
3.2 Quotumverplichting	83
3.3 De werkgever is als goed werkgever verplicht de arbeidsgehandicapte werknemer passende arbeid aan te bieden	85
3.4 Wettelijke ontslagbescherming tijdens ziekte van de werknemer.....	89
3.5 Reïntegratieplan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst.....	91
3.6 De werkgever is verplicht de werknemer na 13 weken ziek te melden	94
3.7 De werkgever is verplicht een reïntegratieplan op te stellen.....	98
3.8 Verhaalsrecht uvi krachtens WAO.....	109
3.9 Verhaalsrecht uvi krachtens WW.....	112
4. Incentives voor de arbeidsgehandicapte werknemer	115
4.1 Loonsuppletie.....	115
4.2 Proefplaatsing met reïntegratie-uitkering.....	120
4.3 Scholing met reïntegratie-uitkering.....	125
4.4 Tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering	129
4.5 Na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering	131
4.6 Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten	133
4.7 Uitstel schatting na aanvaarden betaalde arbeid.....	135
4.8 Herziening naar hoger dagloon	139

4.9	Werknemersvoorzieningen.....	142
4.10	Persoonsgebonden reïntegratiebudget.....	152
5.	Verplichtingen van de arbeidsgehandicapte	157
5.1	De werknemer is op grond van art. 7:629 bw verplicht passende arbeid te aanvaarden.....	157
5.2	De ZW-gerechtigde is op grond van art. 30 ZW verplicht passende arbeid te aanvaarden.....	160
5.3	De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemer is op grond van art. 24 WW verplicht passende arbeid te aanvaarden.....	162
5.4	De arbeidsongeschikte is verplicht aan scholing deel te nemen.....	164
6.	Incentives voor zelfstandigen	167
6.1	Starterskrediet arbeidsgehandicapten	167
6.2	Toelage arbeidsgehandicapte WAZ-verzekerden.....	173
6.3	Inkomenssuppletie arbeidsgehandicapte zelfstandigen.....	175

1. Inleiding

Deze inventarisatie geeft een overzicht van de bijna veertig wettelijke maatregelen en reïntegratie-instrumenten die specifiek zijn gericht op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap. De beschrijving van de instrumenten heeft betrekking op de stand van zaken in april 2001¹.

De inventarisatie bouwt voort op een eerdere rapportages van TNO in het kader van het onderzoek naar reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten. Met name wordt genoemd het TNO-rapport uit 1997 *Instrumenten bij werkhervatting na ziekte*, dat is gepubliceerd door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Verder is bij deze inventarisatie gebruik gemaakt van de gegevens verzameld voor de PS Special *Reïntegratie-instrumenten voor arbeidsgehandicapten* (Smitskam en De Vos, februari 2001). Ten opzichte van deze laatste is de onderhavige rapportage uitgebreid met recente gegevens over het gebruik en de effecten van de instrumenten. Ook is informatie opgenomen over de taakstelling en werkwijze van de Gemeenten en Arbeidsvoorziening en zijn de recente mededelingen en richtlijnen van het Lisv opgenomen.

Deze rapportage is uitsluitend bedoeld om de medewerkers van TNO die betrokken zijn bij het thema Arbeidsgehandicapten en Reactivering en de medewerkers van SZW op de hoogte te houden van de stand van zaken rond de wettelijke reïntegratie.

1.1 Achtergrond

Op 1 juli 1998 trad de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA) in werking. Met de Wet REA introduceerde het kabinet (Paars I) nieuwe reïntegratie-instrumenten, bracht wijzigingen aan in bestaande instrumenten en formuleerde nieuwe doelgroepen, de arbeidsgehandicapte met of zonder werk. Het kabinet streefde daarbij vooral naar vereenvoudiging van het subsidiestelsel voor de beloning van werkgevers met 'goed' gedrag ten aanzien van zieke werknemers, namelijk inspanningen hen voor het arbeidsproces te behouden. Het verstrekken van voorzieningen en subsidies moest eenvoudiger worden, door een betere samenwerking tussen uitvoerders en een heldere verantwoordelijkheidsverdeling. In de jaren voor 1998 bestond er een scala van ruim veertig wettelijke regelingen, die volgens diverse betrokkenen niet of moeilijk uitvoerbaar waren. Veel regelingen waren bij werkgevers en werknemers niet bekend op enkele uitzonderingen na, zoals de Loonkosten-subsidie. De inventarisatie en bestudering van de knelpunten in de uitvoering hebben geleid tot de nieuwe voorstellen in de Wet REA, waarmee een belangrijk deel van de gesignaleerde knelpunten is weggenomen.

De Wet REA vormde tevens het voorlopig sluitstuk van een groot aantal in de jaren negentig in werking getreden wettelijke maatregelen die het groeiend beroep op de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen dienden te beperken. Daarvan zijn de meest recente de Wet uitbreiding loonbetaling bij ziekte (Wulbz, 1996) en de Wet premie-

¹ Het is de vijfde bijgewerkte versie van het rapport. De eerste versie verscheen maart 1997.

differentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheid (Pemba, 1998). Omdat voorkomen moest worden dat werkgevers als gevolg van deze laatste wetten hun werknemers strenger op gezondheid zouden selecteren is mede de Wet REA tot stand gekomen.

De regelingen zoals in bovengenoemde Wet Pemba kunnen eveneens bijdragen aan een stijging van het aantal werkende (gedeeltelijk) arbeidsgehandicapten.

Na inwerkingtreding van de Wet Pemba hebben werkgevers vanaf 1 januari 1998 de mogelijkheid voor een periode van vijf jaar de WAO-lasten zelf te dragen. Het kabinet verwacht dat de mogelijkheid van eigen-risicodragen zal leiden tot meer inspanningen op het gebied van preventie (van uitval wegens ziekte) en van reïntegratie (van zieke werknemers). De werkgever voelt het resultaat van zijn inspanningen immers direct in zijn portemonnee: hoe lager de WAO-uitstoot, hoe lager de WAO-lasten. Om een voorbeeld te geven: indien een werknemer die f 60 000 verdient in de WAO terecht komt, kunnen de kosten voor de werkgever oplopen tot twee ton aan loondoorbetaling en extra WAO-premie over een periode van zes jaar.

Werkgevers die de stap naar het eigenrisicodragerschap niet durven te nemen of deze stap financieel niet kunnen opbrengen, krijgen te maken met differentiatie van de WAO-premie. Ook hiervan verwacht het kabinet dat dit het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen terugdringt. De WAO-premie van deze zogenaamde omslagleden wordt gerelateerd aan het arbeidsongeschiktheidsrisico van het bedrijf: naarmate het risico van een bedrijf hoger uitvalt, zal de werkgever een hogere premie moeten betalen. Een lager arbeidsongeschiktheidsrisico leidt tot een daling van de premie.

Zowel de eggenrisicodragende werkgever als het omslaglid kan dus kosten besparen door te zorgen voor een zo laag mogelijke WAO-instroom. Dat betekent dat zij zich vooral in het eerste ziektejaar extra moeten inspannen om de werknemer in eigen of andere passende arbeid te laten hervatten.

Daarbij kan een werkgever kosten besparen op de zogenaamde basispremie WAO indien hij een bepaald percentage van de loonsom besteedt aan werknemers met een arbeidshandicap dan wel werk uitbesteedt aan een WSW-werkplaats.

Deze laatste regeling is een voorbeeld van de ruim tien wettelijke regelingen die met de Wet REA zijn geïntroduceerd om werkgevers over de streep te krijgen om (meer) arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Andere in het volgende hoofdstuk 2 beschreven nieuwe, op werkgevers gerichte, regelingen zijn het Herplaatsingsbudget, het Plaatsingsbudget en het Pakket op maat.

In deze inventarisatie worden in de hoofdstukken 2 tot en met 6 de in de Wet REA opgenomen instrumenten beschreven naast de reeds vóór 1998 bestaande regelingen. Veel van de vóór 1998 bestaande regelingen zijn met de invoering van de Wet REA veranderd, niet in de laatste plaats vanwege de invoering van het begrip 'Arbeidsgehandicap' en de opheffing van de AAW en de invoering van de Wulbz en de Wet Pemba.

Arbeidsgehandicapten zijn werknemers, werklozen of zelfstandigen die door een aandoening of beperking belemmeringen ondervinden bij het behouden of verwerven van werk en derhalve bij de normale rolvervulling in de arbeid (normaal, gezien leeftijd, sekse en sociaal-culturele achtergrond). Een nadere (wettelijke) omschrijving van de doelgroep en de organisaties die verantwoordelijk zijn voor hun reïntegratie staat in paragraaf 1.3.

Instrumenten om de arbeidsparticipatie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten te bevorderen werden vóór 1998 voornamelijk door de uitvoeringsinstellingen van werknemersverzekeringen (uvi's) uitgevoerd. Sinds de invoering van de Wet REA in 1998 zijn bij de uitvoering van regelingen met betrekking tot reïntegratie van arbeidsgehandicapten (ook) betrokken het Lisv, Arbeidsvoorziening, de gemeenten en de Arbeidsinspectie. Schema 1 (in paragraaf 1.3) geeft een overzicht van tien (doel)groepen arbeidsgehandicapten en de voor hun reïntegratie verantwoordelijke organisaties. De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie van werknemers met een arbeidshandicap in het eerste ziektejaar ligt vooral bij de werkgevers. De uitvoerders (uvi's, Arbeidsvoorziening, gemeenten) hebben vooral een taak bij de activering van werklozen met een arbeidshandicap.

1.2 De wettelijke reïntegratie-instrumenten

Deze inventarisatie beschrijft de reïntegratie-instrumenten die door het Lisv/de uvi's en andere uitvoerders kunnen worden ingezet ter bevordering, behoud of herstel van de arbeidsparticipatie van personen met een arbeidshandicap. De arbeidsparticipatie heeft dus zowel betrekking op herintrede (reïntegratie) in het arbeidsproces, als op intrede (integratie) van nieuwkomers op de arbeidsmarkt zonder eerdere werkervaring.

Herintrede vindt plaats bij de eigen werkgever of bij een andere/nieuwe werkgever, waar men na een periode van arbeidsongeschiktheid terugkeert naar eigen werk of naar ander werk. Onderscheid wordt verder gemaakt naar arbeidsongeschiktheid in de periode van het eerste ziektejaar, wanneer de werkgever volledig verantwoordelijk is voor loondoorbetaling bij ziekte van de werknemer, en de periode (daarna) wanneer de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling (in het kader van de WAO-beoordeling) heeft plaatsgevonden en de uvi al dan niet een uitkering vanwege (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid kan verstrekken.

In de hoofdstukken twee tot en met zes wordt een overzicht van reïntegratie-instrumenten gegeven. In de volgende subparagraaf 1.2.1 wordt de hoofd(stuk) indeling van de instrumenten beschreven. Gekozen is voor de volgende hoofddeling: Incentives voor de werkgever dan wel werknemer; Verplichtingen/ sancties voor de werkgever dan wel werknemer; en regelingen gericht op zelfstandige ondernemers.

1.2.1 Indeling van instrumenten

Een belangrijk onderscheid dat gemaakt wordt bij de rubricering van het reïntegratie-instrumentarium, is dat tussen positieve prikkels of stimulansen (de zogenaamde incentives), en de negatieve prikkels, de verplichtingen met daaraan verbonden sancties. Van belang is verder of de incentives of sancties zijn gericht op de werkgever dan wel op de arbeidsgehandicapte werknemer, zelfstandige of werkloze.

De indeling van instrumenten per hoofdstuk

Hoofdstuk 2. Incentives voor de werkgever.

Instrumenten die in overwegende mate op de werkgever zijn gericht en die de werkgever een financieel voordeel kunnen opleveren.

Het betreft in de regel instrumenten die aangewend kunnen worden om werknemers met een arbeidshandicap in dienst van het bedrijf te houden en om het aannemen van mensen met een arbeidshandicap van buiten het bedrijf aantrekkelijker te maken. Enerzijds kan het gaan om een tegemoetkoming in de reële kosten die een werkgever moet maken. Anderzijds gaat het om prikkels die de (veronderstelde) vrees bij werkgevers moeten wegnemen voor de (veronderstelde) negatieve gevolgen van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, bijvoorbeeld het ziekengeld van de werknemer, die sinds Wulbz in het eerste ziektejaar door de werkgever zelf betaald moet worden.

Hoofdstuk 3. Werkgeversverplichtingen.

Verplichtingen die bij het niet nakomen kunnen leiden tot financieel nadeel voor de werkgever.

Het betreft in het algemeen regelingen die erop gericht zijn de werkgever te stimuleren zijn arbeidsgehandicapte werknemer in dienst te houden onder meer door het voeren van een adequaat verzuim- en arbobeleid, het opstellen van een reïntegratieplan en het bieden van aangepast werk. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot sancties zoals boetes en verhoging van de premieafdracht. Wat betreft de sancties dient verwezen naar de opmerking van staatssecretaris Hoogenvorst. Hij vergeleek deze met atoomwapens, zij zijn niet zozeer bedoeld om te gebruiken maar om mee te dreigen.

Hoofdstuk 4. Incentives voor de arbeidsgehandicapte werknemer.

Instrumenten die in overwegende mate op de arbeidsgehandicapte zijn gericht en die hem financieel of anderszins stimuleren tot werkhervatting of herintrede.

De vele regelingen die onder deze noemer vallen hebben gemeen dat zij de arbeidsmarktpositie van de werknemer verbeteren door vergoeding van de kosten van bemiddeling/begeleiding of door mogelijke financiële risico's voor de werknemer van werkhervatting te compenseren.

Hoofdstuk 5. Verplichtingen van de arbeidsgehandicapte.

Verplichtingen die bij het niet nakomen kunnen leiden tot financieel nadeel voor de arbeidsgehandicapte werknemer.

Deze regelingen stimuleren de werknemer het werk bij de eigen of een andere werkgever te hervatten, met name door de verplichting aangeboden passend werk of scholing te aanvaarden. Niet nakomen van deze verplichting kan leiden tot korting op een uitkering of andere sancties.

Hoofdstuk 6. Incentives voor zelfstandigen.

Een beperkt aantal regelingen beoogt zelfstandigen met een arbeidshandicap te ondersteunen bij het voortzetten dan wel het starten van hun bedrijf.

1.2.2 Stramien van de beschrijving van instrumenten

In de volgende hoofdstukken wordt een beschrijving gegeven van de nieuwe REA-instrumenten en van de reïntegratie-instrumenten die daarvoor reeds bestonden en, in de regel, zijn herzien.

In grote lijnen wordt bij de beschrijving van de instrumenten het volgende stramien gevolgd:

Vindplaats

Vindplaats van de regeling in de wet en in overige regelgeving, onder meer in koninklijke besluiten, maatregelen van bestuur, overige besluiten, circulaire of mededelingen van het Lisv.

Doelgroep

Beschrijving van de groepen van werknemers en/of werkgevers op wie de maatregel van toepassing is.

Uitvoeringsinstantie

De instantie die de regeling uitvoert en/of controleert.

Inhoud

Beschrijving van de inhoud van de regeling.

Voorwaarden

Beschrijving van de voorwaarden waaronder de regeling wordt toegepast, een subsidie wordt toegekend, een sanctie wordt getroffen en/of een boete wordt opgelegd.

Aanvragen

Beschrijving van de aanvraagprocedure die gevolgd moet worden voor toepassing van de regeling/verzekering van de subsidie. Welke gegevens overlegd moeten worden en wat de aanvraagtermijnen zijn.

Ingangsdatum

Datum/tijdstip waarop de subsidie of overdracht aanvangt.

Hoogte

De hoogte van het bedrag van de subsidie, overdracht of boete.

Duur

De duur van de periode waarover een bedrag wordt toegekend/uitbetaald of een sanctie van toepassing is.

Uitbetaling

De wijze waarop een subsidie wordt uitbetaald.

Weigeringsgronden of terugvordering

Voorzover van toepassing en bekend wordt aangegeven onder welke voorwaarden een aanvraag kan worden geweigerd of een toegekende subsidie teruggevorderd kan worden.

Beroep

Aanduiding van de beroepsprocedure die gevolgd kan worden tegen een beslissing van de uitvoerende instantie.

Financiering

Aanduiding van het fonds waaruit de financiering plaatsvindt.

Cumulatie

Aanduiding van eventuele anti-cumulatiebepalingen in de regeling, en een opsomming van interessante combinaties met andere regelingen en instrumenten.

Effectiviteit en toepassing

1.3 De arbeidsgehandicapten en de uitvoering

Op basis van gegevens uit literatuurstudies wordt een eerste indruk gegeven van de beschikbare onderzoeksliteratuur, wat er hieruit bekend is over de effecten in termen van gebruik van de regeling en over eventuele knelpunten in de uitvoering.

1.3.1 Wie is arbeidsgehandicapt?

Sinds de Wet REA verstaan we onder een persoon met een arbeidshandicap een ieder die door ziekte of gebrek verminderde kansen heeft op de arbeidsmarkt. Deze omschrijving wordt op twee manieren nader gespecificeerd: de aanwijzing volgt direct uit de wet, ofwel de persoon wordt als zodanig aangewezen door een medisch-arbeidskundig oordeel specifiek gericht op deze aanwijzing. Dit resulteert in twee categorieën arbeidsgehandicapten (zie schema 1, kolom 1).

De eerste categorie personen, wiens aanwijzing direct uit de wet volgt, zijn arbeidsgehandicapt vanwege de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de toegekende voorziening. Zij blijven 'arbeidsgehandicapt' voor een periode van vijf jaar na beëindiging van de uitkering, de voorziening of de scholing. Deze eerste categorie is van groot belang omdat de verantwoordelijkheid van het Lisv/uvi zich vooral hierover uitstrekt. Het gaat hierbij om (zie schema 1, kolom 2):

1. personen met een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering;
2. personen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen (ex-arbeidsongeschikten);
3. personen aan wie in verband met ziekte of gebrek een voorziening tot scholing is toegekend;
4. personen aan wie op grond van een wettelijk voorschrift een voorziening is toegekend, die strekt tot behoud en herstel van de arbeidsgeschiktheid, of aanpassing van de werkplek;

5. personen met een WSW-indicatie, die niet in de sociale werkvoorziening werken, en personen die in de sociale werkvoorziening hebben gewerkt, maar na herindicatie niet meer WSW-geïndiceerd zijn.

De tweede categorie betreft personen die voor hulp bij reactivering in aanmerking komen en mogelijk de inzet van reïntegratie-instrumenten nodig hebben, maar niet tot de eerste categorie behoren (schema 1, kolom 1). Of iemand tot deze categorie behoort, wordt bepaald in de zogenaamde ‘arbeidsgehandicaptentoets’ die in een Algemene Maatregel van Bestuur is uitgewerkt, het zogenaamde ‘Arbeidsgehandicaptebesluit’. Daarin staat ook welke instantie verantwoordelijk is voor de beoordeling (indicatiestelling) of een persoon behoort tot één van de groepen arbeidsgehandicapten in deze categorie. (Ook deze indicatie geldt voor vijf jaar). In eerste aanleg is deze instantie verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werkloze arbeidsgehandicapte (zie schema 1, kolom 3). Verantwoordelijke instanties zijn de gemeente, Lisv/uvi of Arbeidsvoorziening. De instantie vraagt voor het arbeidskundig medisch oordeel deskundig advies (kolom 4). De in aanmerking komende deskundigen worden in het Arbeidsgehandicaptebesluit genoemd. In de regel betreft dit (verzekerings-)artsen en arbeidsdeskundigen. Werkgevers zijn gedurende het eerste ziektejaar verantwoordelijk voor de reïntegratie van hun arbeidsgehandicapte werknemers (kolom 2 en 3, groep 8).

Het gaat in deze tweede categorie met name om:

6. personen met alleen een bijstandsuitkering (die een arbeidskundig medische indicatie ontvangen van de gemeente);
7. personen zonder werk of met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (weduw(e)naar);
8. werknemers in het eerste ziektejaar die eigen werk niet meer kunnen verrichten. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie in het eerste ziektejaar. De uvi zal de toekenning formaliseren aan de hand van de argumentatie in het reïntegratieplan dat door de arbodienst wordt opgesteld;
9. personen zonder vast dienstverband in het eerste ziektejaar (de vangnetpopulatie);
10. persoon na einde wachtjaar WAO die arbeidsgeschikt of minder dan 15% arbeidsongeschikt is verklaard en mogelijk een WW-uitkering ontvangt.

Wat betreft de arbeidsgehandicaptentoets voor de groepen in de tweede categorie kan nog het volgende worden opgemerkt. Bij de afgrenzing van het arbeidsgehandicaptensbegrip probeert de wetgever twee kwaden te vermijden: een te gemakkelijke toekenning van het predikaat arbeidsgehandicapte brengt het risico van afkomen met zich (het instrumentarium komt ten goede aan personen die het niet nodig hebben) en een te zware procedure werkt belemmerend op de reïntegratiekansen.

De wetgever heeft bijvoorbeeld niet bedoeld dat alle werklozen met beperkingen als arbeidsgehandicapt worden beschouwd. Individuele argumentatie is steeds nodig ten aanzien van het beroepsperspectief van betrokkene in de regio in vergelijking met personen zonder belemmering. Deze laatste beoordeling in de arbeidsgehandicaptentoets is een bijzonder soort beoordeling.

De arbeidsgehandicaptentoets geldt zoals gezegd niet voor de personen in de eerste categorie die bij wet zijn aangewezen.

1.3.2 Wie is verantwoordelijk voor indicatie, reïntegratie en uitvoering

In het kader van de Wet REA zijn de taken en verantwoordelijkheden van diverse actoren bij reïntegratie en bemiddeling van arbeidsgehandicapten nauw omschreven. De verantwoordelijkheid van instellingen voor de reïntegratie is beschreven in de artikelen 10, 12 en 13 Wet REA (schema 1, kolom 2 en 3):

Het Lisv/de uvi is met name verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten met een arbeidsongeschiktheids- of werkloosheidsuitkering (de in artikel 10 Wet REA genoemde arbeidsgehandicapten). Tevens is het Lisv/de uvi verantwoordelijk voor de reïntegratie van (werkende) arbeidsgehandicapten met recht op doorbetaling van loon, die niet bij hun eigen werkgever terug kunnen keren.

De gemeenten zijn vooral verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten met een bijstandsuitkering van de gemeente (de in artikel 12 Wet REA genoemde arbeidsgehandicapten en arbeidsgehandicapten die werkzaam zijn in een WIW-dienstbetrekking).

Arbeidsvoorziening is verantwoordelijk voor de reïntegratie van arbeidsgehandicapten die noch een uitkering, noch een werkgever hebben en de werkloze arbeidsgehandicapten met alleen een Anw-uitkering (de in artikel 13 Wet REA genoemde arbeidsgehandicapten).

Het Lisv/de uvi draagt de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van niet werkende arbeidsgehandicapten die van de uvi een uitkering of voorziening ontvangen (schema 1, kolom 3, groepen 1 t/m 4). Indien de arbeidsgehandicapte met een uitkering van de uvi tevens een bijstandsuitkering van de gemeente ontvangt blijft de uvi eerst verantwoordelijke.

Verantwoordelijk voor de begeleiding van werklozen met alleen een bijstandsuitkering is de gemeente (groep 6). Arbeidsvoorziening is verantwoordelijk voor de reïntegratie van werkzoekenden zonder uitkering of een nabestaandenuitkering (groep 7).

De werkgever blijft vanzelfsprekend primair verantwoordelijk voor de reïntegratie van werknemers (met dienstverband) in het eerste ziektejaar (groep 8 in het schema). Het bijzondere daarbij is dat de arbodienst de eerst aangewezen is om deze werknemer al of niet te bestempelen als arbeidsgehandicapte en dat de uvi, de formele beslisser, in eerste instantie afgaat op dit oordeel. Hiermee verkrijgt de arbodienst (en de werkgever) extra mogelijkheden om in een vroeg stadium te bevorderen dat werknemers aan het werk kunnen blijven door de inzet van reïntegratie-instrumenten. (Voor alle duidelijkheid, de werkgever blijft verantwoordelijk voor de reïntegratie, ook van de werknemers die al het predikaat 'arbeidsgehandicapt' dragen omdat zij bijvoorbeeld een WAO-uitkering ontvangen of ontvingen.)

De verantwoordelijkheid voor de reïntegratie-ondersteuning van werknemers die niet meer kunnen hervatten bij de eigen werkgever ligt primair bij het Lisv/de uvi (m.n. de groepen 8, 9, 10 in het schema). Daarbij geldt voor groep 10 dat indien de werkgever eigenrisicodragend is, dat dan de verantwoordelijkheid voor reïntegratie

nog 5 jaar bij hem (of bij zijn verzekeraar) kan blijven liggen.

Tot zover zijn de doelgroepen helder en lijkt de verantwoordelijkheidsverdeling duidelijk, maar het is ingewikkelder doordat de verantwoordelijkheid voor de reïntegratie en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van begeleiding/bemiddeling naar (ander) werk gescheiden zaken zijn. In veel gevallen is het de Arbeidsvoorziening of een andere derde partij die verantwoordelijkheid draagt voor de uitvoering van de reïntegratie (kolom 4). Dit is een logisch voortvloeisel uit het principe van marktwerking bij de uitvoering. Ook de indicatie kan door derden worden uitgevoerd.

Bij dit alles is van belang dat het Lisv van mening is dat de reïntegratie van arbeidsgehandicapten niet belemmerd moet worden door discussies over verantwoordelijkheidskwesties tussen publieke instanties. Het Lisv vraagt de uvi daarom met nadruk om in gevallen waarin de verantwoordelijkheid onduidelijk is, de verantwoordelijkheid te nemen.

SCHEMA 1: Groepen arbeidsgehandicapten, de instanties/werkgevers die verantwoordelijk zijn voor hun indicatie en reïntegratie en voor de uitvoering daarvan (bron: de Vos en Wevers, 1999).

1. Categorieën	2. Arbeidsgehandicapten	3. Verantwoordelijk voor indicatie en reïntegratie	4. Verantwoordelijk voor de uitvoering
Categorie 1 arbeidsgehandicapt op basis van de wet, de aard uitkering-/voorziening arbeidsgehandicapt voor een periode van 5 jaar na beëindiging uitkering, voorziening, scholing	1. Persoon met een AO-uitkering (WAO, WAZ, WAJONG)	Lisv/uvi	Basisdienstverlening: Arbvo, SWI Tevens inkoop elders van 'moeilijke trajecten'
	2. Persoon bij wie de onder 1. genoemde uitkering is ingetrokken wegens vermindering AO.	Lisv/uvi	idem
	3. Persoon aan wie een scholingsvoorziening is toegekend of die scholing gevolgd heeft bij aangewezen scholingsinstituut	Lisv/uvi	idem
	4. Persoon aan wie voorziening is toegekend tot behoud/herstel arbeidsgeschiktheid, of aanpassing van de werkplek.	Lisv/uvi	idem
	5. Ex-WSW-geïndiceerde -WSW-geïndiceerde die niet op een WSW-plaats werkt	Reïntegratie: -Werkgever -Lisv/uvi	idem
Categorie 2 arbeidsgehandicapt op basis van hierop gericht attest (Geldigheidsduur 5 jaar)	6. Persoon met ABW-uitkering	Gemeente	-Arb.med.oordeel door gemeentelijke indicatie, of ingekocht bij uvi, Arbvo of arbodienst -Begeleiding door gemeente
	7. Persoon zonder uitkering of met ANW-uitkering	Arbeidsvoorziening	-Arb.med.oordeel door Arbvo of ingekocht bij uvi of elders -Begeleiding Arbvo
	8. Werknemer in het 1e ziektejaar die eigen werk niet meer kan en waarbij de uvi het reïntegratieplan heeft goedgekeurd	Reïntegratie:(Eigen)Werkgever Indicatie:Arbodienst Reïntegratie andere werkgever:Lisv/uvi	- Arb.med.oordeel door arbodienst of elders ingekocht - Begeleiding door arbodienst of Uvi indien werknemer niet bij eigen werkgever kan hervatten
	9. Persoon zonder vast dienstverband in het 1e ziektejaar, met ZW, of WW uitkering, WAZ verzekerde, WAJONG jonger dan 18 jaar	Lisv/uvi	- Arb.med.oordeel door Uvi - Begeleiding door Uvi
	10. Persoon einde wachtjaar < 15% AO en mogelijk WW	Lisv/uvi	- Arb.med.oordeel door Uvi - Begeleiding door Uvi

2. Incentives voor de werkgever

2.1 Loondispensatie

a. Vindplaats

De loondispensatie is geregeld in:

- art. 7 lid 2 REA;
- Besluit loondispensatie Wet Rea, Besluit Lisv 9 september 1998, Stcrt, 1998, 217.

b. Doelgroep

De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer (in de zin van de Wet REA) in dienst neemt of in dienst houdt.

De loondispensatie is niet van toepassing op overheidspersoneel. Het overheidspersoneel wordt volgens eigen bezoldigingsregelingen beloond. Het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer, in dienst van de overheid, kan worden verminderd in overeenstemming met de voor de overheidswerknemer geldende bezoldigingsvoorschriften (art. 7 lid 3 REA).

c. Uitvoeringsinstantie.

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Op grond van art. 7 lid 1 REA heeft iedere arbeidsgehandicapte werknemer voor de door hem te verrichten werkzaamheden recht op een loon dat gelijk is aan het loon dat de niet-arbeidsgehandicapte collega voor dezelfde werkzaamheden ontvangt. Zou men onverkort vasthouden aan dit beginsel van gelijke beloning, dan zou dat de arbeidsparticipatie van de arbeidsgehandicapte werknemer die duidelijk minder presteert dan zijn niet-arbeidsgehandicapte collega, kunnen schaden. Om dit te voorkomen is het middel van de loondispensatie in het leven geroepen. Krachtens art. 7 lid 2 REA kan het Lisv/de Uvi, op verzoek van de werkgever of de werknemer, het loon naar rato van de verminderde arbeidsprestatie verlagen. Zo nodig kan hierbij worden afgeweken van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag.

e. Voorwaarden

Loondispensatie is alleen mogelijk wanneer de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer in een bepaalde functie als gevolg van ziekte of gebreken "duidelijk minder" is, dan de arbeidsprestatie die in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd.

Het gaat er hierbij om of de werknemer een prestatie levert die lager is dan de "bandbreedte" van de normaal te achten prestatie in die functie. In het verleden (toen de loondispensatie nog op de WAGW was gebaseerd) gold bij sommige Uvi's als voorwaarde dat er sprake moest zijn van ten minste 15% lagere loonwaarde. Het Livs benadrukt echter in zijn Besluit dat er geen aanleiding is om een dergelijke toekenningsdrempel toe te passen.

f. Aanvragen

Zowel de werkgever als de werknemer kan bij de Uvi loondispensatie aanvragen. Hiervoor zijn speciale formulieren verkrijgbaar bij de Uvi.

g. Ingangsdatum

Een besluit tot het verlenen van de loondispensatie gaat in vanaf de eerste dag van de maand waarin de aanvraag is gedaan. In de beschikking waarin de loondispensatie is verleend, staat het percentage van het wettelijk minimumloon of het functieloon genoemd, dat over de aangegeven periode aan de betrokken werknemer ten minste moet worden betaald.

h. Hoogte

De hoogte van het percentage van de loondispensatie is afhankelijk van de omvang van de verminderde arbeidsprestatie. Bijvoorbeeld: presteert de werknemer 20% minder dan een gezonde werknemer, dan kan het loonbedrag dat de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst of de CAO zou moeten ontvangen, met 20% worden verminderd.

i. Duur

De loondispensatie kan worden verleend voor een periode van minimaal zes maanden, en maximaal vijf jaar. De termijn van zes maanden wordt toegepast in geval van een nog niet stabiele situatie; na zes maanden kan de Uvi dan opnieuw beslissen. Indien er een duidelijke reden aanwezig is (bijvoorbeeld een gepland heronderzoek), kan er ook tot een kortere termijn dan vijf jaar worden besloten.

Het uitgangspunt is dat loondispensatie is bedoeld voor een beperkt verdienvermogen in de beginfase van het dienstverband. Het is duidelijk niet de bedoeling dat loondispensatie wordt toegekend tot in lengte van jaren. Toch zullen er in de praktijk werknemers zijn die blijken niet in staat te zijn een normaal verdienvermogen te bereiken. Denk bijvoorbeeld aan werknemers die werken met een jobcoachondersteuning (art. 31 REA, zie par. 4.9). In dit soort situaties kan de termijn van vijf jaren worden verlengd.

j. Cumulatie

De toepassing van loondispensatie kan met andere reïntegratie-instrumenten worden gecombineerd (voor zover aan de voorwaarden wordt voldaan). Bijvoorbeeld met ziekgeld op grond van art. 29b ZW, plaatsingsbudget, herplaatsingsbudget, pakket op maat of een werkvoorziening.

Loondispensatie wordt vaak gecombineerd met art. 11 van de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid (Regeling van 15 februari 1994, Stcrt. 1994, 250). Deze regeling is van toepassing op de arbeidsgehandicapte met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering die bij een werkgever in dienst treedt, en op wie:

- art. 44 lid 1 WAO, art. 58, lid 1 WAZ, of art. 50 lid 1 Wajong van toepassing is (zie par. 4.8), en die
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning geniet, als bedoeld in art. 31 REA (zie par. 4.9).

Is aan deze voorwaarden voldaan, dan mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering zodanig worden verhoogd, dat de som van arbeidsongeschiktheidsuitkering en (gedispenseerd) loon gelijk is aan het reeds geldende loon, met een maximum van 120% van het wettelijk minimumloon. Door deze combinatie van regelingen wordt voorkomen dat de arbeidsgehandicapte werknemer als gevolg van de loondispensatie onder het wettelijk minimumloon niveau zakt.

k. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

Hetzelfde geldt voor de werknemer, die het niet eens is met de toekenning van de loondispensatie.

l. Effectiviteit en toepassing

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is de loondispensatie 90 keer toegekend. Daarbij ging het in 55 gevallen om een werknemer met een WAO-uitkering; in 32 gevallen ging het om een werknemer zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering. (*Cijfers eerste jaar Wet REA Lisv 1999, p. 7 en 8*).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over de loondispensatie (in de periode eind oktober 1997 en eind maart 1998). Uit de gegevens van 77 arbodiensten blijkt het volgende:

85% van de diensten was bekend met dit reïntegratie-instrument.

Wat betreft de toepassing van dit instrument stelde 3% dat het regelmatig werd toegepast, 51% dat het af en toe werd toegepast, en 46% dat het nooit werd toegepast (*Het arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid 1998, p. 25*).

Aan de deelnemers van het SZW-werkgeverspanel zijn aan de woordvoerders van de bedrijven vragen voorgelegd over de loondispensatie. Het blijkt dat loondispensatie in de jaren 1995, 1996 en 1997 steeds minder werd toegepast. In 1995 werd het toegepast op 0,16% van het aantal werknemers, in 1996 op 0,04 %, en in 1997 op 0,02% (*SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75*).

Het aantal lopende loondispensaties was eind 1996 ten minste 2600. Bij deze schatting zijn niet betrokken de loondispensaties die werkgevers ontvangen van uvi's waar zij zelf niet onder vallen. In de praktijk is de belangrijkste doelgroep de groep 'vroeggehandicapten', die overwegend onder het GAK vallen. Voor de 'normale' populatie is dit instrument moeilijk toepasbaar (*Research-nota 1998 Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid juli 1998, p. 73*).

(Deze oudere gegevens wijken nogal af van de Remon-gegevens, waar alle nieuwe loondispensaties juist terechtkomen bij WAO'ers).

2.2 Herplaatsingsbudget

a. Vindplaats

Het herplaatsingsbudget is geregeld in:

- art. 16 REA;
- Regeling werkgeverssubsidies REA, Besluit Lisv 19 mei 1999, Stcrt. 1999, 104;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Besluit Lisv 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38.

b. Doelgroep

Het herplaatsingsbudget kan worden aangevraagd door de werkgever die een bij hem in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemer die de eigen arbeid niet meer kan verrichten, in staat stelt in een andere functie het werk te hervatten.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Strekking

Uit onderzoek is gebleken dat herplaatsing bij de eigen werkgever een zeer werkzaam reïntegratiemiddel is. Reïntegratie van de arbeidsgehandicapte werknemer in een andere functie brengt echter voor de werkgever in veel gevallen meerkosten met zich mee en een extra inspanning. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van productiviteitsverlies, inwerkkosten of kosten voor scholing om de werknemer voor de andere functie geschikt te maken.

De wetgever wil voorkomen dat de werkgever, geplaatst voor die meerkosten en die extra inspanningen, en deze afwegend tegen het risico dat de reïntegratie mislukt, zou besluiten niet tot reïntegratie over te gaan. Juist voor de wat ingewikkelder gevallen – dat wil zeggen voor degenen die niet hun eigen werk kunnen hervatten – kan die neiging aanwezig zijn. Het herplaatsingsbudget heeft tot doel de werkgever in die afweging “over de streep te trekken”, en tevens een tegemoetkoming te bieden in de gemaakte kosten.

e. Inhoud

Wanneer de werkgever een bij hem in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemer in staat stelt om in een andere functie te hervatten, heeft hij op grond van art. 16 REA aanspraak op een herplaatsingsbudget van fl 8000,-. Hij kan dit bedrag gebruiken om de kosten op te vangen die verband houden met de herplaatsing van de arbeidsgehandicapte werknemer. Deze kosten zullen veelal betrekking hebben op scholing, training of begeleiding van de arbeidsgehandicapte, of op aanpassingen van de werkplek, van de inrichting van het bedrijf of van de bij het werk te gebruiken hulpmiddelen. Voorts kunnen deze kosten bestaan uit kosten van tijdelijk mindere productiviteit van de herplaatste arbeidsgehandicapte. De werkgever hoeft overigens niet aan te tonen dat die kosten werkelijk gemaakt zijn. Hij hoeft ook geen kostenbegroting te overleggen. Voldoet hij eenmaal aan de wettelijke voorwaarden, en de voorwaarden die in het Lisv-besluit worden gesteld, dan heeft hij zonder meer aanspraak op het herplaatsingsbudget.

f. Voorwaarden

De werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA. Er doen zich dan twee mogelijkheden voor:

Ofwel de werknemer is op grond van art. 2, eerste of tweede lid Wet REA arbeidsgehandicapt, bijvoorbeeld indien hij al een (gedeeltelijke) WAO-uitkering ontvangt terwijl hij nog bij zijn werkgever in dienst is;

Ofwel de werknemer is op grond van de medisch-arbeidskundige beoordeling arbeidsgehandicapt verklaard. Dit zal zich met name voordoen in de in art. 3, lid 1, sub a Wet REA aangegeven situatie: de Arbodienst van de werkgever komt tijdens het eerste ziektejaar tot het oordeel dat de werknemer niet meer terug kan naar zijn oude functie, maar dat hij bij “dezelfde werkgever, al dan niet met toepassing van een voorziening, in een andere functie arbeid kan verrichten”. Dit komt in het reïntegratieplan te staan. De uvi gaat af op het advies van de Arbodienst, en kan de werknemer arbeidsgehandicapt verklaren.

1. Er moet sprake zijn van een wezenlijk andere functie. Overplaatsing van de ene afdeling naar de andere terwijl de feitelijke werkzaamheden weinig verschillen, is niet voldoende om voor een herplaatsingsbudget in aanmerking te komen. Volgens de Memorie van Toelichting en de Nota n.a.v. het Verslag moet het gaan om andersoortige, méér met de krachten en bekwaamheden van de werknemer overeenkomende arbeid. Het moet in ieder geval gaan om arbeid die op

essentiële punten verschilt van het werk dat de arbeidsgehandicapte vroeger verrichtte, en die hij juist vanwege dat verschil nu wèl kan verrichten.

Het is de taak van de Arbodienst om het onderscheid tussen het "eigen" werk en het "andere" werk duidelijk aan te geven;

2. De werkgever moet gelijktijdig met de aanvraag een reïntegratieplan (als bedoeld in art. 71a WAO) overleggen. De wetgever gaat er van uit dat in de praktijk de Arbodienst van de werkgever dit al gedaan zal hebben op het moment dat het vermoeden ontstond dat de werknemer niet meer in zijn eigen functie zou kunnen terugkeren. De inhoud van het reïntegratieplan is van belang voor de toekenning van het herplaatsingsbudget. Op basis van de informatie uit dit plan moet de Uvi immers bepalen of er werkelijk sprake is van hervatting in een wezenlijk andere functie.

g. Aanvragen

De werkgever moet het herplaatsingsbudget aanvragen bij de Uvi waarbij hij is aangesloten. Hij moet dit doen binnen twee maanden na de aanvang van de arbeid in een andere functie. Wordt deze termijn overschreden, dan zal de Uvi geen herplaatsingsbudget verstrekken over de periode voorafgaande aan de aanvraag.

De Uvi moet binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag een beschikking geven.

Bij de aanvraag moet de werkgever een door hem volledig ingevuld en ondertekend formulier volledig reïntegratieplan overleggen, met de bijlagen als bedoeld in bijlage 2 bij het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997. Hij moet op het formulier de vragen in de rubrieken A tot en met F invullen, alsmede de vragen op de bijlagen 1, 2 en 4.

h. Hoogte

Het herplaatsingsbudget bedraagt fl 8000,--. Dit bedrag wordt in één keer geheel uitgekeerd.

De werkgever ontvangt het volle bedrag alleen, wanneer er sprake is van een voltijds dienstverband. Werkt de werknemer, die voor herplaatsing in aanmerking komt, in deeltijd, dan wordt het bedrag van de subsidie evenredig verlaagd. Evenredige verlaging vindt ook plaats, wanneer de werknemer tijdelijk in dienst is, en zijn dienstverband binnen een jaar na de herplaatsing zal eindigen (art. 16 lid 3 REA).

Bijvoorbeeld:

- Een werknemer is in dienst voor 20 uur per week. In de bedrijfstak waar hij werkzaam is, bestaat een fulltime dienstverband uit 38 uur per week (dit blijkt uit de bedrijfstak CAO). Als deze werknemer wordt herplaatst in een andere functie, krijgt de werkgever een herplaatsingsbudget van 20/38 van f 8000;
- Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van twee jaar. Hij wordt arbeidsongeschikt, en de werkgever ziet kans hem voor de resterende termijn van de arbeidsovereenkomst in een andere functie te herplaatsen. Na de herplaatsing zal het dienstverband nog 6 maanden doorlopen. De werkgever komt nu in aanmerking voor een herplaatsingsbudget van 6/12 van f 8000.

een loonkostensubsidie (art. 62 WAO oud), een plaatsingsbudget, een herplaatsingsbudget of een pakket op maat is verstrekt. Hetzelfde geldt wanneer aan de werknemer een werknemersvoorziening was verstrekt op basis van het oude art. 57 AAW. Wil de werkgever in deze situaties toch in aanmerking komen voor het herplaatsingsbudget, dan zal hij moeten aantonen dat er sprake is van relevante veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer. Het Lisv geeft in zijn Besluit hiervan het volgende voorbeeld: Een werkgever heeft een arbeidsgehandicapte in dienst genomen. Hierdoor ontvangt hij gedurende drie jaar een plaatsingsbudget. Na twee jaar zou de werkgever voor diezelfde werknemer een herplaatsingsbudget kunnen aanvragen in verband met het feit dat de werknemer een andere functie gaat verrichten. In zo'n geval moet van de werkgever in redelijkheid gevergd kunnen worden dat hij de aanvraag extra onderbouwt door aannemelijk te maken dat sprake is van veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer die een nieuwe aanvraag rechtvaardigen.

2. Er wordt geen herplaatsingsbudget verstrekt, indien er sprake is van kennelijk onbedoeld gebruik. Op grond van deze algemeen geformuleerde afwijzingsgrond kan de Uvi een aanvraag afwijzen, als de verstrekking van het herplaatsingsbudget in strijd zou zijn met het door de wetgever beoogde doel en het door het Lisv ontwikkelde beleid.

1. Terugvordering

Als tijdens, of na het jaar waarvoor het herplaatsingsbudget is verstrekt, blijkt dat niet (meer) aan de voorwaarden wordt voldaan, zal het budget in principe (gedeeltelijk) moeten worden terugbetaald. Terugvordering kan bijvoorbeeld plaatsvinden wanneer de arbeidsovereenkomst binnen een jaar wordt beëindigd of wanneer binnen dat jaar minder uren wordt gewerkt dan bij aanvang van het dienstverband was overeengekomen. In dat geval vindt terugvordering alleen plaats over de dagen dat de arbeidsgehandicapte niet langer/minder uren in dienst is. Er vindt geen terugvordering plaats als de werkgever aannemelijk maakt dat de kosten die hij heeft gemaakt voor de arbeidsgehandicapte werknemer, ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat teruggevorderd zou moeten worden. Zijn de gemaakte kosten lager dan het terug te vorderen bedrag dan wordt teruggevorderd: het verschil tussen het terug te vorderen bedrag en de werkelijk gemaakte kosten (art. 20 REA).

Bijvoorbeeld: als een werkgever aan wie een herplaatsingsbudget is verleend, na zeven maanden de arbeidsgehandicapte werknemer ontslaat, dan wordt het bedrag van de verstrekte subsidie (fl 8000) niet teruggevorderd, als hij aannemelijk kan maken dat de kosten die hij heeft gemaakt ten minste fl 8000 bedragen.

Als de kosten bijvoorbeeld fl 3000 bedragen, dan wordt de gewijzigde subsidie vastgesteld op fl 7666, namelijk fl 4666 (7/12 van 8000) plus fl 3000 aan kosten, en wordt dus een bedrag van fl 334 teruggevorderd. Zou de werkgever helemaal geen kosten gemaakt hebben, dan wordt een bedrag van fl 3334 (5/12 van 8000) teruggevorderd.

Deze interpretatie van art. 16 lid 3 REA is gebaseerd op jurisprudentie van de CRvB (17 november 2000, RSV 2001, 26), en wijkt af van de tot dan toe door het Lisv gehanteerde interpretatie. Het Lisv ging er van uit dat het herplaatsingsbudget naar evenredigheid verminderd moest worden, als een voltijd werknemer in een deeltijd-functie herplaatst werd. Het Lisv liet de omvang van het budget dus afhangen van de omvang van de nieuwe functie. Dit is volgens de CRvB onjuist. De omvang van het budget moet afhankelijk zijn van de omvang van de functie waarin de werknemer oorspronkelijk werkzaam was. Dus als een voltijdwerker wordt herplaatst in een deeltijdfunctie, heeft de werkgever toch recht op het volledige herplaatsingsbudget.

Wanneer het aantal arbeidsuren of de duur van de arbeidsovereenkomst binnen de subsidieperiode wijziging ondergaat, herziet de Uvi de hoogte van het herplaatsingsbudget voor het resterende deel van de periode.

Bijvoorbeeld:

- de werkgever herplaatst een tijdelijke werknemer in een andere functie, het dienstverband zal nog een half jaar duren. Het herplaatsingsbudget bedraagt fl 4000,--. Na afloop van dat half jaar wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Dan heeft de werkgever nog aanspraak op de resterende fl 4000,--.

Wanneer het aantal overeengekomen arbeidsuren niet vastligt (bijvoorbeeld bij oproep- en min/max-contracten), wordt bij de bepaling van de hoogte van het herplaatsingsbudget uitgegaan van het minimaal gegarandeerde aantal arbeidsuren (art. 7 lid 1 Regeling werkgeverssubsidies REA). Dit zou kunnen betekenen dat bij een nulurencontract geen aanspraak bestaat op het herplaatsingsbudget, omdat er geen minimaal aantal arbeidsuren zijn gegarandeerd.

i. Duur

Het herplaatsingsbudget wordt eenmalig verstrekt.

j. Uitbetaling

Het herplaatsingsbudget wordt in één keer in zijn geheel uitbetaald, na de toekenning.

k. Weigeringsgronden

Wanneer aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan (zie sub e) is de Uvi verplicht het herplaatsingsbudget toe te kennen. Er is dus geen sprake van beleidsvrijheid.

Wel zijn er enkele weigeringsgronden:

1. er wordt geen herplaatsingsbudget verstrekt, wanneer de aanvraag betrekking heeft op een werknemer voor wie in een periode van drie jaar voorafgaand aan de aanvraag, al eerder aan de werkgever een werkgeversvoorziening (hetzij op basis van het oude art. 57a AAW, hetzij op basis van het nieuwe art. 15 REA),

Zou de werkgever fl 3334 of meer aan kosten hebben gemaakt, dan is de som van de kosten en het herberekende subsidiebedrag (fl 4666) gelijk dan wel hoger dan de verstrekte subsidie (fl 8000) en vindt er geen wijziging van de subsidie en dus geen terugvordering van de subsidie plaats.

m. Cumulatie

Het herplaatsingsbudget kan niet cumuleren met:

- het pakket op maat (art. 18 REA). Als de werkgever kan aantonen dat de werkelijke kosten van de herplaatsing hoger zijn dan de fl 8000 van het herplaatsingsbudget, kan hij binnen 13 weken na verstrekking van het herplaatsingsbudget, alsnog een pakket op maat aanvragen (art. 18 lid 5 REA). Het reeds uitbetaalde bedrag van het herplaatsingsbudget wordt dan in mindering gebracht op het bedrag dat de werkgever via het pakket op maat ontvangen zou hebben (zie par. 2.4);
- de subsidie voor een werkvoorziening (art. 15 REA). Art. 15 lid 4 REA sluit cumulatie van werkvoorziening en herplaatsingsbudget nadrukkelijk uit. Het herplaatsingsbudget is al bedoeld om te voorzien in de kosten die verband houden met herplaatsing van een arbeidsgehandicapte. Onder bepaalde omstandigheden is cumulatie toch mogelijk:
 - a. een werkgeversvoorziening is wel mogelijk in de situatie waar een arbeidsgehandicapte, ten behoeve van wie een herplaatsingsbudget is toegekend, op grond van andere feiten of omstandigheden, dan die welke ten grondslag hebben gelegen aan de toekenning van het budget, voorzieningen nodig heeft om de eigen arbeid te kunnen blijven verrichten. De wetgever noemt als voorbeeld de situatie waarin een persoon die blind is en voor wie een herplaatsingsbudget is toegekend, nadien als gevolg van een verkeersongeval in een rolstoel belandt. In dat geval kunnen op grond van art. 15 REA subsidies worden verstrekt voor de aanpassing van de werkplek of het gebouw, zodat de betrokkene het eigen werk kan blijven verrichten;
 - b. een werkgeversvoorziening is ook mogelijk in de situatie waarin een via het herplaatsingsbudget aangeschafte voorziening moet worden vervangen. Deze vervanging kan worden vergoed via art. 15 REA. Voor het overige zijn er t.a.v. het herplaatsingsbudget geen anti-cumulatiebepalingen. Dit budget kan dus met de overige reïntegratie-instrumenten cumuleren (voorzover aan de toekenningsvoorwaarden wordt voldaan). Bijvoorbeeld: loonsuppletie voor de werknemer (art. 32 REA, zie par. 4.1).

n. Financiering

Het herplaatsingsbudget wordt betaald uit het Reïntegratiefonds (art. 43, lid 1, sub a REA).

Voor het jaar 1999 was begroot een bedrag van FL 28,4 miljoen; voor het jaar 2000 een bedrag van FL 16 miljoen.

o. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van het Lisv/de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

p. Effectiviteit en toepassing

Het Lisv had voor de begroting van het Reïntegratiefonds rekening gehouden met 5.250 toekenningen van het herplaatsingsbudget in 1999 (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999 CTSV p. 124*).

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is het herplaatsingsbudget echter slechts 740 keer toegekend. Daarbij ging het in 455 gevallen om een werknemer met een WAO-uitkering; in 249 gevallen ontving de werknemer geen Arbeidsongeschiktheidsuitkering (*Cijfers eerste jaar Wet REA Lisv 1999 p. 7 en 8*).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over het herplaatsingsbudget (in de periode eind oktober 1998 en eind maart 1999). Uit de gegevens van 74 diensten blijkt het volgende:

38% van de diensten verwacht dat door het beschikbaar stellen van het herplaatsingsbudget voor de werkgever, zij nu vaker dan voorheen voor een werknemer de reïntegratiemogelijkheid kunnen benutten van terugkeer op het werk in een andere functie. 49% van de diensten verwacht daarentegen dat ondanks deze financiële ondersteuning voor de werkgevers deze mogelijkheid in de praktijk niet zal toemen. De overige diensten geven hun verwachtingen onder voorbehoud middels opmerkingen zoals “het zal misschien de doorslag geven”, “je blijft te maken houden met het feit dat het aantal functies beperkt is”.

Van de 74 diensten bleek ten tijde van de peiling bij 28 diensten reeds ervaring te zijn opgedaan met het herplaatsingsbudget. 19 van hen hadden ongunstige ervaringen met het aanvragen er van. De kritiek blijkt zich hierbij vooral op twee punten te richten: de aanvraagprocedure duurt (veel) te lang (“het duurt maanden”) en bij de Uvi’s lijken er nog geen duidelijke instructies aanwezig voor toekenning van de aanvraag (“voorlopig bestaat de indruk dat er tussen de uvi’s en ook binnen de uvi’s flinke interpretatieverschillen bestaan”). Op de omvang van het budget had men overigens nauwelijks kritiek.

(*Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling, TNO Arbeid juni 1999, p. 11 en 17*)

2.3 Plaatsingsbudget

a. Vindplaats

Het plaatsingsbudget is geregeld in:

- art. 17 Wet REA;
- art. 81a, lid 1 Arbeidsvoorzieningswet 1996;

- art. 13b, lid 1 Wet Inschakeling Werkzoekenden;
- Besluit reïntegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten Arbeidsvoorziening, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 291;
- Besluit uitvoering en financiering Wet inschakeling werkzoekenden, Besluit van 17 december 1997, Stb. 1997, 761, zoals dit luidt na inwerkingtreding van het Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 292;
- Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998, CBA-besluit van 8 juli 1998, Stcrt. 1998, 138;
- Vaststelling aanvraagformulier Subsidieregeling plaatsing arbeidsgehandicapten 1998, Besluit van de Algemene Directie van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie van 28 oktober 1998, Stcrt. 1998, 225;
- Regeling werkgeverssubsidies REA, Besluit Lisv 19 mei 1999, Stcrt. 1999, 104
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Besluit Lisv 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38.

b. Doelgroep

De werkgever die met een arbeidsgehandicapte een dienstbetrekking (in de zin van art. 3, 4 of 5 WAO) aangaat voor een duur van ten minste zes maanden. Het gaat hier om een arbeidsgehandicapte in de zin van de Wet REA.

c. Uitvoeringsinstantie

Voor het antwoord op de vraag welke uitvoeringsinstantie de werkgever moet benaderen om de subsidie aan te vragen, is de achtergrond van de arbeidsgehandicapte van belang:

- Gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 12 REA, dan is de gemeente de bevoegde uitvoeringsinstantie;
- Gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 13 REA, dan is de Arbvo-organisatie de bevoegde uitvoeringsinstantie;
- Gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10, dan is het Lisv/de Uvi de bevoegde uitvoeringsinstantie. Hetzelfde geldt ten aanzien van arbeidsgehandicapten die noch onder art. 10, noch onder art. 12 of 13 REA vallen. Het betreft hier personen die reeds arbeid verrichten en die - zonder dat hun arbeids handicap daartoe aanleiding geeft - bij een andere werkgever gaan werken. Tussen het einde van de eerste dienstbetrekking en de start van de nieuwe dienstbetrekking ligt dan geen periode waarin de werknemer is uitgevallen in verband met zijn handicap.

(zie voor een overzicht van de verschillende typen arbeidsgehandicapten par. 1)

d. Inhoud

Het plaatsingsbudget is een vast bedrag, dat aan de werkgever wordt toegekend wanneer hij een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt. Met dit bedrag kan de werkgever de aanloopkosten van het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte bestrijden.

De werkgever hoeft niet aan te tonen dat hij ook werkelijk kosten maakt. Hij hoeft geen kostenbegroting te overleggen. De wet gaat er namelijk van uit dat het aannemen van een arbeidsgehandicapte nu eenmaal extra kosten met zich mee kan brengen. Het plaatsingsbudget kan worden gebruikt voor de bestrijding van productieverlies, kosten van scholing, training en begeleiding, de kosten van aanpassing van de werkplek, van de inrichting van het bedrijf of van de bij het werk te gebruiken hulpmiddelen.

e. Voorwaarden

- de werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA;
- de werkgever moet de arbeidsgehandicapte in dienst nemen voor een periode van ten minste zes maanden;
- de werkgever moet het plaatsingsbudget aanvragen. Ambtshalve verstrekking is niet mogelijk, ook niet wanneer de arbeidsgehandicapte nu juist via inspanningen van de gemeente of de Uvi bij de werkgever is terecht gekomen. Ook als een arbeidsgehandicapte zelfstandig werk vindt bij een werkgever, moet die werkgever het plaatsingsbudget aanvragen.

f. Aanvragen

- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de Uvi, dan moet de werkgever het plaatsingsbudget aanvragen bij de Uvi die de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de arbeidsgehandicapte verstrekt (art. 39 lid 2 REA);
- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, dan moet de werkgever het plaatsingsbudget aanvragen bij de gemeente die de bijstandsuitkering aan de arbeidsgehandicapte verstrekt;
- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de Arbvo-organisatie, dan moet de werkgever het plaatsingsbudget aanvragen bij de Algemene Directie van de Arbeidsvoorziening, door tussenkomst van het organisatie-onderdeel Arbeidsintegratie in de regio waar de werkgever gevestigd is (art. 4 lid 3, Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998).

In alle situaties geldt: het plaatsingsbudget moet worden aangevraagd binnen twee maanden na het in dienst nemen van de arbeidsgehandicapte. (N.B. t.a.v. de gemeente geldt deze termijn pas met ingang van 1 juli 1999. Voor die datum gold een termijn van 4 weken). Als de werkgever het plaatsingsbudget te laat aanvraagt, zal geen budget verstrekt worden over de periode voorafgaande aan de aanvraag.

De uitvoerende instantie beslist binnen 6 weken na de dag waarop de aanvraag is ontvangen.

g. Welke gegevens overleggen bij de aanvraag?

Als de werkgever het plaatsingsbudget aanvraagt bij de Uvi, moet hij de volgende gegevens overleggen (art. 14 lid 1 Regeling werkgeverssubsidies REA):

1. het aansluitingsnummer resp. de aansluitidentificatie;
2. sofi-nummer van de arbeidsgehandicapte;
3. naam en adres van de arbeidsgehandicapte;
4. de datum van de aanvang van de dienstbetrekking;
5. gegevens waaruit blijkt op grond waarvan de arbeidsgehandicapte als zodanig wordt aangemerkt;
6. aard van de dienstbetrekking;
7. omvang van de dienstbetrekking;
8. indien van toepassing, de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

Als de werkgever het plaatsingsbudget aanvraagt bij de Arbvo-organisatie, moet hij de volgende gegevens overleggen (art. 5 lid 2 Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998):

naam, adres en sofi-nummer van de arbeidsgehandicapte;

1. gegevens waaruit blijkt op grond waarvan de arbeidsgehandicapte als zodanig wordt aangemerkt;
2. een kopie van de arbeidsovereenkomst, aanstelling of dienstbetrekking, waaruit aard, duur en omvang van de dienstbetrekking blijkt;
3. een verklaring omtrent het bestaan en de hoogte van andere verleende of aangevraagde vergoedingen en subsidies in verband met de indienstneming van de arbeidsgehandicapte.
4. Voorts moet de werkgever gebruik maken van het door de Algemene Directie vastgestelde aanvraagformulier.

Als de werkgever het plaatsingsbudget aanvraagt bij de gemeente, moet hij ongeveer dezelfde soort gegevens overleggen als hierboven aangegeven. Dit is afhankelijk van hetgeen de gemeente in de gemeentelijke verordening reïntegratie arbeidsgehandicapten heeft geregeld. Volgens de door Divosa opgestelde concept-verordening moet de werkgever de volgende gegevens overleggen:

1. naam, adres, woonplaats en sofinummer van de arbeidsgehandicapte;
2. een afschrift van de arbeidsovereenkomst met de arbeidsgehandicapte waaruit de aard, duur en omvang van het dienstverband blijkt;
3. gegevens waaruit blijkt op grond waarvan de arbeidsgehandicapte als zodanig wordt aangemerkt;
4. overige gegevens die burgemeester en wethouders nodig achten om te kunnen besluiten over de subsidieaanvraag.

h. Hoogte

Wanneer de werkgever de arbeidsgehandicapte voor onbepaalde tijd en full-time in dienst neemt, bedraagt het plaatsingsbudget:

- voor het eerste jaar: fl 12000
- voor het tweede jaar: fl 8000
- voor het derde jaar: fl 4000

In totaal zal de werkgever dus een bedrag van fl 24000 ontvangen.

Bij deeltijdbanen en tijdelijke banen (indien korter dan 3 jaar) wordt het bedrag van de subsidie evenredig verlaagd (art. 17 lid 3 REA).

Bijvoorbeeld:

- de werkgever sluit een voltijdse arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden: hij ontvangt een budget van fl 6000;
 - de werkgever sluit een deeltijd arbeidsovereenkomst van 20 uur (in een sector waar een normale voltijdse baan 40 uur bedraagt), en voor de duur van 18 maanden. De toekenning van het plaatsingsbudget geschiedt als volgt: voor het eerste jaar ontvangt hij fl 6000 ($20/40 \times fl\ 12000$), voor de resterende 6 maanden ontvangt hij fl 2000 ($6/12 \times 20/40 \times fl\ 8000$).
- (de voorbeelden zijn overgenomen uit de toelichting bij de Regeling werkgeverssubsidies REA)

Wanneer het aantal overeengekomen arbeidsuren niet vastligt (bijvoorbeeld bij oproep- en min/max-contracten) wordt bij de bepaling van de hoogte van het herplaatsingsbudget uitgegaan van het minimaal gegarandeerde aantal arbeidsuren (art. 7 lid 1 Regeling werkgeverssubsidies REA, art. 2 lid 3 Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998). Dit zou kunnen betekenen dat er bij een nulurencontract geen aanspraak bestaat op het plaatsingsbudget, omdat er geen minimaal aantal arbeidsuren is gegarandeerd.

Wanneer het aantal arbeidsuren of de duur van de arbeidsovereenkomst binnen de subsidieperiode wijziging ondergaat, herziet de uitvoeringsinstantie de hoogte van het plaatsingsbudget voor het resterende deel van de periode.

Bijvoorbeeld:

Een tijdelijke full-time arbeidsovereenkomst van zes maanden wordt na afloop van de contractperiode omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op basis van het 6-maands contract heeft de werkgever al fl 6000 toegekend en uitbetaald gekregen. In deze situatie wordt alsnog het volledige bedrag van fl 12000 (eerste jaar) toegekend en fl 8000 en fl 4000 voor het tweede en derde jaar. Met het bedrag van fl 12000 wordt uiteraard het reeds uitbetaalde bedrag van fl 6000 verrekenend.

i. Duur

Het plaatsingsbudget wordt gedurende drie jaar verstrekt.

j. Uitbetaling

Het plaatsingsbudget wordt per jaar uitgekeerd, aan het begin van het jaar. Steeds wordt eerst nagegaan of de arbeidsovereenkomst (in dezelfde omvang) nog voortduurt. Gaat men een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan (of voor de be-

paalde tijd van ten minste drie jaar), dan wordt het plaatsingsbudget weliswaar in één keer in zijn geheel toegekend, maar de feitelijke uitbetaling vindt plaats in jaarlijkse porties. Op die manier kan men onnodige terugvorderingen voorkomen.

k. Weigeringsgronden

Wanneer aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan (zie sub e) is de uitvoeringsinstantie verplicht het plaatsingsbudget toe te kennen. Er is dus geen sprake van beleidsvrijheid.

Wel zijn er enkele weigeringsgronden:

1. Er wordt geen plaatsingsbudget verstrekt, indien er sprake is van "kennelijk onbedoeld gebruik". Deze algemeen geformuleerde afwijzingsgrond is nodig om in alle niet bij voorbaat gedefinieerde praktijksituaties een aanvraag voor een plaatsingsbudget te kunnen afwijzen als de verstrekking ervan in strijd zou zijn met het door de wetgever beoogde doel en het door het Lisv ontwikkelde beleid, zo stelt het Lisv in zijn toelichting op de Regeling werkgeverssubsidies REA. De CBA-regeling geeft als voorbeeld van kennelijk onbedoeld gebruik de werkgever die telkens arbeidsgehandicapten voor korte tijd in dienst neemt, enkel om subsidie te kunnen opstrijken, en vervolgens de arbeidsrelatie beëindigt of niet verlengt. Of de werkgever die reguliere arbeidskrachten vervangt door gesubsidieerde arbeidsgehandicapten.
2. Er wordt geen plaatsingsbudget verstrekt, indien aan de werkgever in een periode van drie jaar voorafgaand aan de aanvraag voor deze arbeidsgehandicapte reeds eerder subsidie is verstrekt op grond van art. 15, 17 of 18 REA, art. 13b WIW of art. 81a Arbvo-wet (art. 7 lid 1, sub a CBA-regeling en art. 7a lid 3 Buf WIW). De Lisv-regeling breidt dit uit met het eerder verstrekken van een werkgeversvoorziening op grond van het oude art. 57a AAW, een loonkostensubsidie krachtens het oude art. 62 WAO, of een werknemersvoorziening krachtens het oude art. 57 AAW. Er kan echter wel een plaatsingsbudget worden toegekend, indien de werkgever aannemelijk maakt dat sprake is van relevante veranderingen in de belastbaarheid van de werknemer. De werkgever kan deze relevante veranderingen doorgaans aannemelijk maken met behulp van het (medische deel van het) reïntegratieplan.

N.B: de referteperiode van drie jaar, voorafgaand aan de aanvraag, is alleen te vinden in de regelgeving van het CBA en het Lisv. Deze termijn is niet opgenomen in de tekst van de WIW-regeling. In de toelichting stelt de minister dat gemeenten bij de toepassing van art. 7a lid 3 Buf WIW enige beleidsvrijheid hebben.

Zij kunnen afwegen in hoeverre zij rekening houden met eerder door de Uvi of de Arbvo-organisatie verstrekte plaatsingsbudgetten.

Er is nog geen ministeriële regeling die nader invulling geeft aan art. 7a lid 3 Buf WIW. De minister wijst er echter op dat de gemeenten hun beleid zoveel mogelijk moeten afstemmen op de nadere regelgeving van Lisv en CBA. Het is dus mogelijk dat gemeenten ook een referteperiode van drie jaar aanhouden.

De handreiking Wet REA van Divosa zegt hier verder niets over.

1. De CBA-regeling noemt verder als weigeringsgrond: het niet in acht nemen van de aanvraagtermijn (maximaal twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking met de arbeidsgehandicapte).

Uitzondering voor seizoenswerk:

De Lisv-regeling maakt een uitzondering op de weigeringsgrond sub 2 in het geval van seizoenscontracten (art. 6 lid 3 Regeling Werkgeverssubsidies REA). Als de werkgever met dezelfde werknemer meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten sluit, die elkaar opvolgen met een tussenperiode van meer dan drie maanden, dan kan hij voor iedere nieuwe arbeidsovereenkomst die aanvangt in een periode van drie opeenvolgende jaren een plaatsingsbudget aanvragen. De hoogte van de subsidie bedraagt per jaar maximaal fl 12000. De som van de verschillende aan de werkgever betaalde subsidiebedragen bedraagt maximaal fl 24000. Deze uitzonderingsregel geldt echter niet, wanneer in een periode van drie jaar voorafgaand aan de driejarenperiode van de uitzonderingsregel voor de betreffende werknemer aan de werkgever een plaatsingsbudget of een pakket op maat is verstrekt.

Een voorbeeld:

Een werkgever sluit in drie opeenvolgende jaren met dezelfde arbeidsgehandicapte werknemer de volgende arbeidsovereenkomsten: arbeidsovereenkomst voor 9 maanden (jaar 1), voor 10 maanden (jaar 2), en voor 8 maanden (jaar 3). In jaar 1 bedraagt de hoogte van het plaatsingsbudget: $9/12 \times \text{fl } 12000$. In jaar 2 bedraagt de hoogte van het plaatsingsbudget: $10/12 \times \text{fl } 12000$. In jaar 3 bedraagt de hoogte slechts fl 5000. In de voorgaande jaren heeft de werkgever immers al 9000 plus 10000 is 19000 ontvangen, zodat een bedrag van 5000 resteert voor de derde arbeidsovereenkomst.

1. Terugvordering

Als tijdens, of na het jaar waarvoor het plaatsingsbudget is verstrekt, blijkt dat niet (meer) aan de voorwaarden wordt voldaan, zal het budget in principe (gedeeltelijk) moeten worden terugbetaald. Terugvordering kan bijvoorbeeld plaatsvinden wanneer de arbeidsovereenkomst binnen het jaar, waarvoor het budget werd verstrekt, wordt beëindigd of wanneer binnen dat jaar minder uren wordt gewerkt dan bij aanvang van de arbeidsovereenkomst was overeengekomen. In dat geval vindt terugvordering alleen plaats over de dagen dat de arbeidsgehandicapte niet langer of op minder uren in dienst is. Er vindt geen terugvordering plaats als de werkgever aannemelijk maakt dat de kosten die hij heeft gemaakt voor de arbeidsgehandicapte werknemer, ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat teruggevorderd zou moeten worden. Zijn de gemaakte kosten lager dan het terug te vorderen bedrag dan wordt teruggevorderd: het verschil tussen het terug te vorderen bedrag en de werkelijk gemaakte kosten (art. 20 REA).

Enkele voorbeelden (ontleend aan de toelichting op het Besluit reïntegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten Arbeidsvoorziening en de toelichting bij het wijzigingsbesluit Buf WIW van 12 mei 1998, Stb. 292):

Indien een werkgever aan wie een plaatsingsbudget voor een jaar is toegekend, na zeven maanden de arbeidsgehandicapte werknemer ontslaat, dan wordt het bedrag van de verstrekte subsidie (fl 12000) niet teruggevorderd, als hij aannemelijk kan maken dat de kosten die hij heeft gemaakt ten minste fl 12000 bedragen.

Als de kosten fl 4000 bedragen dan wordt de gewijzigde subsidie vastgesteld op fl 11000, namelijk fl 7000 (7/12 van 12000) plus fl 4000 aan kosten, en wordt dus een bedrag van fl 1000 teruggevorderd.

Heeft hij helemaal geen kosten gemaakt, dan wordt een bedrag van fl 5000 teruggevorderd.

Heeft hij fl 5000 of meer aan kosten gemaakt, dan is de som van de kosten en het herberekende subsidiebedrag (fl 7000) gelijk dan wel hoger dan de verstrekte subsidie (fl 12000) en vindt er geen wijziging van de subsidie en dus geen terugvordering plaats.

Indien een werkgever aan wie een plaatsingsbudget is verleend, na 15 maanden de arbeidsgehandicapte werknemer ontslaat, dan wordt het bedrag van de verstrekte subsidie voor het eerste en tweede jaar (fl 12000 + fl 8000) niet teruggevorderd, als hij aannemelijk kan maken dat de kosten die hij heeft gemaakt ten minste fl 20.000 bedragen.

Als de kosten fl 4000 bedragen dan wordt de gewijzigde subsidie vastgesteld op fl 18000, namelijk fl 14000 (fl 12000 + 3/12 van fl 8000) plus fl 4000 aan kosten, en wordt dus een bedrag van fl 2000 teruggevorderd.

Zou de werkgever helemaal geen kosten hebben gemaakt, dan wordt een bedrag van fl 6000 teruggevorderd.

Heeft hij in totaal meer dan fl 6000 aan kosten, dan is de som van de kosten en het herberekende subsidiebedrag (fl 14000) gelijk dan wel hoger dan de verstrekte subsidie voor het eerste en tweede jaar (fl 20.000) en vindt er geen wijziging en dus geen terugvordering van de subsidie plaats.

m. Cumulatie

Het plaatsingsbudget kan niet cumuleren met:

- het pakket op maat (art. 18 REA, art. 81a lid 2 Arbvwet, art. 13b lid 2 WIW). Als de werkgever kan aantonen dat de werkelijke kosten van de indienstneming hoger zijn dan het bedrag van het plaatsingsbudget, kan hij binnen 13 weken alsnog het pakket op maat aanvragen. Het reeds uitbetaalde bedrag van het plaatsingsbudget wordt dan in mindering gebracht op het bedrag dat de werkgever via het pakket op maat ontvangen zou hebben (zie par. 2.4).
- de subsidie voor een werkvoorziening (art. 15 REA). Art. 15 lid 4 REA sluit cumulatie van werkvoorziening en plaatsingsbudget nadrukkelijk uit. Onder bepaalde omstandigheden is cumulatie toch mogelijk:

- a. een werkgevervoorziening is wel mogelijk in de situatie waar een arbeidsgehandicapte, ten behoeve van wie een plaatsingsbudget is toegekend, op grond van andere feiten of omstandigheden, dan die welke ten grondslag hebben gelegen aan de toekenning van het budget, voorzieningen nodig heeft om de eigen arbeid te kunnen blijven verrichten. Bijvoorbeeld de situatie waarin een persoon die blind is en voor wie een plaatsingsbudget is toegekend, nadien als gevolg van een ongeval in een rolstoel belandt. In dat geval kunnen op grond van art. 15 REA subsidies worden verstrekt voor de aanpassing van de werkplek of het gebouw, zodat de betrokkene het eigen werk kan blijven verrichten;
- b. een werkgeversvoorziening is ook mogelijk in de situatie waarin een via het plaatsingsbudget aangeschafte voorziening moet worden vervangen. Deze vervanging kan worden vergoed via art. 15 REA.

Voor het overige zijn er t.a.v. het plaatsingsbudget geen anti-cumulatiebepalingen. Dit budget kan dus met de overige reïntegratie-instrumenten cumuleren (voor zover aan de toekenningsvoorwaarden wordt voldaan).

n. Financiering

Wordt het plaatsingsbudget toegekend door het Lisv/de Uvi, dan vindt financiering plaats uit het Reïntegratiefonds. Voor het jaar 1999 was begroot een bedrag van fl 106,5 miljoen; voor het jaar 2000 een bedrag van fl 106 miljoen.

Wordt het plaatsingsbudget toegekend door de Arbvo-organisatie, dan vindt financiering plaats uit het Arbvo-budget.

Wordt het plaatsingsbudget toegekend door de gemeente, dan wordt het gefinancierd uit het gemeentelijk werkfonds. De gemeente kan het toegekende plaatsingsbudget altijd declareren bij het Rijk.

o. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van het Lisv/de Uvi, de gemeente, of de Arbvo-organisatie in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

p. Effectiviteit en toepassing

Het Lisv had voor de begroting van het Reïntegratiefonds rekening gehouden met 14.325 toekenningen van het plaatsingsbudget in 1999 (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 124*).

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is het plaatsingsbudget echter slechts 4307 keer toegekend. Daarbij ging het in 2520 gevallen om een werknemer met een WAO-uitkering, in 25 gevallen om een werknemer met een WAZ-uitkering, en in 525 gevallen om een werknemer met een Wajong-uitkering.

In 1067 gevallen ontving de werknemer geen arbeidsongeschiktheidsuitkering (*Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, p. 7 en 8*).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over het plaatsingsbudget (in de periode eind oktober 1998 en eind maart 1999. Uit de gegevens van 74 diensten blijkt het volgende:

32% van de diensten verwacht dat door het beschikbaar stellen van het plaatsingsbudget vaker dan voorheen door werkgever zal worden besloten tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte.

54% van de diensten verwacht daarentegen niet dat het aantal plaatsingen hierdoor zal toenemen.

Van de 74 diensten bleek ten tijde van de peiling bij 8 diensten reeds ervaring te zijn opgedaan met het plaatsingsbudget. Geen van deze diensten had kritiek op de hoogte van het budget. Ook het aanvragen van het budget leverde weinig wrevels op (3 diensten hadden ongunstige ervaringen). Wanneer over de aanvraagprocedure voor het plaatsingsbudget een opmerking werd gemaakt, betrof dit vooral de trage afhandeling van de aanvraag door de Uvi's.

(Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling, TNO Arbeid juni 1999, p. 11 en 17-18)

2.4 Pakket op maat

a. Vindplaats

- art. 18 REA;
- art. 81a lid 2 Arbeidsvoorzieningswet 1996;
- art. 13b lid 2 Wet inschakeling werkzoekenden;
- Reintegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Besluit reintegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten Arbeidsvoorziening, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 291;
- Besluit Uitvoering en financiering Wet inschakeling werkzoekenden, Besluit van 17 december 1997, Stb. 1997, 761, zoals dit luidt na inwerkingtreding van het Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 292;
- Subsidieregeling plaatsing arbeidsgehandicapten 1998, CBA-besluit van 8 juli 1998, Stcrt. 1998, 138;
- Vaststelling aanvraagformulier Subsidieregeling arbeidsgehandicapten 1998, Besluit van de Algemene Directie voor de Arbeidsvoorziening van 28 oktober 1998, stcrt. 1998, 225;
- Regeling werkgeverssubsidies REA, Besluit Lisv 19 mei 1999, Stcrt. 1999, 104;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Besluit Lisv 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38.

b. Doelgroep

1. het pakket op maat kan worden aangevraagd door de werkgever die een bij hem in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemer die de eigen arbeid niet meer kan verrichten, in staat stelt in een andere functie het werk te hervatten;

2. het pakket op maat kan worden aangevraagd door de werkgever die met een arbeidsgehandicapte werknemer een dienstbetrekking (in de zin van art. 3, 4 of 5 WAO) aangaat voor een duur van ten minste zes maanden.

c. Uitvoeringsinstantie

Doelgroep 1: het Lisv/de Uvi is de uitvoeringsinstantie.

Doelgroep 2:

Voor het antwoord op de vraag welke uitvoeringsinstantie de werkgever moet benaderen om het pakket op maat aan te vragen, is de achtergrond van de arbeidsgehandicapte van belang:

- gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 12 REA, dan is de gemeente de bevoegde uitvoeringsinstantie;
- gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 13 REA, dan is de Arbvo-organisatie de bevoegde uitvoeringsinstantie;
- gaat het om een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA, dan is het Lisv/de Uvi de bevoegde uitvoeringsinstantie. Hetzelfde geldt ten aanzien van arbeidsgehandicapten die noch onder art. 10, noch onder art. 12 of 13 vallen. Het betreft hier personen die reeds arbeid verrichten en die - zonder dat hun arbeidshandicap daartoe aanleiding geeft - bij een andere werkgever gaan werken. Tussen het einde van de eerdere dienstbetrekking en de start van de nieuwe dienstbetrekking ligt dan geen periode waarin de werknemer is uitgevallen in verband met zijn handicap.
- (zie voor een overzicht van de verschillende typen arbeidsgehandicapten par. 1).

d. Inhoud

Als de werkelijke kosten die de werkgever ten behoeve van een arbeidsgehandicapte werknemer maakt, hoger zijn dan de vaste bedragen van het standaard plaatsings- of herplaatsingsbudget, kan de werkgever een pakket op maat vragen. De werkgever moet in dat geval wel met een kostenbegroting aantonen dat hij voor hogere kosten komt te staan. De werkgever moet hier dus een keuze maken: ofwel een standaard bedrag zonder administratieve rompslomp, zonder lastige vragen en zonder beleidsvrijheid van de uitvoerder, ofwel een pakket op maat dat alle kosten dekt, maar dat gepaard gaat met meer administratieve verplichtingen en met beleidsvrijheid van de uitvoerder.

In het pakket op maat zijn alle subsidies en voorzieningen opgenomen, die vroeger in aparte regelingen waren vastgelegd: de loonkostensubsidie, de inwerk- en begeleidingssubsidie, de subsidie voor werkgeversvoorzieningen, en een deel van de werknemersvoorzieningen. Al deze instrumenten zijn nu ondergebracht in één pakket. In feite gaat het om een voorziening voor de financiering van alle kosten die de werkgever bij de reïntegratie van een arbeidsgehandicapte werknemer moet maken. In principe zijn deze kosten niet aan een maximum gebonden. Er is ook geen sprake van een eigen bijdrage van de werkgever.

Een pakket op maat kan bestaan uit:

1. Een loonkostensubsidie ten bedrage van maximaal 33 1/3% van het overeengekomen bruto loon per jaar, gedurende maximaal drie jaar.

Toelichting:

Het betreft hier de voormalige loonkostensubsidie ex art. 62 WAO (oud). De maximum vergoeding voor loonkostensubsidie is gelijk aan de vroegere loonkostensubsidie, zij het gespreid over drie jaar in plaats van vier jaar. 25% van het bruto loon gedurende vier jaar, is nu 33 1/3% van het bruto loon gedurende drie jaar. De driejaarentermijn is gekozen om een betere aansluiting te verkrijgen met het plaatsingsbudget.

2. Een eenmalige trainings- en begeleidingssubsidie van maximaal fl 4000;

Toelichting:

Het betreft hier de voormalige inwerk- en begeleidingssubsidie ex art. 62 WAO (oud). Het maximum bedrag is gelijk gebleven.

3. Een subsidie voor kosten van scholing;

Toelichting:

Vroeger viel deze vergoeding van scholingskosten onder de werkgeversvoorzieningen van art. 57a AAW (oud).

4. Een subsidie voor kosten die voortvloeien uit noodzakelijke aanpassingen van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen, alsmede voor de kosten die voortvloeien uit de aanpassing van de inrichting van het bedrijf, voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van de arbeidsgehandicapte werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf;

Toelichting:

Het betreft hier niet alleen de subsidie voor de werkgeversvoorzieningen die vroeger onder art. 57a AAW vielen, maar ook voor enkele voorzieningen die vroeger onder de werknemersvoorzieningen (art. 57 AAW) vielen, zoals speciale werktafels, bureaustoelen, werkrolstoelen, computerapparatuur voor blinden of slechtzienden en voor doven of slechthorenden. Alle voorzieningen die niet strikt werknemergebonden zijn, vallen voortaan onder de werkgeversvoorzieningen en dus onder het bereik van het pakket op maat.

5. Een subsidie voor kosten van andere voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid dan bedoeld onder 1 tot en met 4. Uit deze restgroep kan men afleiden dat de opsomming niet limitatief is. Alle mogelijke niet-genoemde kosten kunnen onder het pakket op maat vallen. Het gaat hier om een vangnetregel.

e. Toekenningsvoorwaarden

1. Het pakket op maat is bedoeld voor situaties waarin in beginsel een (her)plaatsingsbudget wordt verstrekt. In dat geval treedt het pakket op maat in de plaats van het (her)plaatsingsbudget. Dit betekent dat de werkgever in elk geval moet voldoen aan de voorwaarden die ofwel aan het plaatsingsbudget, ofwel aan het herplaatsingsbudget gesteld worden:

De werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst neemt, moet voldoen aan de voor het plaatsingsbudget gestelde voorwaarden:

- a. hij moet de arbeidsgehandicapte minimaal voor de duur van 6 maanden in dienst nemen;
- b. de in dienst genomen werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA;
- c. de werkgever moet de aanvraag doen
Voorbeeld: een werkgever neemt een arbeidsgehandicapte in dienst voor de duur van vier maanden. Hij voldoet niet aan de voorwaarde voor het plaatsingsbudget. Dan kan hij ook geen pakket op maat aanvragen.

De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst houdt, moet voldoen aan de voor het herplaatsingsbudget gestelde voorwaarden:

- a. de werknemer moet arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA;
- b. de werknemer moet in een wezenlijk andere functie geplaatst worden;
- c. tegelijk met de aanvraag voor het pakket op maat moet de werkgever het reïntegratieplan overleggen.

(art. 12 lid 2 Regeling werkgeverssubsidies REA noemt deze voorwaarde expliciet. De andere regelingen niet, maar men kan er van uitgaan dat dit ook geldt wanneer men het pakket op maat aanvraagt bij de gemeente of de Arbvo-organisatie)

2. De werkgever moet aantonen dat het totaal van de kosten die verband houden met het in dienst nemen of houden van de arbeidsgehandicapte hoger is dan het herplaatsingsbudget of het plaatsingsbudget.

Hoe moet de toetsing van het hogere bedrag plaatsvinden in geval van een part-time of een tijdelijk contract? In zo'n situatie heeft de werkgever immers slechts recht op een naar evenredigheid verlaagd (her)plaatsingsbudget. Mag hij de totale kosten dan ook naar evenredigheid verlagen? Het Lisv vindt van wel, en heeft dit in art. 9 lid 2 Regeling Werkgeverssubsidies REA expliciet aangegeven. Daar staat: "De werkgever komt in aanmerking voor een pakket op maat indien het bedrag van de aantoonbare kosten hoger is dan het werkelijke bedrag dat de werkgever zou hebben gekregen indien hij, gelet op de overeengekomen duur en omvang van de dienstbetrekking, voor een (her)plaatsingsbudget in aanmerking zou zijn gebracht".

Voorbeeld:

Een werkgever heeft een 20-urige dienstbetrekking voor onbepaalde tijd met een werknemer en herplaatst deze werknemer als arbeidsgehandicapte voor onbepaalde tijd en voor hetzelfde aantal uren in een andere functie. Hij kan in aanmerking komen voor een pakket op maat indien de aantoonbare kosten meer bedragen dan fl 4000 (i.p.v. de standaard fl 8000). Want, het bedrag van fl 4000 is het bedrag dat de werkgever zou hebben ontvangen bij de aanvraag van een herplaatsingsbudget.

Voorbeeld:

Een werkgever neemt een arbeidsgehandicapte in dienst op een contract voor 2 jaar, voor 15 uur per week, in een sector waar de normale arbeidstijd 38 uur per week bedraagt. Om voor een pakket op maat in aanmerking te kunnen komen, moeten de aantoonbare kosten hoger zijn dan fl 7895 (i.p.v. de standaard fl 20.000 voor 2 jaar). Immers: $15/38 \times \text{fl } 20.000 = \text{fl } 7895$, zijnde het bedrag dat de werkgever zou hebben ontvangen bij de aanvraag van een plaatsingsbudget.

Het is niet duidelijk of de gemeente en de Arbvo-organisatie dezelfde berekening toepassen, omdat deze afwijkende berekening niet in de regelgeving van het CBA en de minister is overgenomen.

3. Voor wat betreft de loonkostensubsidie gelden de volgende voorwaarden:

3.1 De loonkostensubsidie kan niet verstrekt worden, zolang de werknemer waarvoor deze subsidie wordt aangevraagd, recht heeft op doorbetaling van loon op grond van art. 7:629 BW (art. 18 lid 4 REA). Het gaat hier om de arbeidsgehandicapte werknemer die nog bij zijn eigen werkgever in dienst is, en zich in het eerste ziektejaar bevindt. Krachtens art. 7:629 BW moet de werkgever dan het loon doorbetalen. Als de werkgever al tijdens het eerste ziektejaar de werknemer in een geheel andere functie kan laten hervatten, en hij een pakket op maat aanvraagt, kan hij niet in aanmerking komen voor de loonkostensubsidie, maar wel voor de vergoeding van andere kosten.

3.2 Als de werkgever loonsubsidie aanvraagt bij de Arbvo-organisatie, dan geldt als extra voorwaarde dat de subsidie "naar het oordeel van de Arbvo-organisatie noodzakelijk is om duurzaam in het arbeidsproces ingepast te raken" (art. 6 lid 2 CBA-regeling). Het Lisv stelt deze voorwaarde niet.

4. Voor wat betreft de subsidie voor kosten van training en begeleiding gelden de volgende voorwaarden:

4.1. Als de werkgever de subsidie aanvraagt bij de Arbvo-organisatie, dan geldt als extra voorwaarde dat de subsidie "naar het oordeel van de Arbvo-organisatie noodzakelijk is om duurzaam in het arbeidsproces ingepast te raken" (art. 6 lid 2 CBA-regeling).

Het Lisv stelt deze voorwaarde niet. Het Lisv stelt zelfs geen enkele toekenningsvoorwaarde aan deze subsidie! Volgens art. 10 lid 2 van de Lisv-Regeling maakt de trainings- en begeleidingssubsidie "vast onderdeel uit van het pakket op maat". Het Lisv gaat er dus van uit dat er altijd zonder meer training en begeleiding nodig is wanneer een arbeidsgehandicapte in dienst wordt genomen/gehouden.

5. Voor wat betreft de subsidie voor kosten van scholing gelden de volgende voorwaarden:

5.1 Als de werkgever de subsidie voor scholing aanvraagt bij het Lisv/de Uvi, moet hij aan dezelfde voorwaarden voldoen, als die welke gelden bij het aanvragen van een werkgeversvoorziening. Zie punt 6;

5.2. Als de werkgever de subsidie voor scholing aanvraagt bij de Arbvo-organisatie, moet de scholing voldoen aan de voorwaarden die in de CBA-regeling worden opgesomd. Er wordt alleen subsidie verleend:

- voor scholing waarvan kan worden aangenomen dat de arbeidsgehandicapte na afronding van die scholing, zo nodig in combinatie met andere in een bemiddelingsplan opgenomen maatregelen, duurzaam in het arbeidsproces kan worden ingepast;
- voor de naar het oordeel van de Arbvo-organisatie meest doelmatige opleiding;
- voor scholing van een arbeidsgehandicapte die naar het oordeel van de Arbvo-organisatie voldoet aan eisen die in verband met het volgen van de gevraagde scholing redelijkerwijs aan de arbeidsgehandicapte kunnen worden gesteld;
- voor scholingsactiviteiten die niet behoren tot de bij een werkgever of binnen een bedrijfstak gebruikelijk beschikbaar gestelde opleidingsfaciliteit;
- voor scholing die niet reeds op grond van een andere wet of regeling gesubsidieerd of gefinancierd is of wordt.

6. Voor wat betreft de subsidie voor voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:

6.1 Als de werkgever de subsidie aanvraagt bij het Lisv/de Uvi, dan gelden de voorwaarden die worden genoemd in het Reintegratie-instrumentenbesluit Wet REA en de Regeling werkgeverssubsidies REA:

- de voorziening mag niet "algemeen gebruikelijk" zijn (art. 2 Reintegratie-instrumentenbesluit). Het is namelijk niet de bedoeling dat kosten of diensten worden vergoed die door de meeste mensen (in een bepaalde bedrijfstak) worden aangeschaft of gebruikt, ook al hangt de aanschaf of het gebruik samen met een ziekte of gebrek. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan een speciale autostoel;
- de subsidie voor de voorziening wordt niet verstrekt, indien deze dient ter vergoeding van kosten die geacht worden te liggen op het terrein van de wettelijke ziektekostenverzekering of de maatschappelijke dienstverlening. Denk bijvoorbeeld aan hulpmiddelen of therapieën die gedekt worden door de ZFW, de AWBZ of de standaardpakketpolis. Ook de kosten van behandelingen

AWBZ of de standaardpakketpolis. Ook de kosten van behandelingen in bedrijvenpoli, wachtlijstbemiddeling of spoedoperaties in het buitenland kunnen niet via de Wet REA worden vergoed. Bij wijze van uitzondering kan een subsidie wel worden verstrekt indien deze dient ter vergoeding van kosten die feitelijk niet vanuit genoemde beleidsterreinen worden verstrekt en uitsluitend zijn geïndiceerd voor de werksituatie, dan wel uitsluitend kunnen worden gebruikt voor of in de werksituatie. Het Lisv geeft als voorbeeld: de vergoeding van orthopedische werkschoenen. Waar het gaat om speciale trainingen komen de kosten van vergoeding daarvan in aanmerking indien deze voortkomen uit de handicap en specifiek gericht zijn op bevordering van de arbeidsgeschiktheid (arbeidsrevalidatie) en niet het karakter hebben van een geneeskundige behandeling. Het Lisv geeft als voorbeelden: stressafbouwtrainingen, assertiviteitstrainingen, trainingen inzake fysieke en psychische werkhouding en training gericht op verwerking van trauma's die zijn opgedaan in de werksituatie;

- een subsidie wordt niet verstrekt indien sprake is van zo hoge kosten dat deze zonder meer geacht kunnen worden niet in redelijke verhouding te staan met het op te lossen probleem. De toepassing van dit proportionaliteitscriterium is in de praktijk veelal een kosten-baten afweging. Bij een investering van minder dan fl 10.000 mag in het algemeen worden aangenomen dat er geen sprake is van disproportionaliteit.
Met het opnemen van de term "zonder meer" in de bepaling wordt aangegeven dat in geval van twijfel over de proportionaliteit de aanvrager het voordeel van de twijfel dient te krijgen.
- de kosten van een voorziening die hoger zijn dan fl 50.000 worden niet vergoed voor zover als gevolg van het treffen van de voorziening sprake is van een bedrijfseconomisch voordeel voor de werkgever. Hiervan is sprake indien de voorziening een positieve invloed heeft op het bedrijfsresultaat of de kostprijs van geproduceerde goederen en/of geleverde diensten wordt verlaagd. De achtergrond hiervan is dat het vergoeden van kosten niet mag leiden tot concurrentievervalsing binnen de bedrijfstak.
- de subsidie voor de kosten van een voorziening wordt niet verstrekt, wanneer de voorziening wordt aangewend voor hervatting in een functie die kennelijk niet als passend kan worden aangemerkt, gelet op de krachten en bekwaamheden van de werknemer. Het Lisv benadrukt dat de belasting van de functie waarin de werknemer wordt gereïntegreerd (inclusief de beoogde aanpassingen aan werkplek en werkinhoud) dient aan te sluiten bij de belastbaarheid van de werknemer. Indien dit naar het oordeel van de Uvi niet het geval is, is er geen sprake van passende arbeid, en kan de Uvi de aanvraag voor de voorziening afwijzen. De Uvi kan volstaan met een marginale toetsing op passendheid. Het is dus niet de bedoeling dat de Uvi standaard eigen onderzoek instelt. Dit dient pas te gebeuren bij gereede twijfel.

6.2 Als de werkgever de subsidie aanvraagt bij de Arbvo-organisatie, gelden de voorwaarden die zijn opgesomd in de Subsidieregeling plaatsing arbeidsgehandicapten van het CBA:

- de voorziening moet naar het oordeel van de Arbvo-organisatie noodzakelijk zijn;
- de voorziening moet niet algemeen gebruikelijk zijn;
- de voorziening mag niet reeds op grond van een andere wet of regeling gesubsidieerd of gefinancierd zijn.
- als de kosten voor de werkgeversvoorzieningen meer bedragen dan fl 50.000, wordt bij de bepaling van het subsidiebedrag rekening gehouden met het bedrijfseconomisch voordeel van de werkgever.

6.2 Als de werkgever de subsidie aanvraagt bij de gemeente, gelden de volgende voorwaarden:

- de voorziening mag niet algemeen gebruikelijk zijn;
- bij geringe kosten wordt geen subsidie verstrekt. Er is sprake van geringe kosten wanneer het totaal van de kosten van de voorziening minder bedraagt dan 1,85 maal het wettelijk minimumloon per dag.

f. Aanvragen

- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de Uvi, dan moet de werkgever het pakket op maat aanvragen bij de Uvi die de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan de arbeidsgehandicapte verstrekt (art. 39 lid 2 REA);
- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, dan moet de werkgever het pakket op maat aanvragen bij de gemeente die de bijstandsuitkering aan de arbeidsgehandicapte verstrekt;
- Valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de Arbvo-organisatie, dan moet de werkgever het pakket op maat aanvragen bij de Algemene Directie van de Arbeidsvoorziening, via het organisatie-onderdeel Arbeidsintegratie in de regio waar de werkgever gevestigd is.

Aanvraagtermijn: in alle situaties geldt dat de werkgever het pakket op maat moet aanvragen binnen twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking met de arbeidsgehandicapte.

Het is mogelijk dat de werkgever eerst een (her)plaatsingsbudget had aangevraagd, en pas later merkte dat de feitelijke kosten hoger lagen dan de standaard budgetbedragen. In dat geval kan de aanvraag van het pakket op maat uiterlijk 13 weken na verstrekking van het (her)plaatsingsbudget plaatsvinden.

Het reeds verstrekte budget wordt dan in mindering gebracht op het pakket op maat (art. 18 lid 5 REA; art. 7b lid 2 Buf WIW; art. 8 lid 3 Besluit reïntegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten Arbeidsvoorziening).

De uitvoerende instantie dient binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beschikking te geven.

g. Welke gegevens overleggen bij de aanvraag?

Als de werkgever het pakket op maat aanvraagt bij de Uvi moet hij dezelfde gegevens overleggen als bij de aanvraag van een (her)plaatsingsbudget (zie 2.3 sub g). Daarnaast moet hij aan de Uvi verstrekken:

1. een onderbouwing van de gevraagde subsidie, uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van het pakket op maat;
2. een gespecificeerde begroting met toelichting, uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van het pakket op maat;
3. een werkgeversverklaring met betrekking tot een specificatie van de loonelementen en de hoogte van het bruto loon.

Als de werkgever het pakket op maat aanvraagt bij de Arbvo-organisatie moet hij dezelfde gegevens overleggen als bij de aanvraag van een plaatsingsbudget (zie 2.3. sub g). Daarnaast moet hij aan de Arbvo-organisatie verstrekken:

1. een onderbouwing van de gevraagde subsidie, uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van het pakket op maat;
2. een gespecificeerde begroting met toelichting, uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van het pakket op maat.

Als de werkgever het pakket op maat aanvraagt bij de gemeente, moet hij dezelfde gegevens overleggen als bij de aanvraag van een plaatsingsbudget (zie 2.3. sub g). Daarnaast moet hij aan de gemeente verstrekken:

1. een gespecificeerde begroting van de te verwachten kosten, uitgesplitst naar de verschillende onderdelen van het pakket op maat, waarbij wordt aangetoond dat de werkelijke kosten hoger uitvallen dan het plaatsingsbudget;
2. een verklaring omtrent het bestaan en de hoogte van een loonkostensubsidie die voor de arbeidsgehandicapte werknemer is ontvangen.

h. Hoogte van de subsidie

De wettelijke regeling bevat alleen maximumbedragen:

- de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 33 1/3% van het bruto loon per jaar, uitgesmeerd over maximaal drie jaar;
- de subsidie voor training en begeleiding bedraagt maximaal fl 4000;
- de subsidie voor kosten van scholing en voor werkgevers- en werknemersvoorzieningen bedraagt maximaal de werkelijk gemaakte kosten.

De lagere regelgeving kan dit verder invullen.

1. De Regeling werkgeverssubsidies REA van het Lisv:

Omvang van de loonkostensubsidie:

De omvang bedraagt 33 1/3% van het bij aanvang van de dienstbetrekking resp. bij aanvang van de herplaatsing vast overeengekomen bruto loon.

Als het loon tijdens de subsidieperiode wordt gewijzigd, leidt dat niet tot een aanpassing van het subsidiebedrag, behalve wanneer de wijziging:

- a. een gevolg is van een wijziging in het aantal arbeidsuren;
- b. een loonsverhoging betreft in verband met leeftijd die voortvloeit uit een CAO of de WMM;
- c. een verlaging van het loon is.
 - als de arbeidsgehandicapte werknemer tijdens de subsidieperiode ziek wordt, en de Uvi ZW-uitkering uitbetaalt, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op het subsidiebedrag.
 - als de arbeidsgehandicapte werknemer tijdens de subsidieperiode langer dan een maand geen loon ontvangt (bijv. wegens het opnemen van onbetaald verlof), dan wordt over deze dagen geen loonkostensubsidie verstrekt.
 - indien de duur van de dienstbetrekking of het aantal uren waarvoor deze is aangegaan binnen de subsidieperiode wordt gewijzigd, herziet de Uvi de duur van de loonkostensubsidie naar evenredigheid.
 - indien de duur van de dienstbetrekking of het aantal uren waarvoor deze is aangegaan binnen de subsidieperiode wordt gewijzigd, kan dit niet leiden tot verstrekking van een extra loonkostensubsidie die, samen met de andere subsidies uit het pakket op maat, hoger is dan het bedrag dat de werkgever op grond van het plaatsingsbudget of het herplaatsingsbudget ontvangen zou hebben op basis van de overeengekomen duur of het aantal uren rekening houdende met de wijziging. Wijzigingen als gevolg van een loonsverhoging in verband met leeftijd op grond van de CAO of de WMM blijven daarbij buiten beschouwing.

Een voorbeeld:

Een werkgever neemt een arbeidsgehandicapte fulltime in dienst voor een half jaar. De bruto loonkosten bedragen fl 3000 per maand. De aantoonbare kosten bedragen fl 10.000 in de vorm van een werkaanpassing. Hiermee passeert de werkgever de (evenredig verlaagde) toetsingsgrens van fl 6000. De werkgever kan dus een pakket op maat aanvragen. Behalve de werkplekaanpassing (fl 10.000) en de eenmalige trainings- en begeleidingssubsidie (fl 4000) ontvangt de werkgever tevens een loonkostensubsidie, te verstrekken gedurende een half jaar, van fl 6000 (nl 1/3 van fl 18.000). Alles bij elkaar ontvangt de werkgever voor dit halve jaar fl 20.000. Stel dat hij nu de oorspronkelijke tijdelijke arbeidsovereenkomst tussentijds omzet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dan zou hij voor de resterende twee en een half jaar van de subsidieperiode nog aanspraak kunnen maken op fl 30.000 aan loonkostensubsidie (6000 + 12000 + 12000). Per saldo zou deze werkgever na drie jaar fl 50.000 hebben ontvangen in de vorm van een pakket op maat. Zou deze werkgever echter van begin af aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten hebben met deze werknemer, dan zou hij slechts in aanmerking zijn gekomen voor een plaatsingsbudget van in totaal fl 24.000. Immers, in die situatie wordt de toetsingsgrens voor het pakket op maat niet evenredig verlaagd, de aantoonbare kosten van fl 10.000 komen niet boven de grens van fl 24.000 uit, zodat hij niet in aanmerking komt voor het pakket op maat. Om deze ongelijke behandeling te voorkomen, schrijft art. 11 lid 7 van de Lisv-regeling voor dat de werkgever bij verlenging van de dienstbetrekking slechts een aanvulling krijgt op zijn loonkostensubsidie

tot het totaal bedrag van het pakket op maat gelijk is aan het bedrag van het plaatsingsbudget, dus fl 24.000. De werkgever uit dit voorbeeld ontvangt bij verlenging van het tijdelijke contract dus geen fl. 30.000,- maar slechts fl 4000,- (de toelichting op art. 11 van de Lisv-regeling bevat nog meer voorbeelden).

Omvang van de subsidie voor training en begeleiding:

Deze subsidie maakt vast onderdeel uit van het pakket op maat, en bedraagt altijd fl 4000.

Omvang van de subsidie voor scholing

De Regeling bevat hiervoor geen specifieke bepalingen. De regels met betrekking tot de voorzieningen worden hierop van toepassing verklaard.

Omvang van de subsidie voor voorzieningen

De Regeling bevat geen algemene regels over de omvang van deze subsidie. De kosten van voorzieningen worden berekend met inachtneming van in het maatschappelijk verkeer aanvaarde bedrijfseconomische normen. Bij de beoordeling en berekening van de hoogte van de subsidie wordt uitgegaan van de goedkoopste, meest adequate voorziening. De BTW wordt buiten beschouwing gelaten, tenzij deze door de werkgever niet verrekend kan worden. Het Lisv kan verder normbedragen vaststellen voor de vergoeding van kosten voor bepaalde voorzieningen. Dit is bijvoorbeeld geschiedt in het Besluit normbedragen voorzieningen 2001, Besluit van 13 december 2000, Stcrt. 2001, 5. Hierin staan de normbedragen voor vergoedingen die worden verstrekt op grond van art. 18 lid 3, sub e REA (restgroepvoorzieningen).

Verder kan het Lisv met betrekking tot bepaalde voorzieningen nadere regels stellen en normbedragen vaststellen. Bijvoorbeeld de Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding REA 1999, besluit van 20 januari 1999, Stcrt. 1999, 23. In deze regeling stelt het Lisv de omvang van de subsidie voor de kosten van een dergelijke training op maximaal 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten van de training.

2. De Subsidie regeling plaatsing gehandicapten 1998 van het CBA:

Omvang van de loonkostensubsidie

Voor de berekening van de omvang van de loonkostensubsidie wordt uitgegaan van de bruto loonkosten, zoals die zijn vastgesteld bij de subsidieverlening.

Omvang van de subsidie voor training en begeleiding

Geen specifieke regels.

Omvang van de subsidie voor scholing

Voor vergoeding komt in aanmerking:

- de kosten die het opleidingsinstituut in rekening brengt;
- de voor rekening van de werkgever komende kosten van het door het opleidingsinstituut verplicht voorgeschreven lesmateriaal;
- de feitelijk gemaakte reiskosten op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer;
- noodzakelijke verblijfkosten.

Omvang van de subsidie voor voorzieningen

- de werkelijke kosten van de noodzakelijke voorzieningen.
Indien de subsidie meer bedraagt dan fl 50.000, wordt bij de bepaling van het subsidiebedrag rekening gehouden met het, naar het oordeel van de Arbvo-organisatie vast te stellen, bedrijfseconomisch voordeel voor de werkgever van de te treffen voorzieningen.

3. Het Besluit uitvoering en financiering WIW, waar de gemeenten aan gebonden zijn, bevat geen regels over de omvang van de subsidies. In de toelichting op het Besluit wijst de minister er op dat indien de gemeente besluit tot het toekennen van een pakket op maat, de subsidie gelijk moet zijn aan de werkelijke kosten. Dit geldt met name voor de kosten van scholing en werkaanpassing. De gemeenten bepalen in beginsel zelf de hoogte van de bedragen in subsidieverordeningen. Bij ministeriële regeling kan echter een nadere bepaling van de omvang van de subsidiebedragen plaatsvinden "om te grote afwijkingen in de aanspraken van werkgevers ten opzichte van de verschillende gemeenten in vergelijking met de pakketten op maat die door het Lisv en de Arbeidsvoorzieningsorganisatie worden verstrekt te voorkomen". De minister wil dus dat er zoveel mogelijk eenheid in de subsidiebedragen bestaat.

Divosa wijst de gemeenten er op dat de wettelijke bedragen die genoemd worden bij het pakket op maat maxima zijn. Gemeenten kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om te differentiëren in hoogte en duur van de subsidie, naargelang de afstand tot de arbeidsmarkt van de betrokken arbeidsgehandicapte. De gemeenten kunnen zelf met de werkgever de hoogte van de vergoeding afspreken voor de kosten van bijvoorbeeld scholing of een voorziening. De gemeente kan er bijvoorbeeld voor kiezen de kosten volledig te dragen, dan wel de werkgever hiervan een gedeelte te laten betalen.

i. Duur van de subsidie

- de loonkostensubsidie wordt uitgesmeerd over een periode van maximaal drie jaar;
- de subsidie voor training en begeleiding is eenmalig;
- de duur van de overige subsidies is in de wet niet geregeld. Dat is dus afhankelijk van de uitwerking in de lagere regelgeving.

1. Regeling werkgeverssubsidies REA van het Lisv:

Duur van de loonkostensubsidie:

- de duur van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de duur van de dienstbetrekking. Duurt het dienstverband bijvoorbeeld twee jaar, dan strekt de loonkostensubsidie zich uit over twee jaar;
- bij de herplaatsing van een arbeidsgehandicapte werknemer bij de eigen werkgever, is de duur van de loonkostensubsidie afhankelijk van de omvang van de aantoonbare kosten. Liggen de kosten tussen de fl 8000 en fl 16000, dan duurt de loonkostensubsidie een jaar. Liggen de kosten tussen fl 16000 en fl 24000, dan duurt de loonkostensubsidie twee jaar. Liggen de kosten boven de fl 24000, dan duurt de loonkostensubsidie drie jaar.
- Het Lisv heeft hiervoor gekozen omdat er anders sprake zou zijn van een niet te rechtvaardigen onderscheid tussen de plaatsende en de herplaatsende werkgever. Een herplaatsende werkgever zou zonder de afwijkende regeling met aantoonbare kosten van fl 8000 al voor een drie jaar durende loonkostensubsidie in aanmerking komen, terwijl een plaatsende werkgever daarvoor pas bij overschrijding van de grens van fl 24000 in aanmerking komt. Een differentiatie in de duur van de loonkostensubsidie bij herplaatsing, afhankelijk van de hoogte van de aantoonbare kosten, heft dit verschil op.
- de subsidieduur wordt bekort met de periode waarover de arbeidsgehandicapte recht heeft op loondoorbetaling op grond van art. 7:629 BW. Als de werkgever de arbeidsgehandicapte werknemer al tijdens het eerste ziektejaar herplaatst in een andere functie, komt de loonkostensubsidie nog niet tot uitbetaling (art. 18 lid 4 REA). Maar de termijn van drie jaar gaat al in op de datum van aanvang van de dienstbetrekking (niet op de datum waarop de loonbetalingsplicht eindigt). Aldus wordt feitelijk de duur van de driejarentermijn bekort met de duur van de loonbetalingsperiode.

De CBA-regeling geeft geen nadere voorschriften over de duur van de subsidies. Ook voor de gemeenten is er niets geregeld.

j. Uitbetaling

De Regeling werkgeverssubsidies REA van het Lisv geeft de volgende regeling voor de uitbetaling van het pakket op maat:

- de loonkostensubsidie wordt in termijnen van zes maanden achteraf betaald;
- de trainings- en begeleidingssubsidie wordt betaald direct na aanvang van de werkzaamheden in het kader van de (her)plaatsing;
- de subsidie voor scholing, werkaanpassing en overige voorzieningen wordt zoveel mogelijk in één keer betaald. Als deze subsidie in termijnen wordt uitbetaald, voorziet de Uvi in een redelijke vergoeding van de door de werkgever gederfde of te betalen rente.

De Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998 van het CBA geeft de volgende regels:

- de loonkostensubsidie wordt in termijnen van een jaar uitbetaald;
- de andere subsidiebedragen worden via voorschotten uitbetaald, vanaf het moment van de subsidieverlening. Voorschotbetaling kan desgevraagd geschieden tot een maximum van 80% van het verleende subsidiebedrag. De eerste uitbetaling vindt dus plaats na de subsidieverlening. De volgende voorschotten worden pas verstrekt voor zover de werkelijke uitgaven en de te verwachten uitgaven daartoe aanleiding geven. De werkgever die om een voorschot vraagt, moet de volgende informatie overleggen:
 - a. een overzicht van de werkelijke uitgaven tot op dat moment;
 - b. de te verwachten uitgaven voor de periode, waarvoor het voorschot wordt gevraagd;
 - c. bewijsstukken van gemaakte kosten;
 - d. een overzicht van alle ontvangen en de te verwachten vergoedingen of subsidies.

Voor de gemeenten is er niets geregeld. De gemeente en de werkgever bepalen in onderling overleg of de subsidie van het pakket op maat in één keer wordt betaald, dan wel over een langere periode betaald wordt.

k. Weigeringsgronden

Wanneer aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan, wil dat nog niet zeggen dat de werkgever ook aanspraak heeft op het pakket op maat. De wet zegt dat de uitvoeringsorganisatie een pakket op maat kan verstrekken. Er is dus beleidsvrijheid bij de toekenning van deze subsidie. Dit is een belangrijk verschil met het plaatsings- en het herplaatsingsbudget.

De Regeling werkgeverssubsidies REA van het Lisv bevat de volgende weigeringsgronden:

- een pakket op maat wordt niet verstrekt indien dit naar het oordeel van de Uvi wordt aangewend voor plaatsing of herplaatsing in een functie die kennelijk niet als passend kan worden aangemerkt, gelet op de krachten en bekwaamheden van de werknemer;
- een pakket op maat wordt niet verstrekt indien één van de wettelijke bepalingen van het (her)plaatsingsbudget zich daartegen verzet. Met andere woorden: de werkgever die een werknemer in dienst neemt, kan alleen in aanmerking komen voor het pakket op maat, als hij kan voldoen aan de wettelijke toekenningsvoorwaarden van het plaatsingsbudget. En hetzelfde geldt voor de herplaatsende werkgever.

De Subsidieregeling plaatsing gehandicapten 1998 van het CBA bevat een aantal weigeringsgronden. Er wordt geen pakket op maat verstrekt indien:

- aan de werkgever in een periode van drie jaar voorafgaande aan de aanvraag van het pakket op maat, voor de arbeidsgehandicapte werknemer al eerder een werkgeversvoorziening, een plaatsingsbudget of een pakket op maat is verstrekt, tenzij er sprake is van relevante veranderingen in de belastbaarheid van de arbeidsgehandicapte;
- de aanvraag niet binnen de gestelde aanvraagtermijn is ingediend;
- niet voldaan is aan de toekenningsvoorwaarden;
- de subsidie in strijd met doel en strekking van de Arbvwet 1996, de Wet REA, de WIW, het Besluit reïntegratie-instrumenten, of de Subsidieregeling wordt of zal worden aangewend. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om een werkgever die telkens arbeidsgehandicapten voor korte tijd in dienst neemt, slechts ter verkrijging van subsidie, en die vervolgens de dienstbetrekking beëindigt of niet verlengt. Of de werkgever die reguliere arbeidskrachten vervangt door gesubsidieerde arbeidsgehandicapten;
- er wordt geen loonkostensubsidie of subsidie voor training en begeleiding verstrekt, indien aan de werkgever in de periode van drie jaar voorafgaande aan de aanvraag reeds een loonkostensubsidie of subsidie voor training en begeleiding voor dezelfde arbeidsgehandicapte is verstrekt, tenzij er sprake is van relevante veranderingen in de belastbaarheid van de arbeidsgehandicapte.

Het Besluit uitvoering en financiering WIW bevat geen weigeringsgronden. Dit zal in de gemeentelijke subsidieverordeningen geregeld moeten worden.

l. Terugvordering

In principe kan ook het pakket op maat worden teruggevorderd, wanneer de dienstbetrekking met de arbeidsgehandicapte tijdens het subsidiejaar eindigt. In de praktijk zal dit echter niet gauw gebeuren, omdat de door de werkgever opgevoerde kosten werkelijk gemaakt zijn. Het gaat per definitie om dure investeringen door de werkgever. Als de reïntegratie mislukt, zal de werkgever het subsidiebedrag al hebben uitgegeven, of hij zal kostbare verplichtingen aangegaan hebben (aanpassingen aan gebouwen of machines) die niet zomaar teruggedraaid kunnen worden. Terugvordering kan dan niet plaatsvinden. Het uitgangspunt van de wetgever is immers dat de werkgever geen financieel nadeel mag ondervinden van een poging tot reïntegratie van een arbeidsgehandicapte.

m. Cumulatie

Het pakket op maat kan niet cumuleren met het plaatsingsbudget of het herplaatsingsbudget. Was de werkgever eerst begonnen met een (her)plaatsingsbudget en vervolgens binnen 13 weken overgestapt naar het pakket op maat, dan wordt het reeds toegekende bedrag van het budget afgetrokken van de subsidies die hij via het pakket op maat ontvangt.

Het pakket op maat kan niet cumuleren met een subsidie voor een werkvoorziening (art. 15 REA). Onder bepaalde omstandigheden is cumulatie toch mogelijk:

1. Wanneer de arbeidsgehandicapte op grond van andere feiten of omstandigheden, dan de feiten en omstandigheden die ten grondslag hebben gelegen aan de toekenning van het plaatsingsbudget, voorzieningen nodig heeft om de arbeid te kunnen blijven verrichten. Bijvoorbeeld: de werkgever heeft een blinde werknemer in dienst genomen en daarvoor een plaatsingsbudget ontvangen. Later belandt deze werknemer als gevolg van een ongeluk in een rolstoel waardoor de werkplek moet worden aangepast. Art. 15 kan dan worden toegepast.
2. Wanneer een werkvoorziening, die via het pakket op maat was aangeschaft, moet worden vervangen. Deze vervanging kan worden vergoed met de subsidie van art. 15 REA.

De subsidies voor werkaanpassing en andere voorzieningen (zoals trainingen, scholing) worden alleen toegekend, wanneer de voorzieningen niet kunnen worden vergoed uit een andere bron. De uitvoeringsinstelling zal dus eerst nagaan of er geen andere mogelijkheid tot vergoeding van de kosten bestaat, en pas als dit niet het geval blijkt te zijn, dan kan het pakket op maat toegepast worden.

n. Financiering

- Wordt het pakket op maat toegekend door het Lisv/de Uvi, dan vindt financiering plaats uit het Reintegratiefonds. Dit is een open-einderegeling. Er geldt geen subsidieplafond. Voor het jaar 1999 was begroot een bedrag van fl 45 miljoen; voor het jaar 2000 een bedrag van fl 26 miljoen.
- Wordt het pakket op maat toegekend door de gemeente, dan kan de gemeente per toegekend pakket op maat een bedrag van fl 18.700 declareren bij het Rijk. Dit bedrag kan dus in elk geval aan de werkgever worden uitgekeerd. De meerkosten komen ten laste van het WIW-scholings- en activeringsbudget.. De gemeente kan zelf beslissen hoeveel geld er feitelijk wordt besteed aan het pakket op maat en kan eventueel een bestedingsplafond instellen in een gemeentelijke verordening.
- Wordt het pakket op maat toegekend door de Arbvo-organisatie, dan komt dit ten laste van het Arbvo-budget.

o. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van het Lisv/de Uvi, de gemeente of de Arbvo-organisatie in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

p. Effectiviteit en toepassing

Het Lisv had voor de begroting van het Reïntegratiefonds rekening gehouden met 3300 toekenningen van het pakket op maat in 1999 (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999 CTSV, p. 124*).

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is het pakket op maat echter slechts 404 maal toegekend door de uvi's. Daarbij ging het in 224 gevallen om een werknemer met een WAO-uitkering; in 147 gevallen ontving de werknemer geen arbeidsongeschiktheidsuitkering (*Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, p. 7 en 8*).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over het pakket op maat (in de periode eind oktober 1997 tot en met maart 1998). Uit de gegevens van 77 arbodiensten blijkt het volgende:

89% van de diensten was bekend met dit reïntegratie-instrument.

Wat betreft de toepassing van dit instrument stelde 0% dat het regelmatig werd toegepast, 45% dat het af en toe werd toegepast, en 50% dat het nooit werd toegepast (*Het arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid 1998, p. 25*).

Aan de deelnemers van het SZW-werkgeverspanel zijn aan de woordvoerders van de bedrijven vragen voorgelegd over de toepassing van de voorlopers van onderdelen van het pakket op maat, namelijk de loonkostensubsidie en de inwerk- en begeleidingssubsidie. Het blijkt dat deze subsidies in de jaren 1995, 1996 en 1997 steeds minder werden toegepast. In 1995 werden ze toegepast op 0,14% van het aantal werknemers, in 1996 op 0,08%, en in 1997 op 0,06% (*SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75*).

In 1997 was de loonkostensubsidie één van de meest toegepaste reïntegratie-instrumenten. Eind 1997 waren er in totaal 12.230 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten met een LKS aan de slag bij een oude of nieuwe werkgever. Een jaar eerder waren dat er 1400 minder. Werkgevers ontvingen in 1997 72,2 miljoen aan subsidies. Dat is 15,3 miljoen meer dan in 1996. Er kwamen in 1997 6800 nieuwe subsidies bij terwijl er 5500 werden beëindigd. Het Lisv verwachtte begin 1998 dat het aantal lopende LKS de komende jaren gehandhaafd zouden blijven (*Research-nota Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid juli 1998, p. 73*).

Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, 1997, I-IV, Lisv november 1998:

Aantal nieuwe toegekende loonkostensubsidies:

1997: 6993

1996: 6861

1995: 5807

1994: 3061

Deze loonkostensubsidies gaan voornamelijk naar een 'andere' werkgever. De LKS heeft een looptijd van 4 jaar. Dus werkgevers die in 1997 voor het eerst LKS ontvingen, behouden die tot eind 2000.

Aantal nieuwe toegekende inwerk- en begeleidingssubsidies:

1997: 4014

1996: 3825

1995: 3190

1994: 1959

2.5 Voorzieningen Eigen Werk

a. Vindplaats

- art. 15 REA;
- Reintegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling werkgeverssubsidies Rea, Besluit 19 mei 1999, Stcrt. 1999, 104;
- Besluit normbedragen voorzieningen 2001, Besluit van 13 december 2000, Stcrt. 2001, 5;
- Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding REA 1999, Besluit van 20 januari 1999, Stcrt. 1999, 23;
- Experimentele regeling burnout-training Wet REA, Besluit van 21 april 1999, Stcrt. 1999, 88;
- Arbeidskundige richtlijn REA-werkvoorzieningen, Mededeling Lisv M 99.010 januari 1999;
- Mededeling M.00.012 inzake traumabegeleiding, Lisv 8 februari 2000.

b. Doelgroep

De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft, die ongeschikt is geworden (of dreigt te worden) voor de eigen functie, maar die met behulp van een voorziening de eigen arbeid kan blijven verrichten.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

In de Wet REA zijn drie bepalingen opgenomen over de voorzieningen:

- art. 22 biedt de mogelijkheid om aan een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA voorzieningen te verstrekken die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen. Dit is een werknemersvoorziening;

- art. 31 biedt de mogelijkheid om aan een arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking verricht, voorzieningen te verstrekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid, of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Dit zijn ook werknemersvoorzieningen.

De voorzieningen ex art. 22 en 31 REA zijn beschreven in paragraaf 4.9.

- art. 15 REA biedt de mogelijkheid om aan de werkgever subsidie te verlenen voor kosten van voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn arbeidsgehandicapte werknemer voor de eigen arbeid. Hier gaat het om een werkgeversvoorziening, omdat de subsidie aan de werkgever wordt verstrekt.

Werkgeversvoorzieningen zitten ook verscholen in het pakket op maat van art. 18 REA (zie par. 2.4).

Soorten voorzieningen

Art. 15 REA noemt de volgende voorzieningen die door het Lisv aan de werkgever kunnen worden vergoed:

- scholing, training en begeleiding van de werknemer;
- noodzakelijke aanpassingen van de samenstelling en toewijzing van arbeid, de inrichting van arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen;
- aanpassing van de inrichting van het bedrijf, voor zover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf van de arbeidsgehandicapte werknemer.

De opsomming is niet limitatief. Ook voorzieningen die niet in de wet zijn genoemd, kunnen door de Uvi vergoed worden.

e. Toekenningsvoorwaarden

De toekenningsvoorwaarden worden hieronder uitgesplitst in "algemene voorwaarden", die gelden voor alle voorzieningen, en in voorwaarden die gelden per soort voorziening.

1. Algemene voorwaarden

- De werkgever moet gelijktijdig met de aanvraag voor subsidie een reïntegratieplan overleggen.
- De voorziening mag niet "algemeen gebruikelijk" zijn.
Het is niet de bedoeling dat kosten of diensten worden vergoed die door de meeste mensen (in een bepaalde bedrijfstak) worden aangeschaft of gebruikt, ook al hangt de aanschaf of het gebruik samen met een ziekte of gebrek.
- Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een speciale autostoel.
- Het oordeel of een bepaalde aanpassing als algemeen gebruikelijk is te beschouwen, kan in de loop van de tijd veranderen. De Uvi beslist of iets wel of niet algemeen gebruikelijk is.

- De kosten van de voorziening mogen niet te gering zijn. De kosten worden niet vergoed, wanneer de waarde van de voorziening minder bedraagt dan 1,85 maal het wettelijk minimumloon per dag (het drempelbedrag bedraagt per 1 januari 2001 fl 218 per dag). Deze regel is bedoeld om kruimelvoorzieningen te voorkomen. De kosten van een voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de te maken uitvoeringskosten.
Wanneer in een kalenderjaar meerdere kruimelvoorzieningen nodig zijn, en de gezamenlijke waarde daarvan het drempelbedrag overtreft, kan de Uvi wel tot vergoeding overgaan.
- De subsidie wordt niet verstrekt, indien deze dient ter vergoeding van kosten die geacht worden te liggen op het terrein van de wettelijke ziektekostenverzekering of de maatschappelijke dienstverlening. Denk bijvoorbeeld aan hulpmiddelen of therapieën die gedekt worden door de ZFW, de AWBZ of de standaardpakketpolis. Ook de kosten van behandelingen in bedrijvenpoli, wachtlijstbemiddeling of spoedoperaties in het buitenland kunnen niet via de Wet REA worden vergoed.
Bij wijze van uitzondering kan een subsidie wel worden verstrekt indien deze dient ter vergoeding van kosten die feitelijk niet vanuit genoemde beleidsterreinen worden verstrekt en uitsluitend zijn geïndiceerd voor de werksituatie, dan wel uitsluitend kunnen worden gebruikt voor of in de werksituatie. Het Lisv geeft als voorbeeld: de vergoeding van orthopedische werkschoenen. Waar het gaat om speciale trainingen komen de kosten van vergoeding daarvan in aanmerking indien deze voortkomen uit de handicap en specifiek gericht zijn op bevordering van de arbeidsgeschiktheid (arbeidsrevalidatie) en niet het karakter hebben van een geneeskundige behandeling. Het Lisv geeft als voorbeelden: stressafbouwtrainingen, assertiviteitstrainingen, trainingen inzake fysische en psychische werkhouding en training gericht op verwerking van trauma's die zijn opgedaan in de werksituatie.
- Een subsidie wordt niet verstrekt indien sprake is van zo hoge kosten, dat deze zonder meer geacht kunnen worden niet in redelijke verhouding te staan met het op te lossen probleem.
De toepassing van dit proportionaliteitsbeginsel is in de praktijk veelal een kosten-baten afweging. Bij een investering van minder dan fl 10.000 mag in het algemeen worden aangenomen dat er geen sprake is van disproportionaliteit. Bij de afweging van de proportionaliteit van de investering kan bijvoorbeeld aard en omvang van de dienstbetrekking (vast of tijdelijk, aantal uren) een rol spelen. Ook het gegeven dat de werknemer qua leeftijd veel of weinig arbeidsjaren voor de boeg heeft, kan in geval van twijfel mede bepalend zijn voor de beslissing.
Met het opnemen van de term "zonder meer" in de bepaling wordt aangegeven dat in geval van twijfel over de proportionaliteit de aanvrager het voordeel van de twijfel dient te krijgen.

- De kosten van een voorziening die hoger zijn dan fl 50.000 worden niet vergoed voor zover als gevolg van het treffen van de voorziening sprake is van een bedrijfseconomisch voordeel voor de werkgever. Hiervan is sprake indien de voorziening een positieve invloed heeft op het bedrijfsresultaat of de kostprijs van geproduceerde goederen en/of geleverde diensten wordt verlaagd. De achtergrond hiervan is dat het vergoeden van kosten niet mag leiden tot concurrentievervalsing binnen de bedrijfstak, door bijvoorbeeld productiviteitsverhoging, kwaliteitsverbetering (die te gelde gemaakt kan worden), verminderde energiekosten of verminderde onderhoudskosten.
- Een subsidie wordt niet verstrekt indien deze wordt gebruikt voor hervatting in een functie die kennelijk niet als passend kan worden aangemerkt, gelet op de krachten en bekwaamheden van de werknemer.

2. Toekenningsvoorwaarden bij burnout-trainingen

- de werknemer dient verzekerd te zijn in de sector Zorg en welzijn;
- de burnout-training moet verzorgd worden door Hoogduin, Schaap en Kladler;
- de werknemer moet, bij aanvang van de training, ten minste 13 weken aaneengesloten verzuimd hebben wegens burnout, of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Een eerdere beoordeling en toekenning is mogelijk indien in het reïntegratieplan aannemelijk wordt gemaakt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en potentiële instroom in de WAO dreigt, en indien de verstrekking wordt aangevraagd in het kader van een reïntegratieplan;
- de burnout-training moet gericht zijn op werkhervatting en schadelastbeperking.

3. Toekenningsvoorwaarden bij rugtrainingen

- de werknemer moet, bij aanvang van de training, ten minste 13 weken verzuimd hebben wegens rugklachten, of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen. Een eerdere beoordeling en toekenning op basis van een volledig reïntegratieplan is mogelijk indien aannemelijk wordt gemaakt dat langdurige arbeidsongeschiktheid en instroom in de WAO dreigt;
- de rugtraining moet gericht zijn op werkhervatting en schadelastbeperking.

Onder "rugtraining" verstaat het Lisv: een training waarbij betrokkene leert omgaan met zijn klachten bij zijn functioneren en die is gericht op herstel van zijn mentale en fysieke conditie ter bevordering van terugkeer in het arbeidsproces.

4. Toekenningsvoorwaarden bij traumabegeleiding

Subsidies voor traumabegeleiding kunnen al worden verstrekt voor begeleiding vanaf het moment van uitval uit arbeid als gevolg van een trauma.

In Mededeling M.00.012 heeft het Lisv uiteengezet wanneer er sprake is van een trauma, zoals bedoeld in de Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding.

Een trauma is een psychotrauma, met arbeidsongeschiktheid als direct en rechtstreeks gevolg, terwijl bij uitblijven van adequate begeleiding deze arbeidsongeschiktheid met grote waarschijnlijkheid een duurzaam karakter – dat wil zeggen een duur van een jaar of langer – zal hebben. Er moet sprake zijn van een rechtstreeks verband tussen de gebeurtenis en de arbeidsongeschiktheid (er is geen andere oorzaak voor de arbeidsongeschiktheid aan te wijzen). Tevens moet er sprake zijn van een rechtstreeks verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de werksituatie. Terugkeer in het werk wordt verhinderd door bijvoorbeeld associatieve angst met betrekking tot de werkplek.

Het Lisv verstaat onder het begrip “traumabegeleiding”, een begeleiding die:

- specifiek en concreet gericht is op werkhervatting en dus niet alleen op genezing van klachten met arbeidsongeschiktheid als neveneffect;
- niet valt onder normale curatieve gezondheidszorg;
- van zo'n aard en inhoud is dat deze buiten de normale verantwoordelijkheid en begeleiding van werkgever en arbodienst valt;
- dusdanige kosten meebrengt dat deze de normale verantwoordelijkheid van de werkgever overstijgen;
- verstrekt wordt door een ter zake kundige, in zijn werkgebied erkende aanbieder of instelling;
- zodanig geprijsd en adequaat is dat kan worden gesproken van het, onder de gegeven omstandigheden, goedkoopste adequate alternatief.

Het Lisv geeft verder in de Mededeling aan dat de volgende vormen van begeleiding niet voor vergoeding in aanmerking komen:

- begeleidingsgesprekken met de eigen arboarts;
- begeleiding door het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- begeleiding door de eigen huisarts;
- begeleiding door een (para)medicus die zichzelf beschikbaar stelt als bedrijfsadviseur zonder specifieke specialisatie en erkenning.

Om voor vergoeding in aanmerking te kunnen komen moet er sprake zijn van begeleiding door een instelling met de adequate disciplines in huis, zoals psychologen, erkend door relevante brancheorganisaties, die een duidelijk en beproefd begeleidingsprotocol kan overleggen en die zich specifiek richt op de arbeidssituatie en reïntegratie.

f. Aanvragen

De werkgever moet de subsidie aanvragen bij de Uvi waarbij hij is aangesloten. De aanvraag moet worden ingediend binnen een jaar nadat de voorziening is gerealiseerd door de werkgever. Deze aanvraagtermijn geldt met ingang van 1 mei 2000. Heeft de werkgever de aanvraagtermijn overschreden, dan heeft dat tot gevolg dat de kosten die zijn ontstaan, meer dan een jaar voor de aanvraag, niet vergoed zullen worden. De te late aanvraag wordt wel in behandeling genomen.

De Uvi moet binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beslissing nemen.

g. Hoogte van de subsidie

Art. 15 REA bevat geen algemene regels over de omvang van de subsidie. De kosten van voorzieningen worden berekend met inachtneming van in het maatschappelijk verkeer aanvaarde bedrijfseconomische gronden. Bij de beoordeling en berekening van de hoogte van de subsidie wordt uitgegaan van de goedkoopste, meest adequate voorziening. De BTW wordt buiten beschouwing gelaten, tenzij deze door de werkgever niet verrekend kan worden.

Het Lisv kan verder normbedragen vaststellen voor de vergoeding van kosten voor bepaalde voorzieningen. Dit is bijvoorbeeld geschiedt in het Besluit normbedragen voorzieningen 2001.

Verder kan het Lisv met betrekking tot bepaalde voorzieningen regels stellen en normbedragen vaststellen:

- voor rugtrainingen en traumabegeleiding kan aan de werkgever een subsidie worden verstrekt tot 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten;
- voor burnout-trainingen kan aan de werkgever eveneens een subsidie worden verstrekt tot 75% van het bedrag van de werkelijk gemaakte kosten, echter tot maximaal 75% van fl 5400.

Bij deze trainingen geldt verder dat de kosten van intake en eventuele andere onderzoekskosten niet worden vergoed.

h. Uitbetaling

De subsidie wordt zoveel mogelijk in één keer uitbetaald. Voor echt grote bedragen van bijvoorbeeld meer dan fl 50.000 zal uitbetaling in termijnen plaatsvinden. De Uvi kan dan de zaak in de gaten houden, en zo blijven incassorisico's bij terugvordering te overzien.

Bij uitbetaling in termijnen voorziet de Uvi in een redelijke vergoeding van de door de werkgever gederfde of te betalen rente.

i. Weigeringsgronden

Een subsidie wordt niet verstrekt, wanneer de aanvraag betrekking heeft op een werknemer voor wie aan de werkgever al eerder subsidie is verstrekt in de vorm van hetzij het herplaatsingsbudget, hetzij het plaatsingsbudget, hetzij het pakket op maat. De subsidie kan echter wel verstrekt worden, in de situatie waar een arbeidsgehandicapte ten behoeve van wie een (her)plaatsingsbudget of een pakket op maat is toegekend, op grond van geheel andere feiten of omstandigheden voorzieningen nodig heeft om zijn eigen arbeid te kunnen blijven verrichten. Bijvoorbeeld: een persoon die blind is en voor wie een pakket op maat is toegekend, komt later als gevolg van een ongeluk in een rolstoel terecht.

Ook kan de subsidie opnieuw verstrekt worden, wanneer een hulpmiddel dat bijvoorbeeld via het plaatsingsbudget is aangeschaft, vervangen moet worden. Als de werkgever in deze situatie subsidie aanvraagt, hoeft hij geen reïntegratieplan te overleggen.

j. Cumulatie

Art. 15 REA bevat geen anti-cumulatiebepaling. De werkgever kan dit reïntegratie-instrument dus combineren met andere instrumenten, voor zover die van toepassing zijn op de arbeidsgehandicapte werknemer die in zijn eigen werk wil hervatten. Bijvoorbeeld: de loondispensatieregeling.

N.B. Als de werkgever subsidie heeft ontvangen voor de aanschaf van een bedrijfsmiddel dat op de Farbolijst staat, dan moet hij, als hij van de Farbo-regeling gebruik wil maken, de ontvangen subsidie aftrekken van de aanschaf- en voortbrengingskosten (zie par. 2.11).

k. Financiering

De subsidie wordt gefinancierd uit het REA-fonds. Er is geen budgetplafond. Voor het jaar 1999 was begroot een bedrag van fl 4,3 miljoen; voor het jaar 2000 een bedrag van fl 8 miljoen.

l. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

m. Effectiviteit en toepassing

Het Lisv had voor de begroting van het Reïntegratiefonds rekening gehouden met 850 toekenningen van een voorziening eigen werk in 1999 (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 124*).

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is de voorziening eigen werk echter 2995 keer toegekend. Daarbij ging het in 957 gevallen om een werknemer met een WAO-uitkering, in 262 gevallen om een werknemer met een Wajong-uitkering, en in 1249 gevallen had de werknemer geen arbeidsongeschiktheidsuitkering (*Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, 1999, p. 7 en 8*).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over de werkgeversvoorzieningen. Het gaat hier dan nog om de oude, op art. 57a AAW gebaseerde werkgeversvoorziening. Uit de gegevens van 77 arbodiensten blijkt het volgende: 99% van de diensten is bekend met dit instrument.

11% van de diensten past het instrument regelmatig toe, 78% af en toe, en 11% doet dit nooit (*Het arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid augustus 1998, p. 25*).

2.6 Overname loonbetalingsplicht eerste ziektejaar door de uvi

a. Vindplaats

- Art. 29b ZW;
- Art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit, Besluit van 20 juli 1998, Stb. 1998, 488;
- Beleid met betrekking tot gewijzigde en niet gewijzigde onderdelen van artikel 29b ZW, Mededeling Lisv M 99.027, van 9 april 1999

b. Doelgroep

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte (in de zin van de Wet REA) in dienst nemen.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi

d. Inhoud

De werkgever is op grond van art. 7:629 lid 1 BW verplicht gedurende maximaal 52 weken (70% van) het loon van de zieke werknemer door te betalen. Zolang de werknemer aanspraak heeft op doorbetaling van het loon, heeft hij geen recht op een ZW-uitkering (art. 29 lid 1, sub a ZW). Art. 29b ZW maakt op deze regel een uitzondering: werknemers die onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst arbeidsgehandicapt zijn in de zin van de Wet REA, hebben wel recht op ZW-uitkering wanneer zij binnen 5 jaar na aanvang van die arbeidsovereenkomst ziek worden. De werkgever mag deze ZW-uitkering in mindering brengen op het loon dat hij tijdens ziekte aan de werknemer moet doorbetalen. Op deze manier neemt de Uvi feitelijk het verzuimrisico over.

Dit reïntegratie-instrument beoogt de kansen van arbeidsgehandicapten om weer terug te keren in het arbeidsproces te verbeteren. Werkgevers zijn niet gauw bereid een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen, omdat ze bang zijn voor een hoog ziekteverzuim bij deze groep werknemers. Het feit dat bij eventuele ziekte de volledige loondoorbetalingsplicht als het ware door de Uvi wordt overgenomen, kan voor de werkgever een argument zijn om toch een arbeidsgehandicapte in dienst te nemen. Het gaat hier dus om een positieve prikkel richting werkgever, om hem te stimuleren arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

e. Voorwaarden

De overname van de loondoorbetalingsplicht is van toepassing indien:

- de werknemer arbeidsgehandicapt is in de zin van de Wet REA;
- de werknemer een nieuwe dienstbetrekking aangaat, hetzij met een nieuwe werkgever, hetzij met zijn oude werkgever. Als een arbeidsgehandicapte binnen een bestaand dienstverband van functie wisselt, is er geen sprake van een "nieuwe" dienstbetrekking in de zin van de ZW, maar slechts van verandering van werkzaamheden. Dus dan is art. 29b ZW niet van toepassing. Het Lisv stelt in M 99.027: "Uitgangspunt is dat van één sv-rechtelijke dienstbetrekking sprake is tussen de momenten van indiensttreding en ontslag. Ook al veranderen werkzaamheden, omvang en beloning, tussen bovengenoemde momenten blijft in de zin van de sv-wetten sprake van één dienstbetrekking." Diverse rechtspersonen binnen één concern worden juridisch als aparte werkgevers beschouwd. Hervatting van een werknemer in een ander bedrijfsonderdeel van één concern moet dus worden beschouwd als een hervatting in een nieuw dienstverband. Voorwaarde is wel dat de rechtspersoon kan aantonen dat sprake is van een nieuwe dienstbetrekking.
- de werknemer ziek wordt binnen een tijdvak van vijf jaren na aanvang van de dienstbetrekking.

Art. 29b ZW is niet van toepassing, indien:

- de werknemer jegens de werkgever geen recht op doorbetaling van loon heeft tijdens ziekte;
- de werknemer werkzaam is in een dienstbetrekking in de zin van de WSW of de WIW.

N.B. art. 29b ZW is wel van toepassing op de werknemer die een dienstbetrekking in de zin van art. 7 WSW heeft (begeleid werken op basis van een arbeidsovereenkomst met een "gewone" werkgever).

f. Omvang

De werknemer heeft aanspraak op een ZW-uitkering van 70% van zijn dagloon. Deze toekenning vindt ambtshalve plaats. De werkgever kan echter de Uvi verzoeken de ZW-uitkering te stellen op maximaal 100% van het dagloon, met dien verstande dat het ziekingeld niet meer mag bedragen dan het loon dat de werkgever betaald zou hebben als art. 29b ZW niet van toepassing zou zijn.

Bijvoorbeeld: zou de werkgever op grond van CAO-verplichtingen gehouden zijn tijdens ziekte 90% van het loon door te betalen, dan kan hij de Uvi verzoeken het ziekingeld te verhogen tot 90% van het dagloon.

De wetstekst gaat uit van een expliciet verzoek tot verhoging van het bedrag door de werkgever. De werkgever kan dit verzoek doen via het ziekmeldingsformulier.

Hij moet dan op het formulier aangeven wat de hoogte en de ingangsdatum zijn van zijn loondoorbetalingsverplichting. Als er wachtdagen gelden, kan de Uvi de eerste dagen slechts 70% uitkeren. Gelden er geen wachtdagen, dan vult de Uvi ook de eerste dagen aan boven de 70%.

Let op: bepaalde beloningselementen die niet in het dagloon worden verdisconteerd, blijven voor rekening van de werkgever. Denk aan vakantietoeslag, werkgeversdeel pensioenpremie, spaarloon, premiespaarregeling etc.

g. Duur

De werknemer kan zich gedurende een maximum periode van 5 jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst op art. 29b ZW beroepen. Dus de werkgever kan er van uitgaan dat hij gedurende die periode van 5 jaar geen financieel risico loopt wanneer de werknemer wegens ziekte verzuimt.

Verlenging van de vijfjarentermijn

Als er sprake is van een "verhoogd gezondheidsrisico", kan de termijn van 5 jaren worden verlengd. Dit is geregeld in art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit. Als ten aanzien van de werknemer wordt vastgesteld dat hij lijdt aan ziekten of gebreken, die maken dat hij binnen 5 jaar na de beoordeling van de arbeidshandicap een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten, dan wordt de vijfjarentermijn voor de afloop van die termijn verlengd, indien op dat moment de ziekte of gebreken, of het verhoogde gezondheidsrisico nog bestaan.

Het gaat hier om werknemers met een sterk progressieve aandoening, of met een sterk wisselend ziektebeeld. Zij ontlenen hun arbeidshandicap aan het feit dat er op het moment van de medisch/arbeidskundige beoordeling weliswaar nog geen sprake is van structurele functionele beperkingen, maar dat de kans zeer groot is dat die binnen 5 jaar zullen komen. De mogelijkheid tot verlenging van de termijn waarbinnen de ongeschiktheid moet ontstaan, dient dan als extra stimulans om zo'n "risikante" werknemer toch in dienst te nemen.

De duur van de verlenging kan mede afhangen van de zwaarte van het risico. Uitgangspunt is echter dat in de regel wordt verlengd met 5 jaar. Verlenging van de termijn vindt ambtshalve plaats.

h. Aanvragen

De Uvi keert het ziekgeld ambtshalve uit, zodra de werknemer door de werkgever is ziek gemeld. De Uvi is er immers van op de hoogte of de werknemer een arbeidsgehandicapte is in de zin van de Wet REA.

Mocht de werkgever niet op de hoogte zijn van de arbeidshandicap van zijn werknemer (omdat de werknemer dat liever geheim houdt), dan weet hij niet dat art. 29b ZW van toepassing is, en dat de werknemer bij ziekte recht heeft op ziekgeld.

De werknemer is immers niet wettelijk verplicht bij of na indiensttreding de werkgever er van op de hoogte te stellen dat hij arbeidsgehandicapt is. Wordt dan op een bepaald moment ambtshalve ziekgeld uitgekeerd op grond van art. 29b ZW, dan komt de werkgever langs deze weg buiten de werknemer om achter het bestaan van zijn arbeidshandicap. Het Lisv stelt dat dit kan leiden tot een vertrouwenskwestie tussen werkgever en werknemer. “Hier ontstaat dus een dilemma tussen recht op privacy van de werknemer en het belang van de werkgever”. Het Lisv verplicht de Uvi's dan ook om bij de constatering van de arbeidshandicap de werknemer te wijzen op de consequenties van het verzwijgen van de arbeidshandicap. De werkgever verwacht immers van een arbeidshandicap op de hoogte te worden gesteld in verband met de REA-voordelen (zoals het plaatsingsbudget). De werknemer moet met name gewezen worden op de relatie tussen de loondoorbetalingsplicht en het ziekgeld (de loondoorbetaling wordt verminderd met het bedrag dat aan ziekgeld wordt uitbetaald).

i. Cumulatie

Art. 29b ZW bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus worden toegepast met andere reïntegratie-instrumenten. Dus de werkgever die de arbeidsgehandicapte in dienst neemt, kan bijvoorbeeld tevens gebruik maken van het plaatsingsbudget of het pakket op maat. De werknemer telt mee voor de premiekwijtscheldings- en premiekortingsregeling WAO. De werknemer kan zelf ook gebruik maken van bijvoorbeeld de werknemersvoorzieningen (zoals vergoeding woon-werkvervoer) of loon-suppletie.

Als de arbeidsgehandicapte vanuit een WAO-situatie in dienst komt, treedt er bij ziekte samenloop van WAO- en ZW-uitkering op. Dan zijn de regels van art. 32 en 32a ZW van toepassing. De ZW-uitkering wordt dan alleen uitbetaald, voor zover het de WAO-uitkering overtreft. Deze anticumulatieregel geldt ook ingeval van samenloop van ZW-uitkering en WAZ- of Wajong-uitkering.

j. Beroep

Van een afwijzende beslissing van de Uvi kan de werkgever in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

k. Effectiviteit en toepassing

Het Lisv is van oordeel dat art. 29b ZW, in samenhang met art. 75a lid 3 en 76f lid 4 WAO (de no-risk polis) aan werkgevers aanzienlijke voordelen biedt, en daarom een speerpunt kan vormen op het gebied van reïntegratiemogelijkheden en het volume-beleid.

Het Lisv wil daarom dat de Uvi de werknemer in het kader van de arbeidstoeleiding wijst op de inhoud en de voordelen van de no-risk polis voor een eventuele werkgever.

Ook bij contacten met werkgevers, arbodiensten en Arbeidsintegratie moet men de aandacht vestigen op het bestaan en de reikwijdte van de no-risk polis (Lisv Mededeling M 99.027, p 6).

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over art. 29b ZW (in de periode eind oktober 1997 en eind maart 1998). Uit de gegevens van 77 arbodiensten blijkt het volgende:

93% was op de hoogte van dit instrument.

Wat betreft de toepassing van dit instrument stelde 26% dat het regelmatig werd toegepast, 50% dat het af en toe werd toegepast, en 24% dat het nooit werd toegepast (*Het arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid 1998, p. 25*).

Aan de deelnemers van het SZW-werkgeverspanel zijn aan de woordvoerders van de bedrijven vragen voorgelegd over de toepassing van art. 29b ZW. Het blijkt dat de overname van de loonbetalingsplicht in de jaren 1995, 1996, en 1997 steeds minder werd toegepast. In 1995 werd het toegepast op 0,16% van de werknemers, in 1996 op 0,1%, en in 1997 op 0,09% van de werknemers (*SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75*).

Volgens gegevens van het Lisv werd in 1997 art. 29b ZW als volgt toegepast:

eerste kwartaal: 1545 toekenningen;

tweede kwartaal: 1656 toekenningen;

derde kwartaal: 1443 toekenningen;

vierde kwartaal: 1447 toekenningen.

(*Ontwikkeling ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid 1997, I-IV, Lisv november 1998, p. 14*)

Uit onderzoek is nog niet naar voren gekomen dat men zich minder is gaan herverzekeren omdat de overheid zich in meerdere mate garant stelt voor de loondoorbetalingsverplichting bij ziekteverzuim van arbeidsgehandicapte werknemers die worden aangenomen of intern herplaatst worden (*Van TAV tot REA: bedrijfsbeleid en verzuim, TNO Arbeid oktober 1999, p. 39*).

2.7 No-risk polis

a. Vindplaats

- art. 75a lid 3 WAO;
- art. 76f lid 4 WAO;
- art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit, Besluit van 20 juli 1998, Stb. 1998, 488.

b. Doelgroep

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte (in de zin van de Wet REA) in dienst nemen.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De werkgever is gedurende 5 jaar verantwoordelijk voor de WAO-lasten, wanneer een werknemer tijdens het dienstverband met die werkgever, ziek is geworden.

Is de werkgever eigenrisicodragers, dan moet hij gedurende 5 jaar de WAO-uitkering van deze werknemer betalen. Is de werkgever omslaglid, dan telt deze werknemer gedurende 5 jaar mee voor de omvang van de gedifferentieerde WAO-premie.

Deze regeling zou tot gevolg kunnen hebben, dat werkgevers liever geen arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Het risico is immers groot dat deze werknemers na verloop van tijd opnieuw ziek worden en uiteindelijk in de WAO belanden. En dan moet de werkgever 5 jaar lang de WAO-lasten dragen.

Om dit te voorkomen is de no-risk polis ingevoerd: als de werkgever een arbeidsgehandicapte (in de zin van de Wet REA) in dienst neemt, is hij niet verantwoordelijk voor de WAO-lasten indien deze arbeidsgehandicapte binnen 6 jaar arbeidsongeschikt wordt. Deze zesjarentermijn kan verlengd worden, als er sprake is van een werknemer met een verhoogd gezondheidsrisico.

De eigenrisicodragers hoeft dus niet gedurende 5 jaar de WAO-uitkering te betalen, en het omslaglid loopt niet het risico van verhoging van de gedifferentieerde premie.

e. Toekenningsvoorwaarden

De no-risk polis is van toepassing wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de arbeidsovereenkomst is aangegaan op of na 1 januari 1998;
- bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is de werknemer arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA;
- vanaf de dag van indiensttreding tot het moment waarop de WAO wordt toegekend is de werknemer arbeidsgehandicapt gebleven;
- de WAO-uitkering wordt toegekend binnen een periode van 6 jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst.

N.B. de zesjarentermijn geldt niet wanneer de werkgever een arbeidsgehandicapte met een nog lopende WAZ-, Wajong-, of WAO-uitkering in dienst heeft genomen. Voor deze arbeidsgehandicapten geldt dat de werkgever nooit hoeft op te draaien voor de WAO-lasten in geval van toenemende arbeidsongeschiktheid.

f. Duur

De no-risk polis duurt zes jaren, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding.

De zesjarentermijn kan worden verlengd als er sprake is van een "verhoogd gezondheidsrisico". Dit is geregeld in art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit.

Een werkgever die een werknemer in dienst neemt wiens aandoening als een sterk verhoogd risico moet worden beschouwd, krijgt dus geen premie-opslag WAO opgelegd als betrokkene arbeidsongeschikt wordt, zolang het verhoogde risico aan de orde is.

Bij een verhoogd gezondheidsrisico kan men denken aan stofwisselingsziekten, spierziekten, infectieziekten of vormen van kanker.

g. Aanvragen

De Uvi moet deze regeling ambtshalve toepassen. Daarvoor is het wel nodig dat de werknemer bij de Uvi bekend staat als arbeidsgehandicapte.

h. Cumulatie

De no-riskpolis kan naast de andere reïntegratie-instrumenten van toepassing zijn. Als de werkgever de arbeidsgehandicapte in dienst neemt, is bijvoorbeeld art. 29b ZW ook meteen van toepassing (zie par. 2.6). De no-riskpolis sluit hier mooi op aan: gedurende de eerste 5 jaar van het dienstverband, hoeft de werkgever tijdens ziekte geen loon door te betalen. Zou de werknemer na 52 weken ziekte instromen in de WAO, dan komt dat niet voor risico van de werkgever.

Daarnaast kan de werkgever in ieder geval gebruik maken van het plaatsingsbudget of het pakket op maat, en de in dienst genomen werknemer telt mee voor de premiekwijtscheldings- en premiekortingsregeling WAO.

i. Beroep

Wanneer de Uvi de no-riskpolis weigert toe te passen, kan de werkgever van de afwijzende beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank. Daarna hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

j. Effectiviteit en toepassing

Er zijn in de beschikbare rapporten geen gegevens te vinden over de toepassing van de no-risk polis. Dat kan ook nog niet: de regeling is alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 1998 zijn aangegaan. Zou een arbeidsgehandicapte ziek worden, dan loopt eerst gedurende 52 weken de regeling van art. 29b ZW. Pas daarna komt de no-risk polis van de WAO aan bod.

Aan de deelnemers aan het SZW-werkgeverspanel zijn vragen gesteld over de criteria die men hanteert bij de werving en selectie van personeel (in 1997). De twee meest gehanteerde selectiecriteria zijn werkervaring en opleiding. 37% van de bedrijven selecteert streng op een van de volgende criteria: ziekte of gebrek, verzuimverleden en/of WAO-achtergrond, risicovol gedrag. Redenen voor de strengere selectie op verzuimrisico: 41,5% wees op de loondoorbetalingsplicht tijdens ziekte, en 3,3% wees op de WAO-premie. Werkgevers houden dus rekening met de gevolgen van Pemba en Wulbz bij de werving en selectie van personeel.

(SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 11, 81 en 85).

Heeft de no-risk polis geleid tot een verandering in het werving- en selectiebeleid? Volgens het CTSV is dat niet het geval. Het blijkt dat in 1999 meer bedrijven in het kader van de aanstellingsprocedure standaard een medische keuring uitvoeren en/of vragen over de gezondheid stellen. In 1998 ging het om 44% van de bedrijven, in 1999 ging het om bijna 50% van de bedrijven. Er vindt een strengere selectie plaats bij aanname van personeel, mede op basis van veronderstelde verzuimrisico's (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, 1999, p. 98-99*).

2.8 Versnelde herziening arbeidsongeschiktheidsuitkering

a. Vindplaats

- art. 39a WAO;
- art. 16 WAZ;
- art. 15 Wajong;
- Beleidsadvies toegenomen arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak, Tica Mededeling 96.93B van 21 juni 1996.

b. Doelgroep

Werkgevers die een werknemer met een gedeeltelijke WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering in dienst nemen.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de in dienst genomen werknemer binnen 5 jaar na de toekenning of de herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering toeneemt, en wanneer die toename veroorzaakt wordt door dezelfde ziekte waarvoor de werknemer al een uitkering ontving, dient de Uvi de lopende uitkering binnen vier weken na de toename te herzien (dus: te verhogen).

Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische, of zich verergerende ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens een grotere zekerheid biedt op het krijgen van een hogere uitkering na een gedeeltelijke afschatting, zodra de ziekte daarna terugkeert of verergert.

Omdat de Uvi al binnen 4 weken de uitkering verhoogt, hoeft de werkgever dus niet eerst 52 weken loon te betalen tijdens de ziekte van de werknemer. Dit instrument is dus van belang in de situaties waarin art. 29b ZW (zie par. 2.6) niet meer van toepassing is.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet REA is art. 29b ZW zodanig uitgebreid, dat de werkgever veel minder risico loopt op doorbetaling van het loon van de chronisch zieke werknemer. Met name de mogelijkheid om (krachtens art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit) de vijfjarenperiode opnieuw met 5 jaar te verlengen als blijkt dat de chronisch zieke nog steeds een verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten heeft, kan er voor zorgen dat de werkgever nauwelijks het risico loopt om, voorafgaand aan verhoging van de WAO-uitkering, eerst gedurende 52 weken het loon door te moeten betalen.

Het belang van dit instrument is dus sinds 1 juli 1998 flink afgenomen, dankzij de verbetering van art. 29b ZW.

e. Voorwaarden

- de toename van de arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 5 jaar na de datum van toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- de toegenomen arbeidsongeschiktheid moet vier weken onafgebroken hebben voortgeduurd. Voor het bepalen van de periode van 4 weken worden perioden van toegenomen arbeidsongeschiktheid samengeteld, indien ze elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken. Dus bij een onderbreking van meer dan 4 weken, vangt een nieuwe wachtperiode van 4 weken aan;
- er moet sprake zijn van een toegenomen arbeidsongeschiktheid uit dezelfde ziekte. Met andere woorden: de oorspronkelijke klachten nemen toe, de kwaal verergert of keert terug e.d.

f. Aanvragen

De verhoging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering vindt op aanvraag (door de werknemer) of ambtshalve plaats. De werknemer moet de toename van arbeidsongeschiktheid zelf melden bij de Uvi die zijn uitkering uitbetaalt.

g. Cumulatie

In het algemeen zal art. 29b ZW ook van toepassing zijn. De werkgever moet weliswaar gedurende 4 weken het loon doorbetalen (krachtens art. 7:629 BW), maar de Uvi neemt die loonbetalingsplicht als het ware over, door aan de werknemer een ZW-uitkering te betalen, die de werkgever in mindering mag brengen op het loon.

h. Beroep

De werknemer kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

2.9 Versnelde toekenning arbeidsongeschiktheids-uitkering

a. Vindplaats

- art. 43a WAO;
- art. 20 WAZ;
- art. 19 Wajong;
- Beleidsadvies toegenomen arbeidsongeschiktheid door dezelfde oorzaak, Tica Mededeling 96.93B van 21 juni 1996.

b. Doelgroep

Werkgevers die een van de volgende personen in dienst nemen:

- personen van wie de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt ingetrokken, omdat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 15 of 25%;
- personen die aan het einde van de wachttijd van 52 weken niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, omdat hun arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 15 of 25%.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de in dienst genomen werknemer binnen 5 jaar na het intrekken van zijn uitkering, dan wel na afloop van de wachtperiode weer terugkeert, en wanneer die arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door dezelfde ziekte, dient de Uvi de arbeidsongeschiktheidsuitkering toe te kennen, zodra die arbeidsongeschiktheid 4 weken heeft geduurd.

Deze regeling heeft tot doel de werknemer met een chronische ziekte beter reïntegreerbaar te maken, terwijl het hem tevens de zekerheid biedt op snelle toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, zodra de ziekte terugkeert of verergert.

Omdat de Uvi de arbeidsongeschiktheidsuitkering al binnen 4 weken verhoogt, hoeft de werkgever dus niet eerst 52 weken loon te betalen tijdens de ziekte van de werknemer. Dit instrument is dus enkel van belang in situaties waarin art. 29b ZW (zie par. 2.6) niet meer van toepassing is.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet REA is art. 29b ZW zodanig uitgebreid, dat de werkgever veel minder risico loopt op doorbetaling van het loon van de chronisch zieke werknemer. Met name de mogelijkheid om (krachtens art. 8 Arbeidsgehandicaptebesluit) de vijfjarenperiode opnieuw met 5 jaar te verlengen als blijkt dat de chronisch zieke nog steeds een verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten heeft, kan er voor zorgen dat de werkgever nauwelijks risico loopt om, voorafgaand aan de toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, eerst gedurende 52 weken het loon door te moeten betalen.

Het belang van dit instrument is dus sinds 1 juli 1998 flink afgenomen, dankzij de verbetering van art. 29b ZW.

e. Voorwaarden

- de hernieuwde arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 5 jaar na het intrekken van de voorafgaande arbeidsongeschiktheidsuitkering, of binnen 5 jaar na het einde van de wachtperiode van 52 weken;
- de arbeidsongeschiktheid moet 4 weken onafgebroken voortgeduurd hebben, waarbij perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld, wanneer ze elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen;
- de arbeidsongeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak, waarvoor de betrokkene de ingetrokken uitkering ontving, dan wel waarvoor hij na einde wachtperiode was gekeurd en arbeidsgeschikt was verklaard.

Let op: deze regeling is niet van toepassing, wanneer de werknemer recht heeft op ZW-uitkering op grond van art. 29b ZW. Echter, indien de ZW-uitkering lager uitvalt dan de arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt de regeling wel toegepast. Dus dan gaat de arbeidsongeschiktheidsuitkering voor.

f. Aanvragen

De werknemer moet zelf de arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvragen bij de Uvi.

g. Omvang

Op grond van art. 43c WAO wordt het dagloon van de toe te kennen WAO-uitkering niet lager gesteld dan het dagloon waarop de ingetrokken WAO-uitkering gebaseerd was (of: het dagloon dat in aanmerking zou zijn genomen indien de werknemer na einde wachttijd wel voor WAO in aanmerking zou zijn gekomen). De ex-WAO'er die een baan aanvaardt tegen een lager loon, zal hiervan bij hernieuwde uitval dus geen nadeel ondervinden.

Dezelfde garantie is van toepassing wanneer een ex-WAZ-gerechtigde arbeid aanvaardt tegen een lager inkomen (art. 20 lid 4 WAZ). De grondslag van de toe te kennen WAZ-uitkering wordt dan niet lager gesteld dan de grondslag die voor de berekening van de ingetrokken WAZ-uitkering in aanmerking wordt genomen (of: de grondslag die in aanmerking genomen zou zijn indien de zelfstandige na einde wachttijd wel voor WAZ in aanmerking zou zijn gekomen).

De in art. 43c WAO opgenomen dagloongarantie heeft zowel betrekking op personen op wie art. 43a WAO van toepassing is, als op personen op wie dit artikel niet van toepassing is omdat art. 29b ZW voorrang heeft.

h. Cumulatie

Als tegelijkertijd art. 29b ZW van toepassing is, heeft die bepaling voorrang, tenzij de toe te kennen arbeidsongeschiktheidsuitkering het ziekengeld overtreft.

Als op grond van art. 47 WAO/21 WAZ/20 Wajong recht bestaat op heropening van de uitkering, gaan deze artikelen voor.

i. Beroep

De werknemer kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

2.10 Premiekwijtschelding en premiekorting WAO

a. Vindplaats

- art. 77b, 77c, 77d WAO
- Kortingsregeling basispremie WAO, Besluit van 9 oktober 1997, Stcrt. 1997, 197
- Besluit gemiddeld premieplichtig loon en gedifferentieerde premie WAO 2001, Besluit van 28 juni 2000, Stcrt. 2000, 167
- Besluit vaststelling gemiddeld premieplichtig loon en gedifferentieerde premie WAO 2000, Besluit van 8 juli 1999, Stcrt. 1999, 131
- Besluit vaststelling basispremie WAO 2001, Besluit van 28 juni 2000, Stcrt. 2000, 127
- Regeling korting basispremie WAO bij uitbesteding aan WSW-bedrijven, Besluit van 10 december 1998, Stcrt. 1998, 243
- Regeling netto toegevoegde waarde WSW in verband met premiekorting, Besluit van 15 juni 1998, Stcrt. 1998, 111
- Mededeling inzake korting basispremie WAO, Mededeling Lisv 2 november 2000, M.00.110

Doelgroep

Werkgevers die een arbeidsgehandicapte werknemer (in de zin van REA) in dienst nemen of in dienst houden, en/of werkzaamheden uitbesteden aan een WSW-bedrijf.

b. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

c. Inhoud

Bij de invoering van de Wet Pemba is de premiebetaling voor de WAO in twee delen opgesplitst: een basispremie en een gedifferentieerde premie. De basispremie moet zowel door omslagleden als door eigenrisicodragers betaald worden. Uit de opbrengst van deze premie worden de WAO-uitkeringen betaald die reeds liepen op de datum waarop de Wet Pemba in werking trad, als ook de WAO-uitkeringen die worden uitbetaald na de eerste 5 WAO-jaren. De gedifferentieerde premie wordt alleen door omslagleden betaald. De opbrengst van de premie is bestemd voor de financiering van de WAO-uitkeringen die zijn ingegaan vanaf 1 januari 1998, gedurende de eerste 5 WAO-jaren.

Tegelijk met de invoering van deze gesplitste WAO-premie is in de artikelen 77b, 77c, en 77d WAO de premiekwijtscheldings- en premiekortingsregeling WAO geïntroduceerd. Deze regeling is bedoeld als een extra stimulans om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen of in dienst te houden. Indien een kleine werkgever aan de voorwaarden voor de premiekwijtschelding voldoet, levert hem dat bijvoorbeeld bij een werknemer op minimumloon niveau ruim fl 2000 aan bespaarde WAO-premie op. Dit voordeel komt naast het hem al toe te kennen (her)plaatsingsbudget of pakket op maat. De premiekwijtschelding en de premiekorting blijven gehandhaafd totdat de betreffende werknemer niet meer als arbeidsgehandicapte wordt beschouwd.

In het kader van de Wet REA is de regeling verder aangepast. Reden hiervoor was dat de oorspronkelijk regeling te veel een alles of niets karakter had. Een werkgever die 5% of meer van de loonsom besteedde aan arbeidsgehandicapte werknemers had namelijk het volle voordeel van de regeling, terwijl de werkgever die deze 5% niet haalde (maar wel bijvoorbeeld 4%) geen enkel voordeel kreeg. Hij viel geheel buiten de regeling. Daarom is met ingang van 1 juli 1998 een staffeling ingevoerd. Het kabinet was van oordeel dat de premiekwijtscheldings- en kortingsregeling effectiever zal zijn, indien ook kleine stapjes direct tot financieel voordeel voor de werkgever leiden.

De regeling valt in drie delen uiteen:

1. een premiekwijtscheldings- en kortingsregeling voor de werkgever die arbeidsgehandicapten in dienst heeft/houdt (art. 77b WAO);
2. een premiekortingsregeling voor de werkgever die aan een WSW-bedrijf werkzaamheden uitbesteedt, of WSW-personeel inleent (art. 77c WAO);

3. een premiekwijtscheldings- en kortingsregeling voor de werkgever die niet kan voldoen aan de voorwaarden van art. 77b en 77c afzonderlijk, maar die opgeteld toch 5% van de loonsom besteedt aan een mix van tewerkstelling van arbeidsgehandicapte werknemers en van uitbesteding van werk aan een WSW-bedrijf (art. 77d WAO).

d. Omvang

1. Omvang premiekwijtschelding en korting op grond van art. 77b WAO

Er zijn drie verschillende situaties te onderscheiden:

- A) Als de werkgever zoveel arbeidsgehandicapte werknemers in dienst heeft, dat zij aan loon en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten minste 5% van de totale loonsom van de werkgever in het betreffende kalenderjaar ontvangen, krijgt de werkgever de volgende korting:
- hij hoeft geen basispremie te betalen over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers;
 - hij krijgt een korting op de basispremie WAO welke hij over het loon van de niet-arbeidsgehandicapte werknemers verschuldigd is. Deze korting bedraagt 25% van de basispremie WAO. Deze korting wordt berekend over maximaal 15 maal het gemiddelde premieplichtig loon per werknemer. Het Lisv heeft het gemiddeld premieplichtig loon voor 2001 gesteld op fl 48.400, dus korting wordt maximaal berekend over $15 \times \text{fl } 48.400 = \text{fl } 726.000$. Voor 2000: $\text{fl } 47.100$, dus korting wordt maximaal berekend over $15 \times \text{fl } 47.100 = \text{fl } 706.500$.

Rekenvoorbeeld:

Stel:

totaal aantal werknemers in dienst:	10
totale premieloosom per jaar:	fl 500.000
premieloon arbeidsgehandicapte werknemer:	fl 30.000
basispremie WAO:	5,20%

De kwijtschelding bedraagt:

$$5,20\% \times \text{fl } 30.000 = \text{fl } 1560$$

De korting bedraagt:

$$25\% \times 5,20\% \times (\text{fl } 500.000 - \text{fl } 30.000) = \text{fl } 6110$$

Totaal bedrag aan kwijtschelding en korting: fl 7670.

In dit voorbeeld krijgt de werkgever recht op de volledige kwijtschelding en korting, omdat de loonsom van de arbeidsgehandicapte werknemer (fl 30.000) meer dan 5% van de totale loonsom per jaar bedraagt.

- B) Als de werkgever zoveel gehandicapte werknemers in dienst heeft, dat zij aan loon en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tenminste 4% van de totale loonsom van de werkgever in het betreffende kalenderjaar ontvangen, krijgt de werkgever de volgende korting:
- hij hoeft slechts eenderde van de basispremie te betalen over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers;
 - hij krijgt een korting van tweederde van 25% van de basispremie WAO welke hij over het loon van de niet-arbeidsgehandicapte werknemers verschuldigd is. Deze korting wordt eveneens maximaal berekend over fl 726.000 (in 2000: over fl 706.500).
- C) Als de werkgever zoveel arbeidsgehandicapte werknemers in dienst heeft dat zij aan loon en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten minste 3% van de totale loonsom van de werkgever in het betreffende kalenderjaar ontvangen, krijgt de werkgever de volgende korting:
- hij hoeft slechts tweederde van de basispremie WAO te betalen over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers;
 - hij krijgt een korting van eenderde van 25% van de basispremie WAO welke de werkgever over de loonsom van de niet-arbeidsgehandicapte werknemers verschuldigd is.

Rekenvoorbeeld:

Stel:

totaal aantal werknemers in dienst:	15
totale premieloosom per jaar:	fl 750.000
premieloon arbeidsgehandicapte werknemer:	fl 25.000
basispremie WAO:	5,20%

Het premieloon van de werknemer is 3,3% van de totale loonsom.

De kwijtschelding bedraagt:

$$33\% \times 5,20\% \times \text{fl } 25.000 = \text{fl } 429$$

De korting bedraagt:

$$33\% \times 25\% \times 5,20\% \times \text{fl } 726.000 = \text{fl } 3114$$

Totale bedrag aan kwijtschelding en korting : fl 3543.

Ter complementering:

- het percentage van 25, is geregeld in de Kortingsregeling basispremie WAO;
- het gemiddeld premieplichtig loon is geregeld in het Lisv-Besluit gemiddeld premieplichtig loon en gedifferentieerde premie WAO 2001;
- de basispremie WAO is geregeld in het Lisv-besluit vaststelling basispremie WAO 2001.

Het gemiddeld premieplichtig loon en de basispremie WAO worden jaarlijks aangepast. In de rekenvoorbeelden is uitgegaan van de bedragen voor het jaar 2001.

Let op: in Mededeling M.00.110 heeft het Lisv benadrukt dat de kwijtschelding alleen verleend mag worden over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemer. Het is dus niet de bedoeling dat de kwijtschelding ook wordt toegepast op de arbeidsongeschiktheidsuitkering die de Uvi overmaakt aan de werkgever ter doorbetaling aan de werknemer.

2. Omvang korting basispremie op grond van art. 77c WAO

Wanneer de werkgever een bepaalde hoeveelheid werk uitbesteedt aan WSW-bedrijven komt hij ook in aanmerking voor een korting op de basispremie. De mogelijkheid om door het plaatsen van WSW-orders een premiekorting te verkrijgen biedt ook aan werkgevers, die gezien de grootte en de aard van hun bedrijf niet in staat zijn arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, een stimulans om een bijdrage te leveren aan de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten.

Voorwaarde voor deze korting is, dat de werkgever aantoont dat de netto toegevoegde waarde die met de opdrachten is gemoeid, ten minste gelijk is aan 3% van de totale loonsom in het kalenderjaar waarin de opdrachten zijn verleend.

De hoogte van de korting is op dezelfde wijze gestaffeld als bij de premiekwijtscheldings- en kortingsregel van art. 77b WAO. Er zijn hier dus ook drie situaties mogelijk:

- A) Is de netto toegevoegde waarde minimaal 5% van de totale loonsom van de werkgever in het kalenderjaar waarin de opdrachten zijn verleend, dan bedraagt de premiekorting:
- 5,20% (WAO-basispremie) van het bedrag van de netto toegevoegde waarde;
 - 25% van de basispremie over het totale premieloon van de werkgever (tot een maximum van fl 726.000 in 2001).

Rekenvoorbeeld:

Stel:

totaal aantal werknemers in dienst:	10
totale premieloonsom per jaar:	fl 500.000
basispremie WAO:	5,20%
bedrag order WSW-bedrijf:	fl 100.000
daarin vervatte netto toegevoegde waarde:	fl 45.000

De netto toegevoegde waarde is meer dan 5% van de totale loonsom, dus de werkgever komt voor de hele korting in aanmerking.

De korting bedraagt:

$$* 5,20\% \times \text{fl } 45.000 = \text{fl } 2340.$$

$$* 25\% \times 5,20\% \times \text{fl } 500.000 = \text{fl } 6500$$

Bij elkaar dus fl 8840.

B) Is de netto toegevoegde waarde minimaal 4% van de loonsom van de werkgever in het kalenderjaar waarin de opdrachten zijn verleend, dan bedraagt de premiekorting:

- tweederde van 5,20% van de netto toegevoegde waarde;
- tweederde van 25% van de basispremie over het premieloon van de werkgever (tot een maximum van fl 726.000 in 2001).

C) Is de netto toegevoegde waarde minimaal 3% van de loonsom van de werkgever in het kalenderjaar waarin de opdrachten zijn verleend, dan bedraagt de premiekorting:

- eenderde van 5,20% van de netto toegevoegde waarde;
- eenderde van 25% van de basispremie over het premieloon van de werkgever (tot een maximum van fl 726.000 in 2001).

Rekenvoorbeeld:

Stel:

totaal aantal werknemers in dienst:	10
totale premieloonsom per jaar:	fl 500.000
basispremie WAO:	5,20%
bedrag order bij WSW-bedrijf:	fl 40.000
netto toegevoegde waarde:	fl 18.000

De netto toegevoegde waarde in dit voorbeeld bedraagt 3,6% van de totale loonsom.

De korting bedraagt:

$$* 33\% \times 5,20\% \times \text{fl } 18.000 = \text{fl } 308$$

$$* 33\% \times 25\% \times 5,20\% \times \text{fl } 500.000 = \text{fl } 2145$$

Totale korting dus fl 2453.

Ter completering:

De omvang van de netto toegevoegde waarde wordt door de minister vastgesteld in de Regeling netto toegevoegde waarde WSW. Hierbij gelden de volgende percentages:

- als de werkgever werkzaamheden aan een WSW-bedrijf uitbesteedt, of producten van een WSW-bedrijf heeft gekocht, is de netto toegevoegde waarde gelijk aan 45% van het factuurbedrag.
- als de werkgever WSW-personeel heeft ingeleend om in zijn eigen bedrijf arbeid te verrichten, is de netto toegevoegde waarde gelijk aan 100% van het factuurbedrag.

3. Omvang kwijtscheldings- en kortingsregeling op grond van art. 77d WAO

Als de werkgever niet kan voldoen aan de voorwaarden voor toepassing van art. 77b WAO omdat hij minder dan 3% van zijn loonsom aan arbeidsgehandicapte werknemers besteedt, of als de werkgever niet kan voldoen aan art. 77c WAO omdat hij voor minder dan 3% van de loonsom aan WSW-bedrijven uitgeeft, kan hij op grond van art. 77d WAO toch in aanmerking komen voor kwijtschelding en korting van de basispremie, mits de som van beide percentages ten minste 5% van de loonsom bedraagt.

De werkgever kan dus door het in dienst hebben van gehandicapte werknemers te combineren met het uitbesteden van werk aan een WSW-bedrijf, toch gebruik maken van de kwijtscheldings- en kortingsregeling.

Kwijtschelding ex art. 77d WAO:

De werkgever hoeft geen basispremie te betalen over het loon van de arbeidsgehandicapte werknemers, mits de som van netto toegevoegde waarde en het totaalbedrag van de loonsom van arbeidsgehandicapte werknemers, gelijk is aan 5% van de totale loonsom in het kalenderjaar waarin de opdracht aan het WSW-bedrijf is verleend.

Korting ex art. 77d WAO:

De korting is driedelig (omdat art. 77b en 77c tegelijk worden toegepast):

1. een korting van eenderde van 25% van de basispremie over het premieloon van de niet-arbeidsgehandicapte werknemers (dus: $33\% \times 25\% \times 5,20\% \times$ premieloon niet-arbeidsgehandicapte werknemers);
2. een korting van eenderde van 5,20% over het bedrag van de netto toegevoegde waarde (dus: $33\% \times 5,20\% \times$ netto toegevoegde waarde);
3. een korting van eenderde van 25% van de basispremie over de totale loonsom van de werkgever (dus: $33\% \times 25\% \times 5,20\% \times$ totale loonsom per jaar).

Deze kortingen worden allemaal bij elkaar opgeteld, en zo krijgt men dan het totale kortingsbedrag.

e. Duur

Deze regeling kent geen maximumduur. Zolang de werkgever aan de voorwaarden blijft voldoen, kan de kwijtschelding en korting worden toegepast.

f. Aanvragen

De werkgever moet de toepassing van de kwijtscheldings- en kortingsregeling aanvragen bij de Uvi, waarbij hij is aangesloten. De Uvi kan niet ambtshalve tot kwijtschelding of korting overgaan. De werkgever moet zelf aantonen dat hij aan de voorwaarden voor toepassing voldoet, en de Uvi verzoeken de regeling toe te passen.

g. Cumulatie

De kwijtscheldings- en kortingsregeling kan cumuleren met de andere reïntegratiemiddelen. De werkgever die bijvoorbeeld een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst neemt, kan dus ook een beroep doen op het plaatsingsbudget of het pakket op maat.

h. Beroep

De werkgever kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

i. Effectiviteit en toepassing

Aan de deelnemers van het SZW-werkgeverspanel zijn aan de woordvoerders van de bedrijven vragen voorgelegd over deze regeling. 43% van deze bedrijven was op de hoogte van het bestaan van de premiekwijtscheldings- en kortingsregeling. Dit percentage wordt hoger naarmate het bedrijf groter is. Van de bedrijven met 2-9 werknemers kende 40% de regeling al voordat deze tijdens het interview ter sprake kwam, oplopend tot 61% bij de bedrijven met 100 of meer werknemers.

Van de bedrijven in het SZW-werkgeverspanel gaf 4% aan dat ze van plan zijn een aanvraag in te dienen voor premiekwijtschelding of korting en 21% weet het nog niet. Driekwart van de bedrijven geeft aan dat ze niet van plan zijn een aanvraag voor deze regeling in te dienen. Waarschijnlijk schatten deze bedrijven in dat ze niet aan de voorwaarden kunnen voldoen. Van de kleine bedrijven is 3% van plan een aanvraag in te dienen (19% weet het nog niet), oplopend tot 12% van de bedrijven met 100 of meer werknemers (42% weet het nog niet).

(SZW-werkgeverspanel 1997-1998, april 1999, p. 136)

Uit recent onderzoek blijkt dat in 1998 bedrijven bij de aanname en selectie (nog) minder vaak rekening houden met de mogelijkheden die instrumenten bieden in plaats van vaker. Ook de mogelijkheid tot premievrijstelling/reductie door de invoering van Pemba wordt door minder dan 10% van de werkgevers aangegeven als reden om meer arbeidsgehandicapten in dienst te nemen (*Van TAV tot REA: bedrijfsbeleid en verzuim, TNO Arbeid, oktober 1999, p. 31*).

Gesprek met John van Dongen: (gesprek 19 nov 1999)

Er zijn nu nog geen gegevens gepubliceerd over de exacte toepassing van de premiekwijtscheldings- en kortingsregeling. Eind februari 2000 komt het Lisv met een cijfermatig beeld over 1998. De uvi's zijn nog bezig met het afronden van de aanvragen en leveren daarna de gegevens.

Er zijn bij werkgevers de volgende klachten geuit over de regeling:

- de regeling is vrij onbekend;
- werkgevers weten niet welke werknemers een arbeidshandicap hebben. De werkgever moet dit zelf uitzoeken. De uvi geeft deze privacygevoelige informatie niet aan de werkgever;

- er is veel administratieve rompslomp. Eerst moet de werkgever achterhalen wie er arbeidsgehandicapt zijn. Dit moet hij opgeven bij de uvi. Dan moet hij de loonsom van deze werknemers doorgeven. Het is niet altijd duidelijk wat onder de loonsom valt. Valt de door de werkgever betaalde WAO hier ook onder? Hierover moet nog een uitspraak worden gedaan;
- de regeling is niet gekoppeld aan een individuele werknemer. Daardoor is niet te voorspellen of een werkgever die een arbeidsgehandicapte in dienst houdt of neemt, al dan niet voor de regeling in aanmerking komt. Bijvoorbeeld: een werkgever betaalt aan loon f 750.000 voor een arbeidsgehandicapte werknemer, maar hij haalt de 3% ondergrens niet: geen premiekorting. Dit soort zaken is het gevolg van de loonstructuur. De directie en staf met de hoogste salarissen zijn in de regel niet arbeidsgehandicapt; de arbeidsgehandicapten zitten doorgaans aan de onderkant van de loonschalen, en hoewel het om veel werknemers kan gaan, betreft het slechts een fractie van de totale loonsom. Dit probleem zou men kunnen oplossen door de premiekwijtschelding- of korting toe te passen per arbeidsgehandicapte werknemer (zoals het systeem bij de WVA).

De uvi's hebben de volgende klachten geuit:

- de regeling is onbekend bij de werkgevers. Dit kan er toe leiden dat de aanvraag op een zeer laat tijdstip wordt ingediend. Formeel kan men in 2003 nog om kwijtschelding of korting vragen van de betaalde premies in 1998;
- het is niet mogelijk voor de uvi om op dezelfde dag de te betalen WAO-premie te berekenen en de daarbijbehorende korting. De uvi werkt in twee stappen: eerst berekent hij de WAO-premie (waarbij wordt aangegeven dat hierbij nog geen rekening is gehouden met eventuele korting). Daarna volgt de verwerking van de korting. Systeemtechnisch is de regeling te complex om dit in één bewerking te doen. Voor werkgevers weer een bron van onduidelijkheid.

2.11 De Farbo-regeling

a. Vindplaats

- art. 3.32 Wet op de inkomstenbelasting 2001;
- art. 1.16 en 1.17 Arbeidsomstandighedenregeling;
- Wijziging Arbeidsomstandighedenregeling betreffende fiscale facilitatie arbo-investeringen, 15 december 2000, Stcrt. 2000, 247 (bevat Arbolijst 2001);
- art. 26a lid 3 Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen.

b. Doelgroep

Ondernemers die in Nederland belastingplichtig zijn voor de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting.

Sinds 1 januari 2001 is de doelgroep uitgebreid met organisaties en instellingen in de non-profit sector.

Omdat deze organisaties niet onderworpen zijn aan de inkomstenbelasting of de vennootschapsbelasting, is voor hen een voorziening in het leven geroepen die nauw aansluit bij de Farbo-regeling.

Instellingen die arbo-investeringen hebben gepleegd kunnen in aanmerking komen voor een korting op de afdracht van loonbelasting en premies volksverzekeringen.

c. Uitvoeringsinstanties

- De belastingdienst waar de ondernemer onder valt;
- het Bureau IRWA in Breda;
- het Centraal Kantoor van de Arbeidsinspectie

d. Inhoud

Art. 3.32 lid 1 Wet op de Inkomstenbelasting biedt de mogelijkheid om bedrijfsmiddelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden "willekeurig" af te schrijven. Dat wil zeggen dat de werkgever de gehele investering al in het jaar van aanschaf op de winst in mindering mag brengen. Hiermee kan hij een financieel voordeel behalen: sneller afschrijven drukt de fiscale winst, waardoor er minder inkomsten- of vennootschapsbelasting betaald hoeft te worden in het jaar van afschrijven.

In art. 3.32 lid 2 Wet IB is bepaald dat de bedrijfsmiddelen die kwalificeren voor deze faciliteit worden aangewezen door de minister SZW in overeenstemming met de minister van Financiën. Deze aanwijzing heeft plaatsgevonden via de Aanwijzing willekeurige afschrijving arbo-investeringen: in de Arbeidsomstandighedenregeling is een nieuwe paragraaf 1.6 toegevoegd, waarin in art. 1.16 de bedrijfsmiddelen worden aangewezen die "in het belang van de arbeidsomstandigheden zijn". Art. 1.16 verwijst hiervoor naar de in een bijlage opgesomde bedrijfsmiddelen: de zogenaamde Arbolijs. Deze Arbolijs wordt jaarlijks aangepast aan de recente ontwikkelingen in het arbeidsomstandighedenbeleid en aan de voortgang van de technische ontwikkeling.

De Arbolijs 2001 is uitgebreid met bedrijfsmiddelen die in het bijzonder door de organisaties in de non-profit sector (kunnen) worden aangeschaft met het oog op de verbetering van de arbeidsomstandigheden.

e. Voorwaarden

Om gebruik te kunnen maken van de willekeurige afschrijving, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Het bedrijfsmiddel moet op het moment van investeren voorkomen op de dan geldende Arbolijs.
- Het op de Arbolijs voorkomende bedrijfsmiddel moet de bestemming hebben die op deze lijst is aangegeven.
- Het op de Arbolijs voorkomende bedrijfsmiddel moet ten minste bestaan uit de bestanddelen die op de lijst worden vermeld. Tot de bestanddelen kunnen ook gerekend worden voorzieningen (zoals leidingen, appendages, en meet- en re-

gelapparaat) die technisch noodzakelijk zijn voor en uitsluitend dienstbaar zijn aan deze bedrijfsmiddelen en dus geen zelfstandige betekenis hebben.

- Bedrijfsmiddelen waarvan het eventuele hydraulische systeem meer dan 3 liter olie bevat, moeten gevuld zijn met biologisch afbreekbare en niet-toxische olie.
- Bedrijfsmiddelen die op de Arbolijst met een asterisk gemarkeerd zijn, moeten vergezeld zijn van een EG-verklaring van overeenstemming en van een gebruiksaanwijzing, die beiden zijn opgesteld in de Nederlandse taal.
- Bedrijfsmiddelen die op de lijst zijn gemarkeerd met het symbool # kunnen ongewenste milieueffecten veroorzaken. Als de werkgever een dergelijk bedrijfsmiddel wil aanschaffen, dient hij eerst contact op te nemen met de gemeentelijke of provinciale milieudienst.
- Het bedrijfsmiddel moet voldoen aan de wettelijke lawaaivoorschriften.

Deze voorwaarden gelden ook voor de organisaties uit de non-profit sector, indien zij gebruik willen maken van de arbo-afdrachtvermindering.

f. Omvang

De ondernemer die investeert in een bedrijfsmiddel dat op de Arbolijst voorkomt, mag deze investering willekeurig afschrijven. Hij mag dus zelf bepalen in welk jaar en in welk tempo hij de investeringskosten zal afschrijven. Sneller afschrijven drukt de fiscale winst, de ondernemer hoeft minder belasting te betalen.

Enkele voorbeelden (ontleend aan postbus 51 publicatie van SZW):

- a. Een ondernemer koopt een op de Arbolijst voorkomende machine. De machine heeft een levensduur van 10 jaar, kost fl 25.000 en heeft geen restwaarde. Volgens de "normale" investeringsaftrekregeling moet de ondernemer deze investering afschrijven door jaarlijks een vast bedrag van de fiscale winst af te trekken. Het bedrag dat afgetrokken mag worden, bestaat uit de kostprijs min de restwaarde, gedeeld door afschrijvingsduur. Dus: $(\text{fl } 25.000 - \text{fl } 0) : 10 = \text{fl } 2500$ per jaar. Omdat de machine op de Arbolijst staat, mag de ondernemer het tijdstip van afschrijving zelf bepalen. Hij kan bijvoorbeeld in het jaar van aanschaf het gehele investeringsbedrag op de fiscale winst in mindering brengen. Hij betaalt in dat jaar dus minder belasting dan bij de "normale" afschrijving het geval zou zijn geweest.
- b. Een ondernemer koopt in 1999 voor fl 50.000 een machine die op de Arbolijst voor 1999 staat. De normale afschrijvingsperiode is 8 jaar. De restwaarde na 8 jaar is bepaald op fl 2000. Volgens de normale afschrijving zou de ondernemer per jaar fl 6000 kunnen afschrijven (kostprijs min restwaarde, gedeeld door levensduur). De ondernemer mag echter zelf het tijdstip van afschrijving bepalen. Hij kan bijvoorbeeld de eerste twee jaar niets afschrijven, en in het derde jaar fl 48.000. Hij kan ook besluiten om de eerste vier jaar niets af te schrijven en daarna vier jaar lang elk jaar fl 12.000.

Een ander verschil met de "normale" afschrijvingsregeling: een "gewone" investering kan pas worden afgeschreven nadat het in gebruik is genomen.

Investerings in bedrijfsmiddelen uit de Arbolijst kunnen al afgeschreven worden vanaf het moment dat het bedrijfsmiddel is gekocht, of vanaf het moment waarop de onderneming er kosten voor maakt.

De arbo-afdrachtvermindering voor non-profit organisaties bedraagt 3,5% van de aanschaffings- en voortbrengingskosten van bedrijfsmiddelen die op de Arbolijst staan. Dus 3,5% van de investering kan in mindering worden gebracht op de door de instelling verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen.

g. Welke kosten komen voor afschrijving in aanmerking?

De Farbo-afschrijving is van toepassing op de aanschafkosten en op de zogenaamde voortbrengingskosten van de bedrijfsmiddelen uit de Arbolijst. Ook aanpassingskosten vallen er onder.

- aanschafkosten: de koopsom plus de bijkomende kosten die nodig zijn om het bedrijfsmiddel bedrijfsklaar te maken;
- voortbrengingskosten: wanneer de onderneming zelf een bedrijfsmiddel vervaardigt, horen alle kosten die daarmee gemoeid zijn tot de voortbrengingskosten. Hieronder vallen ook de arbeidskosten van een werknemer die een in delen geleverde machine in elkaar zet;
- aanpassingskosten: wanneer de ondernemer een bestaand bedrijfsmiddel zodanig aanpast, dat het voldoet aan de eisen van de Arbolijst, komen de kosten van die aanpassing voor de Farbo-afschrijving in aanmerking, evenals de kosten van de nieuwe toegevoegde onderdelen.

Omzetbelasting:

Is de ondernemer vrijgesteld van omzetbelasting, dan hoort de omzetbelasting die hij aan de leverancier van het bedrijfsmiddel heeft betaald eveneens tot de aanschaf- of voortbrengingskosten. Is hij niet vrijgesteld, dan hoort de betaalde omzetbelasting er niet bij.

Subsidie:

Heeft de ondernemer subsidie ontvangen voor het bedrijfsmiddel, dan moet het subsidiebedrag worden afgetrokken van de aanschaf- en voortbrengingskosten.

Vervanging van een bedrijfsmiddel:

Als de ondernemer een niet-arbovriendelijk bedrijfsmiddel vervangt door een bedrijfsmiddel van de Arbolijst, krijgt hij te maken met de regeling van de vervangingsreserve. Meestal zal hij voor de vervanging van het niet-arbovriendelijke bedrijfsmiddel een vervangingsreserve gevormd hebben. Dit bedrag moet hij eerst in mindering brengen op de aanschaf- en voortbrengingskosten. Slechts het restant komt voor willekeurige afschrijving in aanmerking.

Voor organisaties in de non-profit sector geldt: de arbo-afdrachtvermindering is alleen van toepassing op de kosten van aanschaffing en voortbrenging van arbo-bedrijfsmiddelen, indien die kosten ten minste f 1000 bedragen.

h. Aanvragen

De ondernemer moet het bedrijfsmiddel dat hij willekeurig wil afschrijven, aanmelden met het formulier "Melding willekeurige afschrijving Arbo-investeringen". Dit formulier is verkrijgbaar bij de Belastingdienst. Bij het formulier moet een kopie van de koopovereenkomst of een factuur gevoegd worden.

Het formulier moet opgestuurd worden naar het Bureau IRWA in Breda (postbus 3338, 4800 DH Breda). Dus niet naar de belastingdienst! (IRWA = Investeringsregelingen en willekeurige afschrijving).

Is de ondernemer lid van een maatschap of vennootschap onder firma, dan dient elke maat of vennoot een eigen meldingsformulier in te leveren, en naar rato van de winstdeling een gedeelte van het investeringsbedrag te vermelden.

Organisaties in de non-profit sector die gebruik willen maken van de arbo-afdrachtvermindering moeten eveneens bovengenoemd formulier invullen en opsturen naar Bureau IRWA.

i. Aanvraagtermijnen

Voor de aanmelding gelden de volgende termijnen:

- bij de aanschaf van een bedrijfsmiddel moet het Bureau IRWA de melding binnen drie maanden na het aangaan van de verplichting (bijvoorbeeld het tekenen van de koopovereenkomst) hebben ontvangen;
- als het gaat om de voortbrengingskosten geldt: het Bureau IRWA moet de melding binnen drie maanden na het eind van elk kalenderkwartaal waarbinnen de voortbrengingskosten zijn gemaakt, hebben ontvangen. Neemt de ondernemer het bedrijfsmiddel in de loop van het kalenderkwartaal in gebruik, dan moet de melding binnen drie maanden na de ingebruikneming binnengekomen zijn bij Bureau IRWA.

j. Verdere procedure

Bureau IRWA te Breda heeft uitsluitend een administratieve functie. Het Bureau registreert de aanmelding, gaat na of alle gegevens correct zijn ingevuld, en geeft aan de ondernemer het registratienummer door (binnen twee weken na aanmelding). Het Bureau houdt zelf een kopie van het aanvraagformulier en stuurt het formulier naar het ministerie van SZW, waar de afdeling beschikkingen sector uitvoering farbo-regeling van het Centraal Kantoor van de Arbeidsinspectie zal nagaan of de aanschaf voldoet aan de voorwaarden van de Farbo-regeling. Het onderzoek van de AI is zowel administratief als technisch van aard. De AI kan aan de ondernemer verzoeken nadere informatie te verstrekken of bepaalde documenten op te sturen. De AI kan ook bij de ondernemer langskomen om de gedane investering te bekijken. Dit zal echter alleen gebeuren bij complexe gevallen en bij twijfelgevallen, wanneer men de zaak niet helemaal vertrouwt. Bijvoorbeeld wanneer de ondernemer een veel te hoge koopsom opgeeft voor het aangeschafte bedrijfsmiddel. Op grond van dit onderzoek formuleert de Arbeidsinspectie een positief of negatief advies. De AI stuurt dit advies naar de eenheid van de belastingdienst waar de ondernemer onder valt.

Vervolgens zal de belastingdienst nagaan of de ondernemer op fiscale gronden al dan niet in aanmerking komt voor toepassing van de Farbo-afschrijving. Een positief advies van de Arbeidsinspectie wil dus niet zeggen dat de ondernemer zonder meer de regeling kan toepassen. Die beslissing ligt uiteindelijk bij de belastingdienst.

Wil de ondernemer gebruik maken van de Farbo-regeling (dus hij wil in een bepaald jaar het bedrijfsmiddel willekeurig afschrijven), dan moet hij deze afschrijving verwerken in de aangifte inkomstenbelasting (of vennootschapsbelasting). Op basis van deze aangifte en de fiscale jaarstukken van de onderneming bekijkt de belastinginspecteur of de ondernemer gebruik kan maken van de Farbo-afschrijving.

k. Cumulatie

De Farbo-regeling kan niet cumuleren met subsidies die de ondernemer heeft ontvangen voor de aanschaf van het bedrijfsmiddel. Het ontvangen subsidiebedrag moet afgetrokken worden van de aanschaf- en voortbrengingskosten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan subsidie op grond van art. 15 REA (werkgeversvoorziening eigen werknemer), of art. 18 REA (werkgeversvoorzieningen die in het pakket op maat zitten).

Voor de overige reïntegratie-instrumenten bevat deze regeling geen anti-cumulatiebepalingen.

1. Beroep

De belastingdienst is uiteindelijk de instantie die de belastingaanslag vaststelt, en die dus bepaalt of de Farbo-regeling kan worden toegepast op de manier die de ondernemer voor ogen stond.

Is de ondernemer het met deze beslissing niet eens, dan kan hij de normale bezwaar- en beroepsprocedure volgen.

m. Effectiviteit en toepassing

De deelnemers aan het arbodienstenpanel hebben vragen beantwoord over de Farbo-regeling (in de periode oktober 1998 tot maart 1999). Uit de gegevens van 72 arbodiensten blijkt het volgende:

47% van de diensten is bekend met de regeling, 39% heeft er van gehoord, en 14% kent de regeling helemaal niet.

Slechts 4% verwacht dat er vaak een beroep op zal worden gedaan, 32% denkt er af en toe een beroep op te doen, en 22% nauwelijks.

Slechts 1% denkt dat de regeling een grote bijdrage kan leveren aan reïntegratie, 44% een kleine bijdrage en 51% nauwelijks een bijdrage.

Volgens dit onderzoek waren in 1998 bij Bureau Farbo circa 1800 meldingen van investeringen gedaan, neerkomend op in totaal circa 80 miljoen aan investeringen.

(Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling, TNO Arbeid 1999, p. 20-21).

Volgens MKB-Nederland zijn de kosten van preventie (arbo- en verzuimbeleid) voor midden- en kleinbedrijven relatief hoger dan voor het grootbedrijf. De huidige regelingen, zoals de Farbo-regeling, acht men niet toereikend om de nadelige effecten van Wulbz en Pemba voor het mkb op te heffen. Voorstel vanuit het MKB: "Aangezien de kosten voor arbo-investeringen voor het midden- en kleinbedrijf relatief hoog zijn, is het een optie om vanuit de overheid aanvullende financiering beschikbaar te stellen aan individuele werkgevers.

Het faciliteren in de vorm van een eenmalige afschrijving is namelijk geen afdoende maatregel om de kosten te verlagen".

(Zwartboek Wulbz / Pemba, MKB-Nederland, april 1999, p. 47 en 50).

In de begroting SZW 2001 wordt in een tabel weergegeven op welke wijze in 1998 en 1999 de Farbo-regeling is toegepast, en wat men verwacht voor 2000 en 2001:

Overzicht gebruik van de Farbo-regeling (bedragen in mln guldens)

Bedragen in mln guldens	1998	1999	2000	2001
Verwacht max. investeringsbedrag	95	100	200	200
Aangevraagd investeringsbedrag	85	210		
Toegekend investeringsbedrag	70	175		

3. Werkgeversverplichtingen

3.1 Aanpassing arbeidsplaats arbeidsgehandicapte werknemer

a. Vindplaats

Art. 8 REA.

b. Doelgroep

De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft.

c. Controlerende en/of uitvoerende instantie

- het Lisv/de Uvi;
- de Arbeidsinspectie.

d. Inhoud

Krachtens art. 8 lid 1 REA is de werkgever verplicht zich in te spannen voor de reïntegratie van een bij hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer. De ervaring leert dat reïntegratie bij de eigen werkgever de meest succesvolle vorm van reïntegratie is. De wetgever legt dan ook de verantwoordelijkheid voor reïntegratie van de werknemer in de eerste plaats bij de werkgever. In het kader van deze verantwoordelijkheid is de werkgever verplicht om, in samenwerking met zijn Arbodienst en de Uvi, maatregelen te treffen welke gericht zijn op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn arbeidsgehandicapte werknemer. Hij is tevens verplicht de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen. Deze verplichting houdt in dat de werkgever voorzieningen in het leven moet roepen die zich richten tot de individuele arbeidsgehandicapte werknemer, in relatie tot zijn arbeidsplaats in enge zin. Daarnaast is de werkgever verplicht de inrichting van het bedrijf aan te passen. Deze verplichting slaat op voorzieningen die de arbeidsplaats in enge zin te boven gaan, zoals voorzieningen bij de ingang van een gebouw ter vermijding van trappen of het wegnemen van drempels in gangen.

De werkgever is pas ontheven van deze verplichting, wanneer vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor de arbeidsgehandicapte werknemer voorhanden is. Het is het Lisv dat hierover beslist, op basis van het reïntegratieplan.

e. Sanctie

Wat kan er gebeuren wanneer de werkgever deze verplichting niet naleeft?

De werkgever kan door de Arbeidsinspectie tot naleving worden gedwongen (art. 9 REA). De Arbeidsinspectie is bevoegd eisen te stellen met betrekking tot de nakoming van de aanpassingsverplichting, na overleg met de betrokken Uvi. Deze eis bevat de termijn waarbinnen eraan moet zijn voldaan. De werkgever is verplicht om aan deze eis te voldoen (art. 27 Arbowet 1998).

Niet-nakoming van deze verplichting is strafbaar, indien daardoor naar de werkgever weet of redelijkerwijs moet weten, levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is (art. 32 Arbowet 1998). Er is dan sprake van een economisch delict in de zin van de Wet Economische Delicten (WED). Daar zal in de praktijk nauwelijks sprake van zijn, dus de werkgever hoeft geen strafvervolgning te vrezen.

N.B. voor de inwerkingtreding van de Arbowet 1998 per 1 november 1999, was de niet-nakoming van een eis een economisch delict in de zin van de WED. Art. 9 lid 1 REA stond zelfstandig in de opsomming van de WED genoemd. Deze vermelding is per 1 november 1999 echter geschrapt. Dus nu kan er alleen via de omweg van art. 32 Arbowet nog sprake zijn van een economisch delict.

f. Beroep

Tegen een door de Arbeidsinspectie opgelegde eis kan de werkgever in beroep bij de minister SZW (art. 31 Arbowet 1998).

g. Cumulatie

- Wanneer de werkgever de arbeidsplaats van de arbeidsgehandicapte werknemer wil aanpassen of de inrichting van het bedrijf, dan kan hij hiervoor subsidie vragen bij de Uvi, op grond van art. 15 REA. Deze bepaling verwijst zelfs expliciet naar de werkgever in de zin van art. 8 REA. De werkgever hoeft dus niet zelf voor de kosten van de aanpassing op te draaien.
- Wanneer de werkgever de arbeidsgehandicapte werknemer wil herplaatsen in een andere functie, waarbij het noodzakelijk is de arbeidsplaats of de inrichting van het bedrijf aan te passen, dan kan hij de fl 8000 van het herplaatsingsbudget hiervoor aanwenden (art. 16 REA), of, als de aanpassingskosten hoger zijn, het pakket op maat aanvragen (art. 18 REA).

Zoekgedrag, bemiddeling en reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten in 1998, Lisv, juni 1999, p. 19, 20 :

Om reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten te bevorderen kan er gebruik worden gemaakt van een aantal aanpassingen aan het werk of de werkplek.

Het kan daarbij gaan om niet-wettelijke maatregelen die de werkgever voor eigen rekening uitvoert (zoals de mogelijkheid bieden tot korter werken, in lager tempo werken, taken afstoten, aanpassing van de werkplek, het aanbieden van ander werk) of om wettelijke maatregelen, waarvoor een vergoeding is geregeld (voorzieningen en subsidies). Toepassing van het eerste type maatregelen komt zowel in 1991 als in 1998 zeer vaak voor en is bovendien in die periode toegenomen: in 1991 gaat 66% van de werkhervattingen gepaard met een aanpassing van het werk of de werkplek en in 1998 is dat bij 74% van de werkhervattingen het geval. Met name het korter gaan werken komt veel voor. Opvallend is dat toepassing van 'werken in een lager tempo' het sterkst is gestegen (van 24 naar 40% van de werkhervattingen), hetgeen wellicht als een antwoord kan worden gezien op de toegenomen ervaren werkdruk. Vergeleken met de andere WAO-klassen wordt bij de groep zonder WAO-uitkering bij werkhervatting het minst vaak een aanpassing aan het werk of de werkplek gedaan. Wel is er bij deze groep in de periode 1991-1998 sprake van een forse toename van het aantal aanpassingen: in 1991 ging 49% van de reïntegraties bij de groep zonder WAO-uitkering gepaard met een aanpassing, in 1998 is dat opgelopen tot 65%.

Eenzijds is het aandeel van de werkhervattingen waarbij een aanpassing heeft plaatsgevonden tussen de jaren 1991 en 1998 toegenomen, anderzijds is het percentage 12-maands-zieken dat een half jaar na afloop van het ziektejaar werkzaam is, in 1998 gelijk gebleven aan dat van 1991. Alleen voor de groep zonder WAO-uitkering lijkt er een positief effect uit te gaan van aanpassingen aan werk(plek) op de werkhervatting: een sterke toename van het aantal aanpassingen gaat bij de groep zonder WAO-uitkering samen met snellere, maar niet met meer reïntegraties.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, augustus 1999, p. 8:

Daar waar opname van arbeidsgehandicapten in het arbeidsproces plaatsvindt, lijkt dit minder plaats te vinden vanuit incentives van de wetgever (verplichtingen, wettelijke taakstelling, gedragsbeïnvloeding financiële prikkels), maar veeleer omdat werkgever en werknemer vanuit de relatie die is opgebouwd tot een oplossing willen komen. De meeste mogelijkheden voor arbeidsgehandicapten om weer aan het werk te komen, liggen dan ook bij de eigen werkgever. Ongeveer vier van de vijf werkende arbeidsgehandicapten is bij de eigen werkgever aan het werk gekomen. Zelfs van degenen die na een WAO-keuring via een bemiddelingsinstantie weer aan het werk komen, is een ruime meerderheid weer bij de eigen werkgever terechtgekomen. Het blijft desondanks de vraag of de mogelijkheid bij de eigen werkgever optimaal worden benut. Een aanzienlijk deel van werknemers (37%) die een jaar ziek zijn geweest en geen werk hebben, is van mening dat het oude werk, eventueel met aanpassingen, verricht zou kunnen worden. Blz. 83: verwijst naar het hierboven genoemde Lisv-rapport. Uit het onderzoek blijkt de beperkte invulling van de inspanningsverplichting van de werkgever om, als een werknemer zijn eigen werk niet meer kan uitvoeren, ander werk binnen het bedrijf aan te bieden: 69% van de werknemers dat een jaar ziek is geweest en gekeurd voor de WAO geeft aan nooit een aanbod voor passend werk te hebben gehad van de oude werkgever.

De onderbenutting bij de eigen werkgever kan wellicht voor een belangrijk deel worden teruggevoerd op een algemene attitude bij werkgevers over de (on)mogelijkheden om zieke werknemers te herplaatsen. Uitkomsten uit onderzoek wijzen in die richting. In een onderzoek van MKB-Nederland (Zwartboek Wulbz-Pemba) is bijvoorbeeld in zijn algemeenheid gevraagd naar de mogelijkheid om zieke werknemers die niet in staat zijn om de eigen functie uit te voeren te kunnen herplaatsen. Van de bedrijven die maximaal 4 werknemers in dienst hebben geeft 66% aan hiervoor geen mogelijkheden te hebben. Naarmate de bedrijfsgrootte toeneemt neemt ook de inschatting van mogelijkheden toe. Toch blijkt dat van de bedrijven met 50-250 werknemers in dienst nog ruim een kwart aangeeft geen mogelijkheden te hebben tot herplaatsing.

Arbodienstenpanel: eerste peiling, TNO Arbeid, augustus 1988, p. 14-23:

Gemiddeld genomen is bij ongeveer een kwart van de verzuimgevallen waarmee de arbodiensten in 1997 te maken hadden sprake geweest van een reïntegratietraject voor werkhervatting bij de eigen werkgever. De andere mogelijkheid, zoeken naar werkhervattingsmogelijkheden bij een andere werkgever, heeft volgens de schatting van de diensten op minder dan 0,05% van de verzuimgevallen betrekking.

De arbodiensten hadden het meest te maken met reïntegratietrajecten die werden gestart omdat iemand is uitgevallen vanwege een ziekte of een gebrek. Vrijwel altijd blijkt het dan te gaan om het zoeken naar terugkeermogelijkheden bij de eigen werkgever (87% van de reïntegratietrajecten). Bij 10% van de reïntegratietrajecten zocht men naar aanpassingen bij de eigen werkgever om verzuim te voorkomen.

De arbodiensten krijgen de volgende werkaanpassingen het makkelijkst gerealiseerd: korter werken, andere werktijden, aangepast meubilair. Minder makkelijk te realiseren zijn: taken weglaten, aanschaf van hulpmiddelen, lager werktempo en andere pauzeregeling. Zelden of nooit worden de volgende aanpassingen gerealiseerd: eigen werkindeling mogen regelen, en hulp bij het zoeken naar ander werk.

Arbodienstenpanel: tweede peiling, TNO Arbeid, juni 1999, p. 42-43:

In de tweede peiling is nagegaan of de werkaanpassingen blijvend zijn of slechts voor tijdelijk:

het weglaten van taken, korter werken, werken op andere tijden: zijn vooral tijdelijke werkaanpassingen;

andere werkplek of andere functie: zijn vooral blijvende aanpassingen.

Conclusie in samenhang met de eerste peiling: werkgevers zijn sneller bereid tot het weglaten van taken, korter werken en werken op andere tijden, omdat dit toch maat tijdelijke aanpassingen zijn. Daarentegen is het zoeken naar ander werk of een andere functie nauwelijks mogelijk, omdat dit een blijvende aanpassing is.

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 68:

De deelnemers aan het panel hebben aangegeven hoe vaak er is overgegaan tot aanpassingen van de werkplek in 1997:

3,9% van de bedrijven heeft de werkplek aangepast.

Dit betrof 0.4% van de werknemers;
6,8% van de bedrijven heeft de functie aangepast, of de taakinhoud of de taakomvang gewijzigd. Dit betrof 1,5% van de werknemers.
Ter vergelijking de cijfers van 1995:
4,4% aanpassing werkplek; 0,4% van de werknemers;
10,2% aanpassing functie etc; 1,7% van de werknemers.
De onderzoekers stellen verder:
In het jaar 1997 heeft 87% van de bedrijven in Nederland geen enkele maatregel toegepast, noch voor eigen rekening, noch met behulp van een wettelijke regeling. Bij deze bedrijven was begin 1997 in totaal 52% van de werknemers werkzaam. Uit het grote verschil tussen 87% van de bedrijven en 52% van de werknemers is af te leiden dat met name kleine bedrijven met relatief weinig werknemers in dienst vaak geen enkele maatregel toegepast hebben.

3.2 Quotumverplichting

a. Vindplaats

Art. 5 REA

b. Doelgroep

Werkgevers die behoren tot een bij algemene maatregel van bestuur aangewezen tak van bedrijf of beroep of gedeelte daarvan, of een onderdeel van de openbare dienst.

c. Uitvoerende instantie

Minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid

d. Inhoud

Werkgevers hebben op grond van art. 4 REA de plicht om gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers te bevorderen en de nodige voorzieningen hiertoe te treffen.

Als blijkt dat deze taakstelling onvoldoende wordt gerealiseerd, kan bij algemene maatregel van bestuur een werkgever die behoort tot een bepaalde bedrijfstak of openbare dienst verplicht worden er voor te zorgen dat van de bij hem in dienst zijnde werknemers een bepaald percentage uit arbeidsgehandicapten bestaat. Dit percentage kan tussen de 3 en de 7% komen te liggen. De quotumverplichting kan worden gedifferentieerd naar bedrijfstak of beroep.

De minister kan een werkgever ontheffing verlenen van de opgelegde quotumverplichting, wanneer te verwachten valt dat die werkgever gedurende langere tijd in redelijkheid niet aan die verplichting zal kunnen voldoen (art. 6 REA).

e. Sanctie

Wanneer de werkgever niet aan de quotumverplichting voldoet, moet hij periodiek een geldelijke bijdrage ("boete") betalen, afgestemd op het aantal arbeidsgehandicapte werknemers dat hij in dienst had moeten nemen om aan het quotum te voldoen. De omvang van deze geldelijke bijdrage wordt in de algemene maatregel van bestuur, waarin de quotumverplichting is vastgelegd, geregeld.

f. Toepassing

De quotumverplichting is tot op heden niet ingevoerd. Voor de inwerkingtreding van de Wet REA was deze verplichting vastgelegd in art. 3 tot en met 5 WAGW. En ook onder deze oude wetgeving was er geen sprake van een feitelijke quotumverplichting. Men ging er van uit dat deze verplichting als ultimum remedium beschouwd moest worden. Dit zware middel diende slechts te worden ingezet als er geen ander middel meer beschikbaar was, en de ontwikkeling van de werkloosheid onder gedeeltelijk arbeidsongeschikten daartoe aanleiding zou geven.

Bij de totstandkoming van de Wet REA gaf het toenmalige kabinet te kennen dat de quotumplicht voorlopig niet in werking zou treden. Het kabinet verwachtte dat de in de Wet REA opgenomen positieve prikkels werkgevers voldoende zouden stimuleren om meer arbeidsgehandicapten in dienst te houden en te nemen. Maar als stok achter de deur achtte men de quotumplicht wel zinvol. Zou blijken dat de wet REA op bepaalde gebieden faalt, of zou blijken dat bepaalde sectoren sterk achterblijven bij het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten, dan kan men overwegen alsnog de quotering in te voeren via een algemene maatregel van bestuur.

g. Effectiviteit en toepassing

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, 1999, p. 8:

Het aandeel arbeidsgehandicapten met werk is de afgelopen 10 jaar niet toegenomen. In 1989 was het percentage gehandicapte werknemers (in de zin van de WAGW) 2%. Begin 1998 is dit percentage 1,9%. Hiermee ligt dit percentage aanzienlijk onder het wettelijk streefcijfer van 5%. De wetgever streeft er naar dat 5% van alle in loondienst werkenden uit arbeidsgehandicapten bestaat.

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, p. 4 en 55:

In de periode van 1989 tot 1996 is het gemiddeld percentage werkzame arbeidsgehandicapten gedaald. Vanaf 1996 is er sprake van een stijging. De toename doet zich vooral voor bij de kleinste bedrijven.

Begin 1998 had 15,8% van de bedrijven een arbeidsgehandicapte in dienst. Begin 1997 was dit nog 9%. Zowel het percentage arbeidsgehandicapten als het percentage bedrijven met arbeidsgehandicapten in dienst is in de periode begin 1997-begin 1998 toegenomen. Begin 1998 haalt 10% van de bedrijven in Nederland het wettelijke streefcijfer van 5% arbeidsgehandicapten. 13% van de bedrijven in Nederland heeft 3% of meer arbeidsgehandicapten in dienst.

Arbeidsgehandicapten die met een handicap in dienst zijn genomen, maken 0,4% uit van alle in Nederland werkzame werknemers. De overige 1.6% betreft werknemers die binnen het eigen bedrijf geïntegreerd zijn.

Tweede Kamer 22 187, nr. 97, p. 12-13:

Van de 215.000 gedeeltelijk arbeidsongeschikten werkt 54%, vaak bij de eigen werkgever. Van de 500.000 volledig arbeidsongeschikten werkt ongeveer 11%. In totaal werken 167.000 arbeidsongeschikten, ruim 23% van het totale bestand. Het is opmerkelijk dat dit 2,5% van de beroepsbevolking is, terwijl onderzoek, bijvoorbeeld van het SZW-werkgeverspanel, uitkomt beneden de 2%. Klaarblijkelijk weten werkgevers vaak niet eens dat zij een arbeidsongeschikte in hun bestand hebben. Het percentage van 2,5% is des te opmerkelijker omdat daarbij de arbeidsgehandicapten die geen uitkering hebben niet zijn meegerekend.

TNO Arbeid heeft onderzoek verricht waaruit blijkt dat totaal ongeveer 350.000 tot 500.000 arbeidsgehandicapten, dus WAO'ers in strikte zin en arbeidsgehandicapten zonder uitkering, aan het werk zijn. Dat is 5% tot 7% van de beroepsbevolking. Het streefpercentage uit de WAGW zou daarmee al behaald zijn.

3.3 De werkgever is als goed werkgever verplicht de arbeidsgehandicapte werknemer passende arbeid aan te bieden

a. Vindplaats

Art. 7:611 BW en art. 7:628 BW.

b. Doelgroep

De werkgever die een arbeidsgehandicapte werknemer in dienst heeft.

c. Inhoud

Op grond van art. 7:611 BW is een werkgever verplicht zich tegenover de werknemer te gedragen als een "goede werkgever". Op grond van art. 7:628 BW is de werkgever verplicht het loon door te betalen, wanneer de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. De eis van goed werkgeverschap vormt in samenhang met de loondoorbetalingsverplichting een reïntegratie-instrument voor de arbeidsgehandicapte werknemer, die bij zijn eigen werkgever in (andere) passende arbeid wil hervatten. Als de werkgever niet wil meewerken aan die hervatting in andere arbeid, dan is hij verplicht het loon door te betalen dat die werknemer met die andere arbeid had kunnen verdienen. Aldus is de werkgever feitelijk verplicht om de werknemer in passende arbeid te werk te stellen.

De Hoge Raad heeft de volgende uitgangspunten ontwikkeld:

1. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden fulltime te verrichten, aanbiedt hetzelfde werk voortaan in deeltijd te doen, dan is de werkgever verplicht dit aanbod te accepteren. Doet hij dat niet, dan is hij verplicht aan de werknemer het loon te betalen dat deze met het deeltijdwerk had kunnen verdienen. De werkgever kan zich alleen aan deze verplichting onttrekken, wanneer hij kan aantonen dat van hem in redelijkheid niet gevergd kan worden op het werkaanbod in te gaan. In hoeverre dit van hem gevergd kan worden, hangt af van de inhoud van het aanbod, de aard van de arbeid, en de organisatie van het bedrijf (HR 3 februari 1978, NJ 1978, 248).
2. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is in zijn oude functie te hervatten, aanbiedt om voortaan een deel van de werkzaamheden uit zijn oude functie fulltime of parttime uit te voeren (bijvoorbeeld de werkzaamheden die niet rugbelastend zijn), is de werkgever verplicht om dit aanbod te accepteren. Ook indien, zoals meestal het geval zal zijn, de werkgever hierdoor de arbeidsverdeling binnen het bedrijf moet aanpassen. Als de werkgever weigert op het aanbod van de werknemer in te gaan, is hij verplicht het loon te betalen dat de werknemer in deze aangepaste functie had kunnen verdienen. Ook hier geldt, dat de werkgever zich alleen aan zijn verplichting kan onttrekken, wanneer hij kan aantonen dat redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden de arbeidsverdeling binnen het bedrijf te veranderen (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309).
3. Wanneer een arbeidsgehandicapte werknemer, die niet meer in staat is zijn oude werkzaamheden te verrichten, aanbiedt om geheel andere werkzaamheden te verrichten, en hij die werkzaamheden ook nader specificeert, is de werkgever verplicht de werknemer in die werkzaamheden te werk te stellen. De werkgever is hiertoe echter niet verplicht, als hij kan aantonen dat die tewerkstelling in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden. Wanneer de werkgever de werknemer zonder deugdelijke grond niet tewerkstelt, moet hij de werknemer het loon betalen dat deze met die werkzaamheden had kunnen verdienen. De loonbetalingsplicht gaat in op het moment waarop die deugdelijke gronden ontbreken. De werkgever krijgt dus nog wat tijd om eventueel zijn arbeidsorganisatie aan te passen (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309).
4. Het feit dat de werkgever aanspraak kan maken op een subsidie ter bestrijding van de kosten van aanpassing van de arbeidsplaats (zoals op grond van art. 15 REA mogelijk is), kan van invloed zijn op het antwoord op de vraag in hoeverre van de werkgever gevergd kan worden dat hij zijn arbeidsorganisatie aanpast (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441).

5. Wanneer de arbeidsongeschiktheid binnen de werksfeer is ontstaan, is dat eveneens van belang voor de vraag in hoeverre van de werkgever gevergd kan worden dat hij de werknemer in andere passende arbeid tewerkstelt. In dat geval kan namelijk méér van de werkgever gevergd worden (HR 13 december 1991, NJ 1992, 441).

d. Uitvoering

De verplichting om de arbeidsgehandicapte werknemer in passende arbeid te werk te stellen zal pas een rol gaan spelen als het eerste ziektejaar voorbij is. Gedurende het eerste ziektejaar is de werkgever immers verplicht het loon door te betalen op grond van art. 7:629 BW. Dus dan speelt art. 7:628 BW nog geen rol. Als het eerste ziektejaar voorbij is, stopt de wettelijke loonbetalingsplicht. De werknemer gaat dan over naar de WAO. Vanaf dit moment kan de werkgever geconfronteerd worden met een loonclaim op grond van art. 7:628 en 611 BW. Bijvoorbeeld omdat de werknemer geen of slechts een gedeeltelijke WAO-uitkering ontvangt, en dus te maken krijgt met een daling van zijn inkomen. De werknemer kan zich vanaf dit moment tot de werkgever richten, met de eis dat deze hem in passende arbeid tewerkstelt. De werknemer dient dan wel deze arbeid nader te specificeren (bepaalde functies noemen, die hij nog gezien zijn medische beperkingen aankan). De werkgever is dan verplicht de werknemer in deze passende arbeid te werk te stellen, tenzij hij kan aantonen dat tewerkstelling van hem niet gevergd kan worden.

e. Sanctie

Wat kan er gebeuren als de werkgever deze verplichting niet naleeft?

Dan is de werkgever verplicht aan de werknemer loon door te betalen. Het gaat dan om het loon dat de werknemer met die aangepaste werkzaamheden had kunnen verdienen. De werkgever dient er dus rekening mee te houden dat de werknemer naar de rechter stapt om zijn loonclaim in rechte af te dwingen.

f. Beroep

De werknemer zal de loonvordering aanhangig maken bij de kantonrechter. Wordt de vordering toegewezen, dan kan de werkgever in hoger beroep bij de rechtbank, en daarna eventueel in cassatie bij de Hoge Raad.

g. Cumulatie

De verplichting van de werkgever om een arbeidsgehandicapte werknemer in passende arbeid te werk te stellen, is niet alleen een civielrechtelijke verplichting. Elders in de wetgeving is deze verplichting ook terug te vinden, zodat er sprake is van cumulatie van mogelijke sancties:

- Art 46 WAO: indien de arbeidsgehandicapte werknemer een WAO-uitkering ontvangt, en door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld om passende arbeid te verrichten, dan moet deze werkgever aan het Lisv een bedrag betalen dat gelijk is aan het bruto loon dat die werknemer met passende arbeid had kunnen verdienen;
- Art. 52j WW: indien de arbeidsgehandicapte werknemer na afloop van het eerste ziektejaar een WW-uitkering ontvangt, en door zijn werkgever zonder deugdelijke grond niet in de gelegenheid wordt gesteld om passende arbeid te verrichten, dan moet deze werkgever aan het Lisv een bedrag betalen dat gelijk is aan het bruto loon dat die werknemer met passende arbeid had kunnen verdienen. Deze sanctie kan overigens niet cumuleren met de sanctie krachtens art. 46 WAO.

De werkgever kan niet aan zijn verplichting ontkomen door na twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen. De RDA zal namelijk geen toestemming kunnen verlenen voor het ontslag. Wanneer de werkgever als ontslaggrond aanvoert dat de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet meer in staat is aan de functie-eisen te voldoen, kan de RDA alleen toestemming voor het ontslag geven als de werkgever aannemelijk kan maken dat:

- de werknemer binnen 26 weken niet zal herstellen, en
- dat de werkgever redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de onderneming, die voor de werknemer als passend kan worden beschouwd.

De RDA zal hierover eerst advies inwinnen bij het Lisv (art. 5:2 Ontslagbesluit).

Een en ander kan dus tot gevolg hebben dat de werkgever, die door de kantonrechter is veroordeeld het loon aan de werknemer te betalen dat deze in aangepaste werkzaamheden had kunnen verdienen, voor deze werknemer geen ontslagvergunning zal kunnen krijgen.

Wel kan de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Hij moet dan tegelijk met het verzoekschrift het reïntegratieplan (van art. 71a WAO) naar de griffie sturen. De kantonrechter zal bij zijn beslissing rekening houden met het ontslagverbod tijdens ziekte (als het verzoek tot ontbinding nog binnen de tweejarperiodes valt), met de inhoud van het reïntegratieplan, en met de uitspraak van de kantonrechter die de loonvordering van de werknemer toeweest. Het is dus mogelijk dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding afwijst, omdat hij ook van mening is dat de werknemer nog passende arbeid kan verrichten bij de werkgever. Maar ook is het mogelijk dat de kantonrechter de arbeidsverhouding zodanig verstoord acht, dat ontbinding de enige oplossing is. Dan zal de werkgever, als veroorzaker van de problemen, wel een forse schadevergoeding moeten betalen.

h. Effectiviteit en toepassing

Arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid augustus 1998, p. 25:

Aan de 77 deelnemende arbodiensten zijn vragen gesteld over de privaatrechtelijke verplichting van de werkgever om de eigen werknemer passende arbeid aan te bieden.

99% van de arbodiensten was op de hoogte van deze regel.

14% van de diensten paste de regel regelmatig toe in hun trajecten, 40% af en toe, en 46% nooit.

3.4 **Wettelijke ontslagbescherming tijdens ziekte van de werknemer**

a. Vindplaats

- Art. 7:670 lid 1 BW;
- Art. 6 BBA;
- Ontslagbesluit, Regeling van 7 december 1998, Stcrt. 1998, 238, art. 5:1, lid 1 en 2 en art. 5:2.

b. Doelgroep

- De werkgever die tijdens ziekte van de werknemer de arbeidsovereenkomst wil opzeggen (art. 7:670 BW);
- De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een arbeidsgehandicapte werknemer (in de zin van de Wet REA) wil opzeggen, omdat de werknemer ongeschikt is voor zijn functie (art. 5:1 Ontslagbesluit);
- De werkgever die de arbeidsovereenkomst wil opzeggen omdat de werknemer tengevolge van ziekte en gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, of omdat er sprake is van zeer frequent ziekteverzuim (art. 5:2 Ontslagbesluit).

c. Uitvoeringsinstanties

- De Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) binnen wiens werkgebied de werknemer zijn arbeid (heeft) verricht;
- Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Opzegverbod:

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is. Dit ontslagverbod duurt twee jaar. Na afloop van die twee jaar kan de werkgever dus wel tot opzegging overgaan (art. 7:670 lid 1 BW). Dit ontslagverbod is niet van toepassing:

- wanneer de ziekte pas intrad nadat de RDA de aanvraag voor een ontslagvergunning van de werkgever had ontvangen;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt wegens een dringende reden;
- wanneer de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van (het onderdeel van) de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is.

Het opzegverbod is alleen tot de werkgever gericht. De zieke werknemer mag dus wel de arbeidsovereenkomst opzeggen.

Toetsing RDA:

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, moet hij hiervoor eerst toestemming vragen van de RDA (art. 6 BBA). De RDA toetst of het voorgenomen ontslag redelijk is. Hij neemt hierbij de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer in aanmerking. Wanneer er sprake is van een arbeidsgehandicapte werknemer, of van een werknemer die wegens ziekte niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen, gelden er voor de toetsing aparte regels. Dit is geregeld in art. 5:2 Ontslagbesluit.

e. Voorwaarden voor het verkrijgen van een ontslagvergunning

Zolang het ontslagverbod van art. 7:670 BW nog van toepassing is (dus gedurende het eerste en tweede ziektejaar) kan de RDA geen ontslagvergunning verlenen.

Is de tweejarperiode voorbij, dan kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen. Op grond van art. 5:2 Ontslagbesluit kan de RDA alleen toestemming voor het ontslag verlenen, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werkgever moet aannemelijk maken dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen;
- het moet aannemelijk zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden;
- de werkgever moet aannemelijk maken dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer te herplaatsen in een aangepaste of andere functie binnen de onderneming, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd. De minister geeft in zijn toelichting op het Ontslagbesluit aan, dat ook werkzaamheden van vier tot acht uur per week als passend kunnen worden beschouwd.

De RDA moet hierover eerst advies inwinnen bij het Lisv. Het Lisv zal binnen zes weken aan de RDA advies uitbrengen. Dit advies gaat in de praktijk in principe vergezeld van een rapportage van een arbeidsdeskundige. Het advies van het Lisv is niet bindend. Het ligt echter voor de hand dat daaraan door de RDA een groot gewicht wordt toegekend.

f. In welke gevallen is de procedure van art. 5:2 Ontslagbesluit van toepassing?

1. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens het feit dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen;
2. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens bedrijfseconomische redenen (die dus niets te maken hebben met ziekte van de werknemer), en de werknemer is arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA;
3. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens disfunctioneren van de werknemer (niet voortkomend uit ziekte of gebreken), en de werknemer is arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA;
4. Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst wil opzeggen wegens regelmatig ziekteverzuim, waarbij het ziekteverzuim dusdanig versturend uitwerkt op het productieproces of een onevenredig zware druk legt op collega's, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsrelatie voort te zetten. In deze laatste situatie moet uit het advies van het Lisv blijken:
 - dat binnen 26 weken niet valt te verwachten dat de werknemer normaal inzetbaar is, en
 - dat de werkgever geen mogelijkheden heeft om de werknemer elders in de organisatie andere passende werkzaamheden aan te bieden.

g. Sancties

- een opzegging in strijd met het ontslagverbod van art. 7:670 BW is vernietigbaar. De werknemer kan gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Dit kan via een kennisgeving aan de werkgever plaatsvinden. De werknemer heeft zes maanden de tijd om naar de rechter te stappen.
- een opzegging zonder ontslagvergunning is eveneens vernietigbaar (art. 9 BBA). De werknemer kan gedurende zes maanden een beroep op de vernietigingsgrond doen.

h. Effectiviteit en toepassing

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 87:

1,5% van alle bedrijven hebben in 1997 werknemers onvrijwillig ontslagen vanwege een hoog ziekteverzuim. In 1995 betrof dit 3% van alle bedrijven, en in 1996 1%.

3.5 Reïntegratieplan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst

a. Vindplaats

- Art. 7:685, lid 1 BW
- Wijziging Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997, Besluit Lisv van 1 april 1998, Stcrt. 1998, 75

- Aanbeveling 4 en 5 van de Kring van Kantonrechters, 8 oktober 1999;
- Reïntegratieplan in Wet REA en Flex, Mededeling M. 98.49, Lisv 15 april 1998.

b. Doelgroep

De werkgever die tijdens ziekte van de werknemer de arbeidsovereenkomst wil laten ontbinden door de kantonrechter.

c. Uitvoeringsinstanties

- Kantonrechter
- Lisv/de Uvi

d. Inhoud

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer door de kantonrechter wil laten ontbinden, wordt de werknemer op twee manieren tegen ontslag beschermd:

1. De kantonrechter kan het verzoek tot ontbinding slechts inwilligen indien hij zich "er van heeft vergewist" of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod, bijvoorbeeld wegens ziekte, voor de betrokken werknemer. Dit betekent dus dat de kantonrechter bij zijn beoordeling rekening houdt met de strekking van het opzegverbod. Ook al is het opzegverbod wegens ziekte (art. 7:670 lid 1 BW, zie par. 3.4) slechts gericht tot de werkgever, toch houdt ook de kantonrechter er rekening mee. Het is dus niet mogelijk om via een ontbinding het wettelijke opzegverbod te omzeilen. In de praktijk zal de kantonrechter pas tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst met een zieke werknemer overgaan, wanneer daar zeer zwaarwegende gronden voor zijn.

Aanbeveling 4 van de Kring van Kantonrechters geeft de volgende regels ter invulling van het begrip "zich er van vergewissen":

- indien beide partijen mededelen dat het verzoek geen verband houdt met enig opzegverbod, heeft de kantonrechter zich er in beginsel voldoende van vergewist of het verzoek verband houdt met een opzegverbod;
- indien een van de partijen zich niet uitlaat over dit verband, zal de kantonrechter hem uitnodigen zich daarover alsnog schriftelijk uit te laten;
- indien partijen te kennen geven geen prijs te stellen op een mondelinge behandeling, maar ten minste een van hen aangeeft dat het verzoek verband houdt met een opzegverbod, dan wordt er in beginsel toch een mondelinge behandeling gehouden;
- de kantonrechter dient in de beschikking aan te geven dat bedoeld onderzoek heeft plaatsgevonden.

2. De werkgever dient tegelijk met het verzoekschrift een door het Lisv getoetst volledig reïntegratieplan (in de zin van art. 71a WAO, zie par. 3.7) naar de griffie van het kantongerecht te sturen. Als de werkgever dit nalaat, moet de kantonrechter hem niet-ontvankelijk verklaren. Het verzoek tot ontbinding kan dan niet in behandeling worden genomen.

Uit het reïntegratieplan moet blijken tot welke arbeid de werknemer ondanks zijn ziekte nog in staat is en waarom reïntegratie in de onderneming niet mogelijk wordt geacht.

Het reïntegratieplan moet getoetst zijn door het Lisv. Deze toetsing is bedoeld om een objectieve beoordeling van de mogelijkheid tot reïntegratie van de werknemer te waarborgen. Op deze wijze kan nagegaan worden of de werkgever er wel alles aan heeft gedaan om de zieke werknemer te reïntegreren.

e. Voorwaarden

- Het reïntegratieplan moet tegelijk met het verzoekschrift worden opgestuurd naar de griffie van het kantongerecht. Als de werkgever verzuimd heeft het reïntegratieplan mee te sturen, kan de kantonrechter de zaak aanhouden, om de werkgever in staat te stellen alsnog aan zijn verplichting te voldoen;
- Het reïntegratieplan moet voldoen aan de eisen die zijn gesteld in het Besluit Minimumeisen reïntegratieplan van 18 juni 1997, Stcrt. 1997, 140. Zie hiervoor par. 3.7. Als de werkgever al eerder (op grond van zijn verplichtingen uit art. 71a WAO) een volledig reïntegratieplan had ingediend, en de omstandigheden sindsdien niet gewijzigd zijn, hoeft de werkgever uiteraard geen geheel nieuw ingevuld reïntegratieplan te overleggen. Hij kan dan volstaan met overlegging van bijlage 5 waarop de gegevens staan die relevant zijn voor de beoordeling van de aspecten in verband met het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zijn de omstandigheden wel gewijzigd, dan hoeft de werkgever op een nieuw in te dienen reïntegratieplan alleen aan te geven wat er veranderd is;
- Het reïntegratieplan moet altijd worden meegestuurd, ongeacht de omstandigheden die leiden tot het ontbindingsverzoek. Dus ook wanneer het verzoek niets te maken heeft met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, bijvoorbeeld bij bedrijfssluiting of bedrijfsovername. Ook in geval van situatieve arbeidsongeschiktheid, en ook bij een voorwaardelijke ontbinding.

De Hoge Raad heeft in zijn uitspraak van 29 september 2000 (JAR 2000/224) het oordeel uitgesproken dat er zich situaties kunnen voordoen waarin overlegging van een reïntegratieplan in alle redelijkheid niet van de werkgever geëist kan worden. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een werknemer zich voortdurend heeft onttrokken aan de verzuimcontrole, en hij de arbo-arts niet in staat heeft gesteld te beoordelen of hij eigenlijk wel ziek is. In zo'n situatie hoeft de werkgever geen reïntegratieplan te overleggen en is hij toch ontvankelijk in zijn ontbindingsverzoek.

f. Sanctie

Als de werkgever geen reïntegratieplan overlegt, verklaart de kantonrechter hem niet-ontvankelijk. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan dan niet in behandeling worden genomen.

Volgens aanbeveling 5 van de Kring van Kantonrechters is herstel van een verzuim toegestaan tot op de mondelinge behandeling, indien dit redelijkerwijs niet geweigerd kan worden.

Denkbaar is bijvoorbeeld dat de werkgever bij de verzending van het verzoekschrift niet wist dat de werknemer op de dag van ontvangst wegens ziekte de arbeid niet zou verrichten. Andere voorbeelden:

- de afgifte van de toetsingsbrief van het Lisv/de uvi laat zo lang op zich wachten dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden daarop te wachten;
- kennelijk is per abuis verzuimd de stukken mee te zenden met het verzoekschrift.

In het algemeen zal het niet redelijk worden geacht als de werkgever het ontbindingsverzoek al heeft ingediend voordat een reïntegratieplan was opgesteld of dit ter toetsing aan het Lisv/de uvi is verzonden.

In ieder geval wordt verzuimherstel niet meer toegestaan nadat de mondelinge behandeling is afgesloten. Het wordt aan de beoordeling van de kantonrechter overgelaten of hij een aanhouding van de mondelinge behandeling opportuun acht om de werkgever alsnog in de gelegenheid te stellen het reïntegratieplan te overleggen.

g. Inhoud van de bij het reïntegratieplan toe te voegen bijlage 5

Bijlage 5 bevat de volgende vragen, die de werkgever moet beantwoorden, en toevoegen aan het reïntegratieplan dat ter toetsing naar het Lisv wordt gestuurd:

1. Wat zijn de beperkingen en de mogelijkheden van de werknemer?
2. Waarom kan de werknemer niet meer worden herplaatst in eigen arbeid? in andere arbeid?
3. Wat is de visie van de werknemer ten aanzien van eventuele herplaatsingsmogelijkheden?

3.6 De werkgever is verplicht de werknemer na 13 weken ziek te melden

a. Vindplaats

- Art. 38 lid 1 ZW
- Art. 7: 629 lid 1 BW
- Art. 43d WAO
- Art. 75d WAO
- Ziekengeldreglement 1997, Regeling Lisv 18 juni 1997, Stcrt. 1997, 137

b. Doelgroep

De werkgever die een werknemer in dienst heeft die reeds 13 weken ziek is.

c. Uitvoerende instantie

De werkgever moet de werknemer ziek melden bij de Uvi.

d. Inhoud

Op grond van art. 7:629 lid 1 BW is de werkgever verplicht gedurende de eerste 52 weken van ziekte aan de werknemer 70% van het loon door te betalen. Na afloop van die 52 weken kan de werknemer aansluitend in aanmerking komen voor een WAO-uitkering, mits hij ten minste voor 15% arbeidsongeschikt is.

Krachtens art. 38 lid 1 ZW is de werkgever verplicht uiterlijk op de eerste werkdag nadat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer 13 weken heeft geduurd, de werknemer bij de Uvi ziek te melden. Bij die gelegenheid moet de werkgever tevens een in overleg met de werknemer opgesteld reïntegratieplan aan de Uvi overhandigen (art. 71a WAO). Overlegging van het voorlopige reïntegratieplan geldt als het doen van een ziekmelding.

Tijdige ziekmelding is van belang voor de reïntegratiekansen van de werknemer. Pas nadat de werkgever de werknemer heeft ziek gemeld, weet de Uvi dat de werknemer ziek is, en dat in principe na 39 weken de WAO-uitkering in zou kunnen gaan. Na de ziekmelding kan de Uvi in principe al betrokken worden bij de reïntegratie van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer uit het reïntegratieplan blijkt dat hervatting bij de eigen werkgever onmogelijk is.

e. Sanctie

Wanneer de werkgever verzuimt de werknemer na 13 weken ziek te melden, heeft dit (op de lange termijn) twee consequenties:

- de 52-weekenperiode, gedurende welke hij het loon moet doorbetalen, wordt verlengd met de periode van vertraging (art. 7:629 lid 1 BW);
- gedurende deze verlengde betalingsperiode wordt de WAO-uitkering niet uitbetaald (art. 43d WAO).

- Voorbeeld: Als de werkgever pas na 17 ziekteweken de werknemer ziek meldt bij de Uvi, bedraagt de totale loonbetalingsperiode 56 weken, in plaats van 52 weken.
- N.B: deze sanctie is bedoeld om de werkgever er toe aan te sporen om de werknemer tijdig ziek te melden. Maar juist de werknemer kan de dupe worden van het nalatig gedrag van de werkgever. Wil de werkgever na de 52e week geen loon meer doorbetalen, dan zit de werknemer zonder inkomen:
- zou hij, na keuring, in aanmerking komen voor een WAO-uitkering, dan komt die niet tot uitbetaling;

- zou hij, na keuring, niet in aanmerking komen voor WAO (minder dan 15% arbeidsongeschikt), dan heeft hij ook geen aanspraak op WW-uitkering, zolang de werkgever nog verplicht is het loon door te betalen (art. 16 lid 1, sub a WW).

De sanctie is een sanctie "op termijn". Als de werknemer namelijk binnen 52 weken weer het werk hervat, komt de sanctie niet tot leven. Hetzelfde geldt, wanneer de arbeidsovereenkomst binnen 52 weken wordt beëindigd (bijvoorbeeld in geval van een tijdelijk contract).

f. Uitzondering: eigenrisicodragers

De ziekmeldingsplicht is niet van toepassing op eigenrisicodragers (art. 75d WAO). De eigenrisicodragers moet pas uiterlijk 8 maanden na het intreden van de arbeidsongeschiktheid de ziekmelding doen. Hij moet dan tevens de eerste ziekte dag doorgeven. De ziekmelding na 8 maanden is van belang om een zorgvuldige en tijdige keuring door de Uvi mogelijk te maken. De Uvi is dan in staat om de werknemer op tijd in kennis te stellen van de mogelijkheid om de WAO-uitkering aan te vragen. Art. 43d WAO is evenmin van toepassing op eigenrisicodragers.

g. Uitzondering: vangnet-werknemers

Sommige werknemers, die in dienst van de werkgever werkzaam zijn, hebben niet alleen recht op doorbetaling van loon, maar ook op een ZW-uitkering. Dit is het geval bij:

- werknemers die ziek zijn in verband met orgaandonatie;
- werknemers die aanspraak hebben op de ZW-uitkering tijdens zwangerschap en na bevalling;
- werknemers die, bij indiensttreding, arbeidsgehandicapt in de zin van de wet REA waren (art. 29b ZW, zie par. 2.6).
- Voor deze werknemers geldt, dat de werkgever de ziekmelding uiterlijk op de vierde ziekte dag moet doen (art. 38a lid 2 ZW). Is de werkgever te laat met de ziekmelding, dan wordt bij wijze van sanctie de ZW-uitkering pas uitbetaald met ingang van de dag waarop de ziekmelding plaatsvond. Dat betekent dat de werkgever zelf opdraait voor de kosten, want hij kan de ZW-uitkering pas op een later tijdstip in mindering brengen op het uit te betalen loon.

h. Welke gegevens moet werkgever bij de ziekmelding overleggen?

Dit is afhankelijk van de vraag, of het gaat om een werknemer die uitsluitend recht heeft op doorbetaling van loon, of om een werknemer die tevens in aanmerking komt voor een ZW-uitkering.

1. Gaat het om een werknemer die uitsluitend recht heeft op doorbetaling van loon (ziekmelding na 13 weken), dan moet de werkgever de ziekmelding doen via een door de Uvi verstrekt formulier. De ziekmelding moet ten minste de volgende gegevens bevatten:

- naam, adres en sofi-nummer van de werknemer;
 - de eerste dag van ongeschiktheid tot werken;
3. Gaat het om een werknemer die tevens recht heeft op ZW-uitkering (ziekmelding na drie dagen), dan moet de werkgever de ziekmelding doen via een door de Uvi verstrekt formulier. De ziekmelding moet ten minste de volgende gegevens bevatten:
- het aansluitingsnummer resp. de aansluitingsidentificatie;
 - naam, adres en sofi-nummer van de werknemer;
 - het verpleegadres van de werknemer;
 - datum indiensttreding;
 - datum uitdiensttreding (indien van toepassing);
 - de aard van het dienstverband;
 - het overeengekomen loon;
 - de grond waarop aanspraak op ziekgeld wordt gemaakt;
 - de dag waarop de werknemer zich bij de werkgever heeft ziek gemeld;
 - de eerste werkdag waarop de werknemer ziek was;
 - de eerste dag waarop de werknemer aanspraak maakt op ziekgeld in verband met de bevalling;
 - een verklaring van een arts of van een verloskundige die de vermoedelijke datum van de bevalling aangeeft.

i. Cumulatie

De werkgever moet tegelijk met de ziekmelding een reïntegratieplan opsturen naar de Uvi. Indien de werkgever deze verplichting zonder deugdelijke grond niet (behoorlijk) nakomt, legt de Uvi hem een boete op van fl 1000. En als de werkgever weigert mee te werken aan het opstellen of uitvoeren van het reïntegratieplan, legt de Uvi hem een boete op van fl 10.000.

j. Nieuwe ontwikkelingen

In een brief aan de Tweede Kamer d.d. 25 mei 1999 heeft staatssecretaris Hoogervorst laten weten de termijn van de ziekmelding te willen verkorten. Uiterlijk zes weken na aanvang van de eerste ziektedag zou de werkgever de werknemer ziek moeten melden. Dit wordt als volgt gemotiveerd: "Het moment van ziekmelding aan de uvi, het eerste reguliere contactmoment met de uvi, blijkt veelal te laat te zijn. Na 13 weken ziekte is, als de werkgever niets kan of wil doen, in ernstiger gevallen, zoals psychisch verzuim, vanuit een oogpunt van een effectieve reïntegratie reeds te veel kostbare tijd verloren gegaan".

Deze wijziging maakt deel uit van een meer omvattende wijziging van het poortwachtersmodel, waarbij tevens het voorlopig reïntegratieplan wordt afgeschaft, de uvi na de ziekmelding een brief stuurt aan de werkgever waarin wordt gewezen op de kosten van een eventuele instroom in de WAO, op de reïntegratieverplichtingen van de werkgever en op de sancties die de uvi kan opleggen, en de uvi verplicht

wordt aan de werkgever een gratis reïntegratieadvies te geven (zie verder paragraaf 3.7 onder i).

3.7 De werkgever is verplicht een reïntegratieplan op te stellen

a. Vindplaats

- art. 71a WAO;
- Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997, Besluit Lisv van 18 juni 1997, Stcrt. 1997, 140. Laatstelijk gewijzigd bij besluit van 1 april 1998, Stcrt. 1998, 75;
- Besluit boete ZW/WAO werkgevers, Besluit Lisv van 10 december 1997, Stcrt. 1997, 246;
- Model voor de poortwachtersfunctie, Mededeling Lisv M 97.65, van 25 juni 1997;
- Tijdstip indienen (voorlopig) reïntegratieplan ex artikel 71a WAO, Mededeling Lisv M 99.087 van 7 oktober 1999.

b. Doelgroep

De werkgever die een werknemer in dienst heeft die reeds 13 weken ziek is.

c. Uitvoerende instantie

- de Arbodienst van de werkgever;
- het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer de werknemer 13 weken ziek is geweest, moet de werkgever aan de Uvi een door hem in overleg met de werknemer opgesteld adequaat reïntegratieplan overleggen, ten behoeve van de herintreding van de werknemer in het arbeidsproces. De werkgever heeft hierbij de keuze tussen een "voorlopig" of een "volledig" reïntegratieplan. Het reïntegratieplan moet voldoen aan de minimumeisen die door het Lisv in een Besluit zijn opgenomen. Het plan heeft tot doel om de Uvi inzicht te geven in de inspanningen van de werkgever, gericht op hervatting van de arbeid door de werknemer, en om de Uvi in staat te stellen te beoordelen of de werkgever voldoet aan de eisen die aan hem in dit verband worden gesteld. Het plan moet dan ook inzicht bieden in de reïntegratiemogelijkheden van de werknemer, en in de door de werkgever ondernomen reïntegratieactiviteiten.

e. Wanneer volstaat een voorlopig reïntegratieplan?

De werkgever kan een voorlopig reïntegratieplan indienen als de werkgever of zijn arbodienst verwacht dat de werknemer volledig zal hervatten bij de werkgever binnen een periode van 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Met volledige hervatting wordt bedoeld: werkhervatting bij de eigen werkgever voor 100% van de oorspronkelijke loonwaarde. Er is dan dus geen risico op gehele of gedeeltelijke instroom in de WAO of de WW.

f. Wanneer is een volledig reïntegratieplan vereist?

Het volledig reïntegratieplan moet worden ingediend:

- als de werkgever of zijn arbodienst verwacht dat de werknemer niet meer volledig zal hervatten bij de eigen werkgever (dus niet voor 100% van de oorspronkelijke loonwaarde in eigen werk en ook niet in passend werk);
- wanneer de werkgever redelijkerwijs 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;
- wanneer de werknemer daarom verzoekt bij de Uvi;
- wanneer de werkgever of de arbodienst reïntegratie-instrumenten wil inzetten (een voorziening, een herplaatsingsbudget, of een pakket op maat);
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer wil laten ontbinden door de kantonrechter.

g. Wie moet het reïntegratieplan opstellen?

In de wet staat weliswaar dat de werkgever het reïntegratieplan in overleg met de werknemer opstelt, maar in de praktijk wordt dit gedaan door de arbodienst van de werkgever.

Wanneer de werkgever nalaat het reïntegratieplan op te stellen, kan het Lisv het reïntegratieplan opstellen, op kosten van de werkgever.

h. Vereisten waaraan het voorlopig reïntegratieplan moet voldoen

- Het voorlopige reïntegratieplan is een sterk verkorte versie van het volledige plan. De werkgever dient gebruik te maken van een formulier dat door de Uvi aan hem wordt verstrekt. Hierop moet hij de volgende gegevens vermelden:
- de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- de verwachte datum van volledige werkhervatting in de eigen onderneming;
- eventueel: of er behoefte is aan advies van of overleg met de Uvi;
- ziektediagnose;
- of het plan wel of niet in overleg met de werknemer is opgesteld.

i. Toetsing van het voorlopig reïntegratieplan

De Uvi beoordeelt het voorlopig reïntegratieplan op de volgende punten:

- is het tijdig ingediend? Het plan is tijdig ingediend, wanneer het uiterlijk is ingediend 13 weken + 1 dag vanaf en met inbegrip van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
- is het een "adequaat" plan? Het plan is adequaat, wanneer het formulier volledig is ingevuld.

Een inhoudelijke beoordeling vindt dus niet plaats. Er wordt ook niet nagegaan of werkhervatting op de aangegeven datum mogelijk is, en of de werkgever terecht gekozen heeft voor het voorlopige plan.

j. Sanctie bij het voorlopig reïntegratieplan

Als de werkgever zonder deugdelijke grond nalaat het voorlopig reïntegratieplan in te dienen, legt de Uvi een boete op van maximaal fl 1000.

Als de werkgever zonder deugdelijke grond een niet adequaat reïntegratieplan indient, legt de Uvi een boete op van maximaal fl 1000. Niet adequaat wil zeggen: de inhoudelijke vragen zijn niet volledig beantwoord, of het plan is niet ondertekend. Het niet volledig invullen van de persoonsgegevens kan niet leiden tot het opleggen van een boete.

De invulling van het begrip "deugdelijke grond" zal afhangen van de specifieke omstandigheden per geval. Van de werkgever mag verwacht worden al datgene te doen wat redelijkerwijze in zijn vermogen ligt om het reïntegratieplan op te stellen. Er kan sprake zijn van een deugdelijke grond, wanneer de werkgever geen overleg met zijn werknemer heeft kunnen voeren.

Als de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of het uitvoeren van het reïntegratieplan, legt de Uvi een boete op van maximaal fl 10.000.

De omvang van de boete is geregeld in het Besluit boete ZW/WAO werkgevers. De boete bedraagt:

- fl 150, indien het reïntegratieplan minder dan 7 kalenderdagen te laat is ingediend;
- fl 500, indien het reïntegratieplan 7 - 28 kalenderdagen te laat is ingediend;
- fl 1000, indien het reïntegratieplan 28 kalenderdagen of meer te laat is ingediend;
- fl 1000, indien het reïntegratieplan niet adequaat is

De gezamenlijke boetes kunnen niet meer dan fl 1000 bedragen.

De boete bedraagt:

- fl 2500, indien de werkgever na een verzoek van de Uvi weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan;
- fl 2500, indien de werkgever weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan door de Uvi;
- fl 7500, indien de werkgever weigert mee te werken aan het opstellen van een reïntegratieplan door de Uvi waardoor er geen sprake meer kan zijn van het uitvoeren van een reïntegratieplan;
- fl 5000, indien de werkgever weigert mee te werken aan de uitvoering van het reïntegratieplan.

De gezamenlijke boetes kunnen niet meer dan fl 10.000 bedragen.

k. Vereisten waaraan het volledig reïntegratieplan moet voldoen

De beoordeling van de verzuimbegeleiding van de werkgever start met een beoordeling van het reïntegratieplan. Het reïntegratieplan moet dan ook zodanige informatie bevatten, dat de Uvi in staat is te beoordelen:

- welke inspanningen de werkgever heeft gepleegd met betrekking tot verzuimbegeleiding;
- of deze inspanningen als voldoende kunnen worden aangemerkt.

De werkgever moet gebruik maken van het formulier dat door de Uvi aan hem wordt verstrekt, met de bijbehorende bijlagen.

Belangrijke gegevens die de werkgever moet opgeven zijn:

- de eerste arbeidsongeschiktheidsdag;
- informatie over de functie van de werknemer: omschrijving van de werkzaamheden, arbeidsomvang, arbeidspatroon, en salaris;
- beperkingen voor het eigen werk;
- mogelijkheden voor ander of aangepast werk;
- medische gegevens (ziektediagnose, beloop medische situatie, prognoses, gegevens curatieve sector);
- verwachtingen over werkhervatting;
- of er behoefte bestaat aan advies van of overleg met de Uvi;
- visie van de werknemer;
- of het plan al dan niet in overleg met de werknemer is opgesteld.

De bijbehorende bijlagen zijn:

- bijlage 1: medische gegevens (in verband met privacy worden deze gegevens niet aan de werkgever voorgelegd, maar apart verzonden naar de verzekeringsarts van de Uvi);
- bijlage 2: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de verwachting bestaat dat de werknemer volledig of geheel kan hervatten in eigen of andere arbeid binnen de onderneming;
- bijlage 3: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de verwachting bestaat dat de werknemer niet meer kan hervatten in de eigen onderneming;

- bijlage 4: deze bijlage wordt ingevuld, wanneer de werkgever gebruik wil maken van REA-instrumenten;
- bijlage 5: deze bijlage wordt ingevuld wanneer de werkgever het reïntegratieplan indient in verband met zijn voornemen de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden door de rechter.

1. Toetsing van het volledige reïntegratieplan

De Uvi toetst het volledige reïntegratieplan op de volgende punten:

- is het tijdig ingediend? (zie over het begrip "tijdig" sub i);
- is het adequaat? Het plan is adequaat als:
 1. het reïntegratieplan volledig is ingevuld (voor wat betreft de inhoudelijke vragen en de ondertekening);
 2. de verstrekte informatie 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;
 3. de werkgever vanaf de dertiende week voldoende en de juiste reïntegratie-inspanningen gaat ondernemen (gericht op de toekomst) of heeft ondernomen (gericht op het verleden).

Als de Uvi van oordeel is dat er meer reïntegratie-inspanningen mogelijk zijn, neemt hij contact op met de werkgever of diens arbodienst om te bespreken of die inspanningen daadwerkelijk mogelijk zijn. Is dit het geval, dan worden die andere inspanningen toegevoegd aan het reïntegratieplan. Het volledige reïntegratieplan is dan "adequaat". De werkgever is verplicht het volledige reïntegratieplan, inclusief de toegevoegde reïntegratie-inspanningen, uit te voeren.

m. Sanctie bij het volledig reïntegratieplan

Als de werkgever na 13 weken noch een volledig, noch een voorlopig reïntegratieplan heeft ingediend, onderzoekt de Uvi of de werkgever hier een deugdelijke grond voor heeft. Is er geen deugdelijke grond, dan legt de Uvi een boete van maximaal fl 1000 op.

Als de werkgever na 13 weken een volledig reïntegratieplan indient dat niet adequaat is, dan onderzoekt de Uvi of de werkgever hiervoor een deugdelijke grond heeft. Is er geen deugdelijke grond, dan legt de Uvi een boete van maximaal fl 1000 op.

De twee boetes kunnen niet cumuleren.

Als de werkgever weigert een volledig reïntegratieplan op te stellen of uit te voeren, legt de Uvi een boete van maximaal fl 10.000 op.

Zie voor de precieze boetebedragen de opsomming onder subparagraaf j.

n. Gang van zaken bij de eigenrisicodrager

De eigenrisicodrager is niet verplicht om na 13 weken ziekte de werknemer ziek te melden (zie par. 3.6). Hij is echter wel verplicht om na 13 weken ziekte een reïntegratieplan op te stellen (art. 75e lid 1 WAO). Hij hoeft dit plan echter niet naar de Uvi te sturen. Als hij uit is op een REA-instrument, zal hij dat natuurlijk wel doen.

Art. 71a, lid 2 tot en met 7 WAO is niet van toepassing op de eigenrisicodrager. Hieronder vallen onder meer de boetebepalingen.

De eigenrisicodrager betaalt zelf gedurende 5 jaar de WAO-uitkering. Hij heeft dus alle belang (financieel gezien) bij een zo spoedig mogelijke werkherleving. Toch achtte de wetgever het nodig om ook deze werkgever te verplichten na 13 weken een reïntegratieplan op te stellen. Voor de werknemer is dit een garantie dat ernst gemaakt wordt met het zoeken naar reïntegratiemogelijkheden.

Als de werkgever geen reïntegratieplan opstelt, kan de werknemer zich tot de Uvi wenden en verzoeken om een plan op te stellen, op kosten van de werkgever (art. 75e, lid 2, sub b WAO). De 13-wekentermijn kan waarborgen dat er voor de werknemer een duidelijk moment is, waarop hij zich tot de Uvi kan wenden. Bovendien leert de ervaring dat het omslagpunt ten aanzien van arbeidsongeschiktheid rond de derde maand van het ziekteverzuim ligt. Als werknemers dan hun werkzaamheden nog niet hervat hebben, is de kans relatief groot dat ze arbeidsongeschikt blijven. Daarom was er volgens de wetgever alle reden bij 13 weken een reïntegratieplan op te stellen, en hier geen afwachtende houding aan te nemen.

o. Sanctie bij eigenrisicodragers

De boetebepalingen uit art. 71a WAO zijn op de eigenrisicodrager niet van toepassing. Maar achteraf kan er toch een boete van fl 25.000 worden opgelegd op grond van art. 75e, lid 5 WAO. Drie jaar nadat de WAO-uitkering is ingegaan, toetst de Uvi of de werkgever voldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. In verband met deze toetsing is het nodig dat de verplichting om binnen 13 weken een reïntegratieplan op te stellen, ook voor eigenrisicodragers geldt. Het plan en het vervolg daarop, kan dan bij de toetsing worden betrokken.

p. Financiering

De werkgever draagt zelf de kosten voor het opstellen van het reïntegratieplan.

Als de werkgever in gebreke blijft bij het opstellen van het reïntegratieplan, kan de Uvi het plan opstellen, op kosten van de werkgever.

Als de eigenrisicodrager aan de Uvi vraagt het reïntegratieplan op te stellen, gebeurt dit ook op kosten van de werkgever (art. 75f, lid 1, sub c WAO). Hetzelfde geldt wanneer de werknemer aan de Uvi verzoekt om een reïntegratieplan op te stellen wanneer de eigenrisicodrager dat niet doet, of wanneer het door hem opgestelde plan niet aan de minimumeisen voldoet.

De kosten zijn dus altijd voor de werkgever, nooit voor de werknemer, en nooit voor de Arbeidsongeschiktheidskas of het Arbeidsongeschiktheidsfonds.

q. Cumulatie

Wanneer de werkgever nalaat een adequaat reïntegratieplan op te stellen, is dat voor de Uvi een aanwijzing dat de werkgever zijn verplichtingen op het gebied van verzuimbegeleiding en reïntegratie van de werknemer niet nakomt. Na afloop van het ziektejaar, kan dit er toe leiden dat de Uvi de sanctie van art. 46 WAO of art. 52j WW toepast: de Uvi kan het loon, dat de werknemer in aangepaste arbeid bij de werkgever had kunnen verdienen, op de werkgever verhalen.

r. Effectiviteit en toepassing

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV 1999:

p. 25: De door de uvi's in 1998 ontvangen reïntegratieplannen bestaan in iets minder dan de helft van de gevallen uit volledige reïntegratieplannen. In de meeste gevallen worden de volledige plannen voorafgegaan door een voorlopig plan. Ten opzichte van het aantal ingeleverde plannen is het aantal opgelegde boetes door de uvi's laag. Verreweg de meeste boetes zijn opgelegd wegens het niet tijdig indienen van het reïntegratieplan.

Overzicht per uvi:

Aantal voorlopige reïntegratieplannen:

Cadans	: 89.919
Gak	: 149.198
GUO	: 7.225
SFB UOSV	: 12.234
USZO	: 51.733
Totaal:	: 310.309

Aantal volledige reïntegratieplannen:

Cadans	: 40.402
Gak	: 63.975
GUO	: 3.052
SFB UOSV	: 5.340
USZO	: 30.988
Totaal	: 143.757

p. 34, 35: Volledige reïntegratieplannen worden in de praktijk bijna altijd rond de uiterste inleverdatum – na 8 maanden ziekte, dus rond de WAO-beoordeling – aangeleverd. Dit betekent dat de Arbodiensten ervoor kiezen om in veel gevallen pas laat in het eerste ziektejaar, in de vorm van het aanleveren van een volledig reïntegratieplan, contact te zoeken met de uvi's. Slechts in een enkel geval vraagt een Arbodienst in een reïntegratieplan om nader advies van de uvi. Als dit advies wordt gevraagd is in veel gevallen werkhervatting bij de eigen werkgever geen optie meer, of wil de werkgever aanspraak maken op subsidiegelden in het kader van de Wet REA.

Het moment waarop een reïntegratieplan met een verzoek om advies bij de uvi binnenkomt, is over het algemeen veel eerder dan de overige volledige reïntegratieplannen.

Een doel van de reïntegratieplannen is om het voor de poortwachters mogelijk te maken om op afstand de reïntegratie-inspanningen van werkgever, arbodienst en werknemer te kunnen toetsen. Uit onderzoek blijkt echter dat reïntegratieplannen weinig inzicht geven in deze inspanningen. De uvi's ontvangen via deze plannen nauwelijks relevante informatie voor het uitvoeren van hun poortwachtersfunctie.

De afhandeling van reïntegratieplannen is vooral een administratief gebeuren. Als een voorlopig reïntegratieplan bij de uvi binnenkomt, worden de gegevens door het administratieve personeel in de computer gezet en gecontroleerd op tijdigheid. Vervolgens worden de reïntegratieplannen gezamenlijk bewaard in een archief of ordner. Omdat een aanzienlijk deel van deze zieke werknemers het werk weer zal hervatten voor een volledig plan verstuurd moet worden, wordt bij het aanleveren van voorlopige reïntegratieplannen nog geen dossier aangelegd op naam van de werknemer. Pas op het moment dat een volledig plan wordt aangeleverd, wordt alsnog een dossier aangelegd. Dat is dus pas na 8 maanden.

Volledige reïntegratieplannen dienen inhoudelijk getoetst te worden, waardoor de verzekeringsarts, arbeidsdeskundige en/of wetstechnische beoordelaar, claimbehandelaar of juridisch medewerker betrokken worden bij het afhandelen hiervan. Alle uvi's hebben een formulier ontwikkeld waarop een of meerdere van deze professionals, met name door middel van het zetten van kruisjes, het volledig reïntegratieplan kunnen goed- of afkeuren wat betreft tijdigheid en adequaatheid. In de meeste gevallen wordt op dit formulier ook aangegeven wat de vervolgstappen zullen zijn voor de uvi's. Vaak houden de vervolgstappen niet meer in dan het opstarten van de WAO-claimbeoordeling.

Professionals als verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en wetstechnisch beoordelaars worden alleen bij de aanlevering van voorlopige reïntegratieplannen ingeschakeld als de vraag om nader advies van de uvi is ingevuld. Dit advies wordt echter nauwelijks gevraagd. Kortom, het afhandelen van de voorlopige reïntegratieplannen is in grote mate een administratief proces. In de meeste gevallen worden de professionals pas betrokken bij zieke werknemers in hun 8^e ziektejaar.

p. 37: De reïntegratieplannen worden nauwelijks inhoudelijk getoetst:

- de voorlopige reïntegratieplannen worden alleen getoetst op tijdige aanlevering;
- de volledige reïntegratieplannen worden slechts marginaal getoetst. De beoordeling vindt pas laat in het ziektejaar plaats;
- de informatie in de reïntegratieplannen wordt bijna altijd inhoudelijk adequaat bevonden.

Conclusie: ook de beoordeling van reïntegratieplannen is in een groot aantal gevallen een administratief proces. Van een degelijke inhoudelijke toets is in veel gevallen geen sprake.

p. 39: Wat betreft de sancties:

Verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen zijn van mening dat boetes voor de poortwachtersfunctie geen productieve middelen zijn. “Ze bevorderen weliswaar het tijdig indienen van de plannen, maar hebben weinig te maken met het bevorderen van reïntegratie-inspanningen als zodanig. Sterker nog, in zekere zin maken ze het volgens verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen eerder moeilijker dan makkelijker om werkgevers aan te zetten tot reïntegratie-inspanningen”. De sancties zouden de relatie met de werkgever en de arbodienst namelijk onder druk zetten. De uitvoerders geven aan dat het sanctiebeleid zorgt voor een ‘onnatuurlijke’ houding ten opzichte van de arbodiensten, omdat ze afhankelijk van elkaar zijn.

Het voorlopig reïntegratieplan: voorspellende waarde? TNO Arbeid, opleidingen, maart 1999:

Uit dit onderzoek (en uit andere literatuur) blijkt dat bedrijfsartsen niet in staat zijn een adequate hervattingsprognose te geven. De conclusie is dat het een ondoenlijke zaak is om de hervattingsdatum te voorspellen. De auteurs adviseren om de vraag naar de verwachte hervattingsdatum in het voorlopig reïntegratieplan te schrappen en te vervangen door een wel relevante vraag naar de inspanning van de Arbodienst, of het voorlopig reïntegratieplan te vervangen door een ziekmelding aan de uvi.

Hoe komen bedrijfsartsen tot hun hervattingsprognose?

p. 34-35: 24% doet dit puur op medische gronden; 34,5% op medische gronden maar tevens stellen ze de prognose zeer ruim om te voorkomen dat ze vroegtijdig een volledig reïntegratieplan moeten maken; 41,4% geeft een standaard hervattingsdatum, zoals 8 maanden minus één dag, of de eerste maandag na de 34^{ste} week. Op deze manier wordt voorkomen dat men een volledige reïntegratieplan moet maken, en loopt men ook niet de kans om als ‘straf’ altijd een volledig reïntegratieplan te moeten maken. “Tijdens de interviews bleek dat er een verschuiving optreedt naar deze laatste groep. Bedrijfsartsen die voorheen nog een reële prognose gaven, gaan er steeds meer toe over een standaardprognose te geven. Zelfs is het zo dat bij verschillende Arbodiensten het beleid is om een standaardprognose te geven en deze al door de assistent wordt ingevuld”.

p. 41: in 82% van de gevallen wordt de hervattingsdatum onjuist aangegeven.

Sociale nota 2000, p. 71:

“De verplichte reïntegratieplannen lijken vaak een papieren tijger”.

s. Nieuwe ontwikkelingen

De staatssecretaris SZW Hoogervorst heeft op 28 mei 1999 een brief met voorstellen voor aanpassing van het poortwachtersmodel naar de Tweede Kamer gestuurd (TK 22 187, nr. 89). Over de redenen om het poortwachtersmodel aan te passen, wordt in deze brief het volgende aangegeven:

“De huidige structuur leidt er toe dat er tussen de betrokken instellingen, werkgevers, arbodiensten en uvi’s teveel bureaucratische rompslomp is ontstaan, die kostbaar en belastend is en de vroegtijdige reïntegratie van de betrokken werknemers eerder belemmert dan bevordert”. Concreet heeft de staatssecretaris de volgende punten van kritiek op het huidige systeem:

- Het moment van ziekmelding aan de uvi blijkt veelal te laat te zijn; na 13 weken ziekte is vanuit een oogpunt van een effectieve reïntegratie reeds te veel kostbare tijd verloren gegaan.
- Het voorlopige reïntegratieplan dat de werkgever na 13 weken moet indienen, is in de praktijk weinig meer dan een ziekmelding met een hervattingsprognose.
- Het definitieve reïntegratieplan dat de werkgever moet indienen als hij geen reïntegratie meer mogelijk acht, wordt vaak te laat ingediend en is niet meer dan een volgende formaliteit.

- De sancties die thans worden opgelegd, treffen uitsluitend werkgevers die formeel niet voldoen aan de verplichtingen in verband met reïntegratieplannen, terwijl sanctionering van werkgevers die werkelijk nalatig zijn bij de reïntegratie van hun werknemers niet van de grond is gekomen.

Voorstellen van de staatssecretaris:

- De ziekmelding door de werkgever wordt vervroegd naar een eerder tijdstip, bijvoorbeeld uiterlijk zes weken na aanvang van de eerste ziektedag.
- De uvi krijgt de verplichting om bij de eerste ziekmelding in een jaar actie te ondernemen. Deze actie bestaat hieruit dat de uvi aan de werkgever een brief terugzendt met de mededeling dat de wachttijd voor de WAO is aangevangen en welke consequenties hieraan verbonden zijn. De uvi moet de werkgever uitdrukkelijk wijzen op:
 1. De kosten die de wetten Wulbz en Pemba meebrengen indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt (nl 52 weken loon doorbetalen, en verhoging van de WAO-premie);
 2. De reïntegratieverplichtingen van de werkgever;
 3. Het feit dat de uvi zal toetsen of de werkgever aan zijn reïntegratieverplichtingen heeft voldaan en dat hierop verhaal van (fictief) loon kan volgen (art. 46 WAO en 52j WW);
 4. Het feit dat de uvi desgevraagd een gratis reïntegratieadvies kan geven in die gevallen waarin de werkgever verwacht dat reïntegratie van de zieke werknemer bij hem niet mogelijk is dan wel redelijkerwijs niet meer te verwachten is.
- De sancties tijdens het eerste ziektejaar worden afgeschaft (dus de boetes voor te late indiening of voor inadequatheid van het reïntegratieplan), maar de sancties na het eerste ziektejaar (de verhaalsmogelijkheid ex art. 46 WAO en 52j WW) moeten meer worden toegepast door de uvi’s.

Het gratis reïntegratieadvies is een nieuw element van de poortwachtersfunctie. De werkgever moet dit advies aanvragen als hij verwacht dat reïntegratie van de werknemer bij hem niet mogelijk is, dan wel redelijkerwijze niet te verwachten is.

De werkgever moet deze verwachting aannemelijk maken. In de praktijk betekent dit dat de arbodienst een goed en onderbouwd verslag zal moeten leveren van het verloop van het desbetreffende ziektegeval, de prognose daarvan en dat aangegeven zal moeten worden waarom de werknemer niet terug kan naar zijn oude werk en waarom de werkgever ook geen andere passende arbeid voorhanden heeft.

Het aanvragen van het reïntegratieadvies is niet vrijblijvend. Als de werkgever dit advies niet aanvraagt, terwijl later blijkt dat daarvoor wel alle aanleiding was geweest (blijvende arbeidsongeschiktheid), kan de uvi een sanctie opleggen, namelijk het verhaal van (fictief) loon.

Over de sanctionering:

De sancties met betrekking tot de indiening van reïntegratieplannen komen te vervallen.

Daarentegen wordt de mogelijkheid verbeterd om na het eerste jaar het loon op de werkgever te verhalen van hetgeen de zieke werknemer had kunnen verdienen met passende arbeid, als de werkgever hem in staat had gesteld deze arbeid te verrichten. De kosten van de WW-uitkering van een gedeeltelijk werkloze en arbeidsongeschikte werknemer worden als het ware alsnog voor rekening van de werkgever gebracht. Volgens de staatssecretaris wordt het opleggen van de sanctie in het nieuwe poortwachtersmodel eenvoudiger: "Het systeem van gegevensuitwisseling garandeert namelijk dat de werkgever op de hoogte is van zijn reïntegratieverplichtingen en dat hij door de uvi uitdrukkelijk in staat is gesteld daaraan te voldoen. Blijkt dan bij de arbeidsongeschiktheidskeuring dat de werknemer arbeidsongeschikt is, en dat de werkgever blijkens het opgebouwde dossier zijn reïntegratieverplichtingen, zoals het aanvragen van een reïntegratieadvies, heeft verzuimd, dan zal het verhaal van loon voor de uvi aanzienlijk eenvoudiger worden dan thans. In die zin wordt de mogelijkheid tot sanctionering feitelijk aangescherpt voor die gevallen waarin de werkgever aantoonbaar in verzuim blijft".

Het was de bedoeling dat het nieuwe poortwachtersmodel per 1 januari 2000 in werking zou treden. Er is echter nog geen wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ingediend.

3.8 Verhaalsrecht uvi krachtens WAO

a. Vindplaats

Art. 46 WAO.

b. Doelgroep

Werkgevers die een werknemer in dienst hebben met een WAO-uitkering.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer een werkgever zonder deugdelijke grond weigert een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid te laten verrichten, moet hij aan de Uvi een bedrag betalen dat gelijk is aan het loon dat de werknemer met dat passende werk had kunnen verdienen. Deze sanctie is imperatief: wil de werkgever de werknemer niet tewerkstellen en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan valt er niets meer te schikken, en is de werkgever het bedrag verschuldigd. De Uvi heeft dus geen beleidsruimte voor een afweging van belangen.

De sanctie is bedoeld als instrument om de werkgever er toe te dwingen de arbeidsongeschikte werknemer passende arbeid aan te bieden.

e. Voorwaarden voor toepassing van de sanctie

- de sanctie kan alleen van toepassing zijn vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking is gekomen voor een WAO-uitkering;
- de arbeidsongeschikte werknemer is nog in dienst van zijn werkgever;
- de arbeidsongeschikte werknemer is gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dat wil zeggen er is nog voldoende resterende verdien capaciteit die kan worden omgezet in betaalde arbeid bij de eigen werkgever;
- er is in het bedrijf van de werkgever passend werk aanwezig, of dit werk kan met behulp van REA-voorzieningen worden gecreëerd;
- de werkgever kan voor zijn weigering geen deugdelijke grond aanvoeren.

f. Omvang

De werkgever is aan de Uvi een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het bruto loon dat de werknemer had kunnen verdienen, als hij de passende arbeid had verricht. Dit bedrag omvat ook de door de werkgever verschuldigde premies.

g. Duur

De duur van de sanctie wordt in de wet niet aan een maximum gebonden. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren, totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werknemer wordt afgeschat, en hij zijn WAO-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- er voor de werkgever een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

h. Wie bepaalt of er passende arbeid is?

Het Lisv gaat er van uit dat het niet overleggen van het verplichte reïntegratieplan al een indicatie kan zijn voor toepassing van art. 46 WAO. Ook de inhoud van het volledige reïntegratieplan, of het niet uitvoeren van de op het reïntegratieplan vermelde reïntegratie-inspanningen, kan reden zijn om art. 46 WAO toe te passen. Het reïntegratieplan speelt hier dus een belangrijke rol (AD-standaard "Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever", M 98.31).

Volgens een uitspraak van de Rotterdamse rechtbank hoeft de Uvi niet te stellen en te bewijzen dat er in het bedrijf van de werkgever passende arbeid voorhanden is. De bewijslast ligt bij de werkgever: hij moet bewijzen dat er geen passende arbeid is, en dat van hem niet gevergd kan worden de werknemer te werk te stellen. Hij kan niet volstaan met de mededeling dat er geen vacatures zijn. De rechtbank sluit hier aan bij de uitgangspunten die de Hoge Raad in onder andere de arresten Van Haaren-Cehave (NJ 1986, 309) en Goldsteen-Roeland (NJ 1992, 441) heeft geformuleerd (Rb. Rotterdam, 10 februari 1995, RSV 1995, 132).

i. Cumulatie

- de sanctie van art. 46 WAO kan cumuleren met de sanctie van art. 71a lid 4 WAO: als de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of het uitvoeren van het reïntegratieplan, leidt dit tot een boete van maximaal fl 10.000;
- de sanctie van art. 46 WAO kan cumuleren met de loonvordering die de werknemer op grond van art. 7:611 en 628 BW tegen de werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen om aan de werknemer het loon te betalen dat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en de Uvi kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 46 WAO.

j. Beroep

De werkgever kan van de beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

k. Effectiviteit en toepassing

Het CTSV wijst op “de terughoudende opstelling van uitvoeringsinstellingen bij het toetsen van de inspanningsplicht van werkgevers om werknemers die de eigen functie niet meer aan kunnen ander werk aan te bieden. Sancties die mogelijk zijn als de werkgever zich met betrekking tot reïntegratie onvoldoende inspanningen heeft getoost, worden niet of nauwelijks opgelegd”. (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 97*).

l. Nieuwe ontwikkelingen

De staatssecretaris SZW Hoogervorst heeft op 28 mei 1999 een brief met voorstellen voor aanpassing van het poortwachtersmodel naar de Tweede Kamer gestuurd (TK 22 187, nr. 89). Zie paragraaf 3.7 onder s.

Een van deze voorstellen betrof de verbetering van de mogelijkheid om na het eerste ziektejaar het loon op de werkgever te verhalen van hetgeen de zieke werknemer had kunnen verdienen met passende arbeid, als de werkgever hem in staat had gesteld deze arbeid te verkrijgen. Zie de een na laatste alinea van paragraaf 3.7 onder s.

3.9 Verhaalsrecht uvi krachtens WW

a. Vindplaats

Art. 52j WW.

b. Doelgroep

Werkgevers die een werknemer in dienst hebben, die na 52 weken ziekte in aanmerking komt voor een WW-uitkering.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Als een werknemer na 52 weken ziekte in aanmerking komt voor een WW-uitkering, kan er sprake zijn van twee situaties:

- ofwel hij is gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard, en heeft recht op een gedeeltelijke WAO-uitkering en een aanvullende WW-uitkering. In deze situatie kan de Uvi de sanctie van art. 46 WAO toepassen, en is art. 52j WW van geen nut.
- ofwel hij is volledig arbeidsgeschikt verklaard, maar hij is niet in staat zijn eigen arbeid te hervatten. In dat geval heeft hij alleen recht op de WW-uitkering. Voor deze situatie is art. 52j WW bedoeld.

Krachtens art. 52j WW is de werkgever, die zonder deugdelijke grond weigert de voor het eigen werk ongeschikte werknemer, andere passende arbeid aan te bieden, aan de Uvi een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het loon dat de werknemer met het passende werk had kunnen verdienen. Deze sanctie is imperatief. Wil de werkgever de werknemer niet tewerkstellen en is er geen sprake van een deugdelijke weigeringsgrond, dan valt er niets meer te schikken, en is de werkgever het bedrag verschuldigd. De Uvi heeft dus geen beleidsruimte voor een afweging van belangen.

e. Voorwaarden voor toepassing van de sanctie

- de sanctie kan alleen van toepassing zijn vanaf het tweede ziektejaar, zodra de werknemer in aanmerking is gekomen voor de WW-uitkering;
- de werknemer is nog in dienst van de werkgever;
- de werknemer is nog wel ziek in de zin van art. 7:629 BW, dat wil zeggen hij kan de bedongen arbeid niet verrichten, maar niet arbeidsongeschikt in de zin van de WAO. Met andere woorden zijn arbeidsongeschiktheidspercentage ligt beneden de 15%, hij is in staat algemeen gangbare arbeid te verrichten;

- er is in het bedrijf van de werkgever passende arbeid aanwezig, of dit werk kan met behulp van REA-voorzieningen worden gecreëerd;
- de werkgever kan voor zijn weigering geen deugdelijke grond aanvoeren.

f. Omvang

De werkgever is aan de Uvi een bedrag verschuldigd dat gelijk is aan het bruto loon dat de werknemer had kunnen verdienen, als hij de passende arbeid had verricht. Dit bedrag omvat ook de door de werkgever verschuldigde premies.

g. Duur

De duur van de sanctie wordt in de wet niet aan een maximum duur gebonden. In principe kan de betalingsplicht van de werkgever dus voortduren, totdat de voorwaarden voor het opleggen van de sanctie zich niet meer voordoen. Zo zal de sanctie moeten eindigen, indien:

- de werknemer zijn WW-uitkering verliest;
- de werknemer niet langer in dienst is van de werkgever;
- de arbeidsongeschiktheid toeneemt tot boven de 15%, en de werknemer in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WAO-uitkering (in dat geval neemt art. 46 WAO de sanctie over);
- de werkgever alsnog passende arbeid aanbiedt;
- er voor de werkgever een deugdelijke weigeringsgrond ontstaat.

h. Wie bepaalt of er passende arbeid is?

Het Lisv gaat er van uit dat het niet overleggen van het verplichte reïntegratieplan al een indicatie kan zijn voor toepassing van art. 52j WW. Ook de inhoud van het volledige reïntegratieplan, of het niet uitvoeren van de op het reïntegratieplan vermelde reïntegratie-inspanningen, kan reden zijn om art. 52j WW toe te passen (AD-standaard "Beoordeling reïntegratie-inspanningen werkgever", M 98.31).

i. Cumulatie

De sanctie van art. 52j WW kan niet cumuleren met de sanctie van art. 46 WAO. Dus in geval van een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die zowel een WAO- als een WW-uitkering ontvangt, gaat art. 46 WAO voor. De werkgever hoeft het verschuldigde bedrag dus niet dubbel te betalen.

De sanctie van art. 52j WW kan cumuleren met de sanctie van art. 71a lid 4 WAO: als de werkgever zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan het opstellen of het uitvoeren van het reïntegratieplan, leidt dit tot een boete van maximaal fl 10.000.

De sanctie van art. 52j WW kan cumuleren met de loonvordering die de werknemer op grond van art. 7:611 en 628 BW tegen de werkgever kan inzetten. Dit kan leiden tot een dubbele verplichting: de rechter kan de werkgever veroordelen om aan de werknemer het loon te betalen dat hij met passende arbeid had kunnen verdienen, en de Uvi kan van de werkgever hetzelfde bedrag vorderen krachtens art. 52j WW.

j. Beroep

De werkgever kan van de beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

k. Effectiviteit en toepassing

Het CTSV wijst op de “terughoudende opstelling van uitvoeringsinstellingen bij het toetsen van de inspanningslicht van werkgevers om werknemers die de eigen functie niet meer aan kunnen ander werk aan te bieden. Sancties die mogelijk zijn als de werkgever zich met betrekking tot reïntegratie onvoldoende inspanningen heeft getoost, worden niet of nauwelijks opgelegd”. (*Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 97*).

l. Nieuwe ontwikkelingen

Zie paragraaf 3.8 onder l.

4. Incentives voor de arbeidsgehandicapte werknemer

4.1 Loonsuppletie

a. Vindplaats

- Art. 32 REA;
- Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38;
- Regeling loon- en inkomenssuppletie arbeidsgehandicapten, Lisv-besluit van 10 mei 2000, Stcrt. 2000, 105.

b. Doelgroep

- arbeidsgehandicapten met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering;
- arbeidsgehandicapten in de zin van art. 10 REA, die niet in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering omdat zij minder dan 15 of 25% arbeidsongeschikt zijn.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De arbeidsgehandicapte die werk in dienstbetrekking aanvaardt tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdien capaciteit, kan in aanmerking komen voor een loonsuppletie, gedurende maximaal vier jaar. In deze vier jaar wordt de suppletie stapsgewijs afgebouwd van 100% gedurende het eerste jaar naar 25% in het vierde jaar.

De achtergrond van dit reïntegratie-instrument wordt in de Nota van Toelichting bij het Reïntegratie-instrumentenbesluit als volgt toegelicht:

Bij de invoering van de Wet Terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) per 1 augustus 1993 is het arbeidsongeschiktheids criterium in de toenmalige WAO en AAW ingrijpend gewijzigd. Voortaan is het niet meer mogelijk om bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening te houden met de werkelijke verdiensten van de belanghebbende. Arbeidsmarktelementen mogen immers geen rol meer spelen bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Dit heeft tot gevolg dat de mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op basis van de mediane loonwaarde van ten minste drie verschillende in Nederland te duiden functies, die ten minste 30 arbeidsplaatsen vertegenwoordigen, waarmee het hoogste inkomen per uur kan worden verworven uit alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe een belanghebbende met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Het gevolg van deze nieuwe schattingsmethode is, dat er een "gat" kan ontstaan tussen het loon dat de belanghebbende geacht wordt te kunnen verdienen op grond van de theoretische schatting, en het loon dat hij in werkelijkheid kan verdienen. Dit verschil kan een drempel opwerpen voor daadwerkelijke reïntegratie door aanvaarding van betaalde arbeid. Dit is de reden dat de mogelijkheid van loonsuppletie in het leven is geroepen, aanvankelijk geregeld in art. 60 WAO oud, en nu in art. 32 REA.

De bedoeling van de loonsuppletieregeling is dus, om het "gat" tussen de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de theoretische verdien capaciteit, en de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de werkelijke verdiensten tijdelijk geheel of gedeeltelijk te overbruggen, als stimulans om toch betaalde arbeid te accepteren. Ook de arbeidsgehandicapte die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, kan op deze regeling een beroep doen. Denk bijvoorbeeld aan de arbeidsgehandicapte die na keuring minder dan 15% arbeidsongeschikt wordt verklaard, waardoor hij niet voor WAO in aanmerking komt. Ook deze arbeidsgehandicapte kan in werkelijkheid een loon ontvangen dat lager is dan de voor hem vastgestelde theoretische verdien capaciteit. De loonsuppletie kan dit gat tijdelijk aanvullen.

e. Voorwaarden

Om voor de loonsuppletie in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsgehandicapte aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Hij moet betaalde arbeid gaan verrichten tegen een loon dat lager is dan zijn theoretische verdien capaciteit. Het gaat hierbij om arbeid "in dienstbetrekking", dat wil zeggen dat er sprake moet zijn van een dienstbetrekking in de zin van art. 3, 4 of 5 WAO. Verzekeringplichtige arbeid dus, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst, hetzij op basis van een ander soort arbeidscontract, waarbij de werkgever/opdrachtgever verplicht is premies werknemersverzekeringen op het loon in te houden.
2. Er kan niet eerder loonsuppletie worden toegekend dan na afloop van het wachtjaar voor de WAZ, Wajong of WAO. Pas dan wordt immers de resterende verdien capaciteit vastgesteld.
Deze voorwaarde laat overigens de mogelijkheid open dat de aanvaarding van het werk al tijdens het wachtjaar kan plaatsvinden en dat het werken vervolgens na het wachtjaar wordt voortgezet. Ook is het mogelijk dat suppletie wordt toegekend in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, het jaar waarin de werknemer nog ontslagbescherming geniet en er vaak sprake is van werkhervatting bij de eigen werkgever.

Het Lisv stelt in de bijlage van de Regeling loon- en inkomenssuppletie: een ruimhartige wetsinterpretatie suggereert derhalve dat het geen noodzakelijke verstrekingsvoorwaarde is dat het tijdstip van aanvaarding van het werk moet zijn gelegen na toekenning of herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het zou onwenselijk zijn dat een werknemer wacht met het aanvaarden van werk tot het moment waarop de uitkering wordt toegekend of herzien. Dit pleit er voor om ook suppletie te verlenen bij werkaanvaarding tijdens en uitlooptermijn, als al bekend is dat de uitkering zal worden verlaagd of ingetrokken.

3. Er moet sprake zijn van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd of om een dienstbetrekking voor bepaalde tijd met een duur van ten minste 6 maanden.
4. Er wordt geen suppletie toegekend indien sprake is van kennelijk onbedoeld gebruik. Er zijn praktische situaties denkbaar waarin toekenning van een suppletie in strijd is met het door de wetgever beoogde doel en het door het Lisv ontwikkelde beleid.

N.B: onder het aanvaarden van werk in dienstbetrekking valt zowel het in dienst treden bij een nieuwe werkgever, als ook het aanvaarden van aangepast werk tegen een aangepaste beloning bij de eigen werkgever.

f. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de loonsuppletie aanvragen bij de Uvi die zijn uitkering betaalt.

Aanvraagtermijn: de werknemer kan uiterlijk tot twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking de loonsuppletie aanvragen. Zijn de werkzaamheden aangevangen voor de beslissing over de mate van arbeidsongeschiktheid, dan moet de werknemer de loonsuppletie aanvragen binnen twee maanden na die beslissing.

De Uvi moet binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag een beschikking geven.

g. Hoogte

De hoogte van de loonsuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering die zou worden verkregen indien de theoretische verdien capaciteit per uur gezien, zou worden verlaagd tot het feitelijk door de werknemer per uur verdiende loon, en de lagere feitelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Heeft de arbeidsgehandicapte geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt de hoogte van de loonsuppletie uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen enerzijds het bedrag van de theoretische verdien capaciteit, en anderzijds het bedrag dat de arbeidsgehandicapte in werkelijkheid verdient.

De loonsuppletie kan nooit meer bedragen dan 20% van de theoretische verdien capaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd, dat loonsuppletie + loon + arbeidsongeschiktheidsuitkering (en/of WW- of ZW-uitkering) niet meer bedraagt dan het maatmaninkomen.

De loonsuppletie wordt in vier stappen afgebouwd:

- het eerste jaar ontvangt de arbeidsgehandicapte 100% suppletie;
- het tweede jaar 75%;
- het derde jaar 50%;
- het vierde jaar 25%.

Gaat de arbeidsgehandicapte in deeltijd werken, dan geldt het volgende:

Het is niet de bedoeling dat de suppletie als compensatie gaat werken voor het feit dat de inkomsten louter als gevolg van het minder werken lager zijn dan de theoretisch vastgestelde resterende verdien capaciteit. Want voor de uren waarin de arbeidsgehandicapte nog wel kan werken, maar dat feitelijk niet doet, is sprake van werkloosheid. In deze situatie dient de suppletie dan ook naar evenredigheid verminderd te worden.

Echter indien in het kader van de theoretische schatting is vastgesteld dat de werknemer minder uren kan werken dan voordat hij arbeidsongeschikt werd, komt hij in aanmerking voor een volledige suppletie.

h. Duur

De loonsuppletie wordt verstrekt gedurende maximaal vier jaar, over perioden waarin loon uit dienstbetrekking wordt ontvangen. De vierjaarperiode gaat lopen vanaf de datum met ingang waarvan voor de eerste maal loonsuppletie is toegekend. Perioden waarin wegens ziekte niet is gewerkt, tellen mee als perioden waarover loon wordt ontvangen.

Als de arbeid in dienstbetrekking wordt onderbroken en de arbeidsgehandicapte in die periode geen loon of ziekgeld ontvangt, dan eindigt de suppletie. Na hervatting van de arbeid herleeft ook de suppletie. De vierjaarperiode loopt tijdens de onderbreking echter door. Dus ook als er onderbrekingen zijn geweest, zal de suppletie eindigen als vier jaren, vanaf de ingangsdatum, zijn verstreken.

i. Uitbetaling

De suppletie wordt tegelijk met de arbeidsongeschiktheidsuitkering (of de WW-uitkering) uitbetaald door de Uvi.

j. Cumulatie

Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regeling opgenomen. Dat betekent dat de loonsuppletie kan worden toegepast naast andere reïntegratie-instrumenten.

Zou bijvoorbeeld de arbeidsgehandicapte werknemer bij zijn eigen werkgever in een andere functie gaan werken, dan kan de werkgever het herplaatsingsbudget of het pakket op maat aanvragen, terwijl de werknemer gebruik maakt van de loonsuppletie. Een ander voorbeeld is de combinatie loonsuppletie en werknemersvoorziening (art. 31 REA).

k. Financiering

De loonsuppletie wordt betaald uit het REA-fonds. Er is geen subsidieplafond.

l. Beroep

De werknemer kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

m. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is de loonsuppletie 517 keer toegekend. Opvallend is dat vooral mannen hiervoor in aanmerking komen (nl. 476 mannen tegen 41 vrouwen). In 479 gevallen werd de loonsuppletie toegekend aan een persoon met een WAO-uitkering, in 35 gevallen aan een persoon zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV 1999, p. 124:

Bij het opstellen van de begroting voor het Reïntegratiefonds ging het Lisv er van uit dat de loonsuppletie in 1999 225 keer zou worden toegekend. Er was 0,8 miljoen voor begroot.

Het arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid, augustus 1998, p. 27:

Van de 77 arbodiensten was 85% op de hoogte van dit reïntegratie-instrument. Wat betreft de toepassing: 6% past het regelmatig toe, 37% af en toe, en 57% past het nooit toe.

Research-nota 1998, Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid, juli 1998, p. 76:

Bij de invoering van de loonsuppletie in 1996 ging het kabinet uit van 10.000 personen per jaar, en een bedrag van 50 miljoen. In 1996 werd de loonsuppletie 26 keer toegekend, in 1997 105 keer.

4.2 Proefplaatsing met reïntegratie-uitkering

a. Vindplaats

- Art. 23 tot en met 27 REA
- Art. 115 ABW
- Art. 38 IOAW
- Art. 38 IOAZ
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38

b. Doelgroep

De arbeidsgehandicapte die recht heeft op een WW- of WBIA-uitkering;

c. Uitvoeringsinstantie

Het lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Op grond van art. 23 REA kan de arbeidsgehandicapte die (naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering) een WW- of WBIA-uitkering ontvangt, bij een potentiële werkgever gedurende 6 maanden op proef onbeloonde werkzaamheden verrichten. De WW- of WBIA- uitkering zal dan worden ingetrokken (hij is immers niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt), maar hiervoor in de plaats komt dan de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering is even hoog als de ingetrokken werkloosheidsuitkering, zodat de werknemer er niet in inkomen op achteruit gaat. De arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft gewoon doorlopen, en wordt tijdens de proefperiode niet gewijzigd.

Dit reïntegratie-instrument kan zowel voor de werkgever als de werknemer gunstig zijn:

- de werknemer kan, met behoud van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering, en zonder inkomensverlies, gedurende 6 maanden een nieuwe functie en/of een nieuwe werkgever "uitproberen". Hij kan op deze manier werkervaring opdoen, wat vooral van belang is voor arbeidsgehandicapten die al geruime tijd niet meer gewerkt hebben;
- de werkgever kan gedurende zes maanden ervaring opdoen met de arbeidsgehandicapte werknemer, zonder dat hij er loon voor hoeft te betalen. Voor een werkgever kan dit een extra zetje in de rug zijn om eens te kiezen voor een werknemer met een arbeidshandicap.

e. Voorwaarden

- de arbeidsgehandicapte moet onbeloonde werkzaamheden gaan verrichten, voor een periode van niet langer dan 6 maanden;
- de werkzaamheden mogen de krachten en bekwaamheden van de arbeidsgehandicapte niet te boven gaan. De werkzaamheden mogen dus niet schadelijk zijn voor de gezondheidssituatie van de arbeidsgehandicapte;
- het moet gaan om werkzaamheden die niet met behoud van WW-uitkering verricht mogen worden;
- de werkgever moet voor de arbeidsgehandicapte een aansprakelijkheid- en ongevallenverzekering afgesloten hebben;
- de arbeidsgehandicapte heeft niet eerder dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden onbeloond op een proefplaats bij deze werkgever of diens rechtsvoorganger verricht, en hiervoor een reïntegratie-uitkering ontvangen.

Het is niet mogelijk om in het eerste ziektejaar een reïntegratie-uitkering aan te vragen voor een proefplaats bij de eigen werkgever. In dat jaar heeft de werknemer immers nog recht op doorbetaling van loon (art. 7:629 BW), zodat hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering. Wil de werknemer hiervan bij de eigen werkgever gebruik maken (bijvoorbeeld op proef aangepaste andere werkzaamheden doen), dan moet hij wachten tot de 52 ziekte weken zijn volgemaakt, en de loonbetalingsplicht is beëindigd.

f. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de reïntegratie-uitkering vóór aanvang van de onbeloonde werkzaamheden aanvragen bij de Uvi van wie hij de WW-uitkering ontvangt. Is hij nog bij zijn eigen werkgever in dienst, dan moet hij de reïntegratie-uitkering aanvragen bij de Uvi waarbij zijn werkgever is aangesloten.

De Uvi moet binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag beslissen. Kan de Uvi niet binnen deze termijn over de aanvraag een beschikking geven, dan wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 49b lid 3 en 5 REA).

Het is niet verstandig om alvast met de onbeloonde werkzaamheden te beginnen, voordat de positieve beschikking van de Uvi binnen is. Stel dat de Uvi de aanvraag afwijst. Dan heeft dat tot gevolg dat de arbeidsgehandicapte over de reeds gewerkte periode noch loon, noch WW, noch een reïntegratie-uitkering ontvangt. Hij kan dus beter wachten met werken tot de aanvraag is toegewezen.

g. Hoogte

De reïntegratie-uitkering is even hoog als de WW- of de WBIA- uitkering die de arbeidsgehandicapte feitelijk zou hebben ontvangen als hij niet op de proefplaats was gaan werken.

Dit betekent dat een eventueel opgelegde sanctie doorwerkt in de reïntegratie-uitkering. Was de WW-uitkering bijvoorbeeld met 10% gekort, dan is de reïntegratie-uitkering ook 10% lager. De arbeidsgehandicapte kan dus niet via de proefplaatsing onder een opgelegde sanctie uitkomen.

Op grond van art. 27 lid 2 REA wordt geen rekening gehouden met een eventuele verlaging of eindiging van de WW-uitkering, die zou zijn opgetreden als deze uitkering tijdens de proefplaatsing zou zijn doorbetaald. Bijvoorbeeld: zou de WW-uitkering tijdens de proefplaatsing overgaan van de loongerelateerde uitkering naar de vervolgutkering, dan heeft dit geen gevolgen voor de omvang van de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering blijft gehandhaafd op het niveau van de loongerelateerde uitkering.

h. Duur

De reïntegratie-uitkering duurt maximaal 6 maanden. De uitkering wordt verstrekt over een aaneengesloten periode van 6 maanden, of zoveel korter als de onbeloonde werkzaamheden op de proefplaats worden verricht.

De uitkering vangt aan op de eerste dag van de kalenderweek waarin de werkzaamheden zijn begonnen. Dus wordt bijvoorbeeld op woensdag begonnen met het werk, dan begint de zes maandenperiode al te lopen op maandag. Aangezien de uitkering maximaal over een aaneengesloten periode van 6 maanden kan worden verstrekt, leidt dit eerdere aanvangstijdstip er toe dat aan het eind van de feitelijke werkperiode over een aantal dagen geen reïntegratie-uitkering kan worden verstrekt.

Een voorbeeld:

Stel de proefplaatsing begint op vrijdag 2 juni 2000, en zal lopen tot en met 2 december 2000 (6 maanden). De reïntegratie-uitkering begint te lopen op de eerste kalenderdag van de week: 29 mei 2000. Aangezien de uitkering maximaal 6 maanden verstrekt kan worden, loopt hij af op 28 november 2000. De werknemer ontvangt dus over de periode 28 november tot en met 2 december 2000 geen reïntegratie-uitkering. Dit gat kan ook niet met de WW worden opgevuld. Hij heeft immers geen recht op WW, omdat hij op die dagen werkt. Om dit probleem te voorkomen, dient men er voor te zorgen dat de proefplaatsing altijd begint op een maandag.

Wanneer de arbeidsgehandicapte de proefplaats voortijdig beëindigt, of onderbreekt, wordt de reïntegratie-uitkering stopgezet.

Alleen in geval van ziekte is dit anders. Als de arbeidsgehandicapte tijdens de proefplaatsing ziek wordt, ontvangt hij een ZW-uitkering. Zodra hij zijn onbeloonde werkzaamheden weer hervat, herleeft de reïntegratie-uitkering. De maximumperiode van 6 maanden wordt dan verlengd met de ziekteperiode. In totaal blijven er dus zes maanden waarin de arbeidsgehandicapte heeft kunnen werken met een reïntegratie-uitkering.

i. Uitbetaling

De reïntegratie-uitkering wordt op dezelfde wijze uitbetaald als de WW-uitkering, dus per 4 weken of per maand achteraf.

j. Cumulatie

De regeling kent geen anti-cumulatiebepaling. In principe zou de reïntegratie-uitkering dus gecombineerd kunnen worden met andere reïntegratie-instrumenten. Het moet dan wel gaan om reïntegratie-instrumenten die niet gekoppeld zijn aan het verrichten van arbeid in dienstbetrekking. Een proefplaats is immers geen dienstbetrekking. Dat betekent bijvoorbeeld dat de werkgever die een arbeidsgehandicapte op proef laat werken, geen werkgeversvoorziening, plaatsingsbudget, herplaatsingsbudget, of pakket op maat kan aanvragen.

De arbeidsgehandicapte kan de reïntegratie-uitkering combineren met een werknemersvoorziening, voor zover dit noodzakelijk is om de arbeid op de proefplaats te kunnen verrichten (art. 22, lid 2 sub c REA). De werknemersvoorzieningen van art. 31 REA zijn daarentegen niet te combineren met de reïntegratie-uitkering, omdat hier wel de eis van een dienstbetrekking wordt gesteld.

k. Financiering

De reïntegratie-uitkering wordt gefinancierd uit het REA-fonds. Er is geen subsidieplafond.

Het Lisv heeft voor 1999 een bedrag van 23,9 miljoen uitgetrokken voor de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing of scholing. Voor 2000 een bedrag van 25 miljoen.

l. Beroep

De arbeidsgehandicapte kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

m. Gang van zaken wanneer de arbeidsgehandicapte een bijstandsuitkering heeft

Wanneer de arbeidsgehandicapte een ABW, IOAW, of IOAZ-uitkering heeft, kan hij ook gedurende zes maanden op een proefplaats werken. Een reïntegratie-uitkering is in dat geval niet nodig, omdat de uitkering wordt doorbetaald tijdens het verrichten van de onbeloonde werkzaamheden.

De gang van zaken rond de proefplaats is geregeld in art. 115 lid 2 ABW, art. 38 lid 2 IOAW, en art. 38 lid 2 IOAZ.

Volgens deze regels geldt, dat de arbeidsgehandicapte met een ABW-, IOAW-, of IOAZ-uitkering die op een proefplaats onbeloonde werkzaamheden gaat verrichten, geen sollicitatieplicht heeft, en geen passende arbeid hoeft te aanvaarden.

Voor het verrichten van onbeloonde arbeid op een proefplaats gelden ongeveer dezelfde voorwaarden als in de Wet REA:

- het moet gaan om werkzaamheden, waartoe de belanghebbende met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
- de werkgever moet een aansprakelijkheid- en ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer afgesloten hebben;
- het moet gaan om werkzaamheden die de belanghebbende niet eerder reeds onbeloond op een proefplaats bij die werkgever of diens rechtsvoorganger heeft verricht.

De gemeente zal moeten nagaan of aan deze voorwaarden is voldaan.

Divosa raadt de gemeenten aan om van tevoren met de werkgever af te spreken dat de arbeidsgehandicapte bij gebleken geschiktheid in dienst wordt genomen. De werkgever kan vervolgens een aanvraag indienen voor een plaatsingsbudget of een pakket op maat. In dat laatste geval dient de gemeente de vergoedingen die tijdens de proefplaatsing zijn verstrekt op grond van art. 8a, lid 3 Buf (voorzieningen) met het pakket op maat te verrekenen. Voor het vaststellen van een pakket op maat moet immers gekeken worden naar alle relevante kosten die de werkgever bij indiensttreding nog moet maken.

n. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juni 1998 tot en met juni 1999 is er 587 keer een proefplaatsing toegekend, en 888 keer een reïntegratie-uitkering. De toekenning van de reïntegratie-uitkering wordt door het Lisv niet uitgesplitst in uitkering bij scholing en uitkering bij proefplaatsing. Dat verklaart het hogere aantal uitkeringen ten opzichte van het aantal proefplaatsingen.

Opvallend is dat de proefplaatsing vooral bij vrouwen wordt toegepast: 463 vrouwen tegen 124 mannen. In 428 gevallen was er sprake van een persoon met een WAO-uitkering, in 127 gevallen was er sprake van een persoon zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Zoekgedrag, bemiddeling en reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten in 1998. Lisv, juni 1999, p. 136:

Volgens de respondenten werd het instrument van proefplaatsing met behoud van uitkering tamelijk vaak toegepast (bij 39%). Deze uitkomst spoorde niet met ander onderzoek aan werkgeverskant, waaruit bleek dat dit instrument veel minder vaak voorkwam dan dat van 'werken op therapeutische basis'. Het is mogelijk dat de respondenten het instrument proefplaatsing verwarren met het instrument arbeidstherapie.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 124:

Het Lisv was voor 1999 uitgegaan van 2500 toekenningen van de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing of scholing. Voor 1999 was hiervoor een bedrag begroot van 23,9 miljoen. Verwachte realisatie voor 1999: 15,2 miljoen. Voor 2000 is een bedrag van 25 miljoen begroot.

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75:

Het aantal proefplaatsingen (op grond van art. 63 WAO oud) neemt volgens de respondenten af:

In 1995 werd het op 0,21% van de werknemers toegepast, in 1996 en 1997 op 0,1% van de werknemers.

Arbodienstenpanel, rapportage eerste peiling, TNO Arbeid, augustus 1998, p. 27:

Van de 77 arbodiensten is 85% op de hoogte van dit instrument.

Wat betreft toepassing: 8% past dit instrument regelmatig toe, 32% af en toe, 60% nooit.

Research-nota 1998, Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid juli 1998, p. 76:

Een proefplaatsing en reïntegratie-uitkering werd in 1996 ongeveer 185 keer toegekend, in 1997 ongeveer 288 keer. Arbeidsdeskundigen waren overwegend negatief over de regeling (oude versie).

4.3 Scholing met reïntegratie-uitkering

a. Vindplaats

- Art. 23 tot en met 27 REA
- Art. 114 ABW
- Art. 37 IOAW
- Art. 37 IOAZ
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 16 februari 2000, Stcrt. 2000, 38

a. Doelgroep

- de arbeidsgehandicapte die recht heeft op een WW- of WBIA-uitkering;
- de arbeidsgehandicapte die geen recht heeft op een WW-uitkering, uitsluitend wegens het feit dat hij al begonnen was met de scholing voordat het arbeidsuren- en het loonverlies intrad.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi

d. Inhoud

Op grond van art. 23 REA kan de arbeidsgehandicapte die (naast zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering) een WW- of WBIA- uitkering ontvangt, gedurende maximaal twee jaar een naar het oordeel van het Lisv noodzakelijke scholing of opleiding volgen. De WW- of WBIA-uitkering zal dan worden ingetrokken (hij is immers niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt), maar hiervoor in de plaats komt dan de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering is even hoog als de ingetrokken werkloosheidsuitkering, zodat de arbeidsgehandicapte er in inkomen niet op achteruit gaat. De arbeidsongeschiktheidsuitkering blijft gewoon doorlopen, en wordt tijdens de scholing niet ingetrokken of herzien.

Deze regeling is veel gunstiger dan de voor niet-arbeitsgehandicapte WW-ers geldende regeling van scholing met behoud van WW krachtens art. 76 WW. Op grond van deze bepaling kan de werkloze met behoud van WW een opleiding volgen. Tijdens de opleidingsperiode loopt de WW-aanspraak echter door, met het gevolg dat de werkloze vaak na afloop van de opleiding meteen in de bijstand terechtkomt.

Art. 23 REA voorkomt dit probleem. Doordat de arbeidsgehandicapte WW'er tijdens de opleidingsperiode recht heeft op de reïntegratie-uitkering, wordt de WW-aanspraak over die periode opgeschort. Na afloop van de opleiding herleeft de WW-uitkering weer, zodat de arbeidsgehandicapte niet meteen is aangewezen op een bijstandsuitkering ter aanvulling van zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De wetgever acht deze gunstiger regeling voor arbeidsgehandicapten gerechtvaardigd, gezien het feit dat arbeidsgehandicapte werklozen in een veel moeilijker positie verkeren als gezonde werklozen. Ze hebben een zwakkere arbeidsmarktpositie, en zullen vaker ingrijpend moeten om-, her-, of bijscholen, willen zij weer een kans maken op de arbeidsmarkt.

e. Voorwaarden

De arbeidsgehandicapte die aanspraak wil maken op de reïntegratie-uitkering tijdens scholing, moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- de scholing of opleiding moet naar het oordeel van het Lisv noodzakelijk zijn;
- de scholing of opleiding mag niet langer duren dan twee jaar;
- de arbeidsgehandicapte mag dezelfde of een soortgelijke scholing of opleiding niet reeds eerder gevolgd hebben.

Het is niet mogelijk om in het eerste ziektejaar een reïntegratie-uitkering aan te vragen voor het volgen van een opleiding of scholing. In dat jaar heeft de arbeidsgehandicapte immers nog recht op doorbetaling van loon (art. 7:629 BW), zodat hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering. Wil de werknemer hiervan bij de eigen werkgever gebruik maken (bijvoorbeeld een omscholing volgen zodat hij in aangepaste arbeid bij de eigen werkgever kan blijven werken), dan gaat de reïntegratie-uitkering pas in, nadat de 52 ziekte weken zijn volgemaakt en de loonbetalingsplicht is beëindigd.

f. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de reïntegratie-uitkering voor aanvang van scholing of opleiding aanvragen bij de Uvi van wie hij de WW-uitkering ontvangt. Is hij nog bij zijn eigen werkgever in dienst, dan moet hij de reïntegratie-uitkering aanvragen bij de Uvi waarbij zijn werkgever is aangesloten.

De Uvi moet binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag beslissen. Kan de Uvi niet binnen deze termijn een beschikking geven over de aanvraag, dan wordt dit schriftelijk aan de aanvrager medegedeeld onder vermelding van een zo kort mogelijke termijn waarbinnen de beschikking wel tegemoet kan worden gezien (art. 49b, lid 3 en 5 REA).

g. Hoogte

De reïntegratie-uitkering is even hoog als de WW- of de WBIA-uitkering die de arbeidsgehandicapte feitelijk zou hebben ontvangen als hij niet aan de scholing was begonnen. Dit betekent dat een eventueel opgelegde sanctie doorwerkt in de reïntegratie-uitkering. Was de WW-uitkering bijvoorbeeld met 10% gekort, dan is de reïntegratie-uitkering ook 10% lager. De arbeidsgehandicapte kan dus niet tijdens de scholing onder een opgelegde sanctie uitkomen.

Op grond van art. 27 lid 2 REA wordt geen rekening gehouden met een eventuele verlaging of eindiging van de WW-uitkering, die zou zijn opgetreden als deze uitkering tijdens de scholing zou zijn doorbetaald. Bijvoorbeeld: zou de WW-uitkering tijdens de scholing overgaan van de loongerelateerde uitkering naar de vervolgutkering, dan heeft dit geen gevolgen voor de omvang van de reïntegratie-uitkering. Deze uitkering blijft gehandhaafd op het niveau van de loongerelateerde uitkering. De scholing kan maximaal twee jaar duren. Stel dat de arbeidsgehandicapte slechts aanspraak had op een WW-uitkering van een half jaar. Dan heeft dat geen gevolgen voor de duur van de reïntegratie-uitkering: zolang de scholing duurt, blijft de reïntegratie-uitkering lopen.

Art. 27 lid 3 geeft aan hoe hoog de reïntegratie-uitkering is, in het geval waarin de arbeidsgehandicapte geen recht op WW heeft omdat de scholing al is aangevangen voordat hij werkloos werd. In die situatie is de reïntegratie-uitkering gelijk aan het bedrag dat hij aan WW-uitkering ontvangen zou hebben, als hij wel werkloos was geweest. Dit is bijvoorbeeld van belang voor de arbeidsgehandicapte die alvast met de scholing begint tijdens het eerste ziektejaar. Gedurende de 52-wekenperiode heeft hij nog geen aanspraak op de reïntegratie-uitkering, maar zodra de 52 weken voorbij zijn, en de werkgever geen loon meer hoeft te betalen, kan de arbeidsgehandicapte wel voor reïntegratie-uitkering in aanmerking komen (als aan de overige toekenningsvoorwaarden is voldaan).

Verrekening van een eventuele stagevergoeding:

Als de arbeidsgehandicapte tijdens de opleiding een onkostenvergoeding of een stagevergoeding ontvangt, wordt dit bedrag van de reïntegratie-uitkering afgetrokken, wanneer het hoger is dan fl 50 per kalenderweek (Ministeriële regeling van 25 augustus 1995, Stcrt. 195, 169).

Als de arbeidsgehandicapte tijdens de opleiding of scholing betaalde arbeid gaat verrichten, wordt de reïntegratie-uitkering verminderd met 70% van het met die arbeid verdiende loon.

h. Duur

De reïntegratie-uitkering wordt verstrekt over een aaneengesloten periode van maximaal twee jaar, of zoveel korter als de scholing of de opleiding wordt gevolgd.

De uitkering vangt aan op de eerste dag van de kalenderweek waarin de scholing of opleiding is begonnen.

Wanneer de arbeidsgehandicapte de scholing of opleiding voortijdig beëindigt, wordt de reïntegratie-uitkering stopgezet.

Alleen in geval van ziekte is dit anders. Als de arbeidsgehandicapte tijdens scholing ziek wordt, ontvangt hij een ZW-uitkering. Zodra hij zijn scholing hervat, herleeft de reïntegratie-uitkering. De maximumperiode van 2 jaar wordt dan verlengd met de ziekteperiode. In totaal blijven er dus maximaal 2 jaar waarin de arbeidsgehandicapte een scholing heeft kunnen volgen met een reïntegratie-uitkering.

i. Uitbetaling

De reïntegratie-uitkering wordt op dezelfde wijze uitbetaald als de WW-uitkering, dus per 4 kalenderweken of per maand achteraf.

j. Cumulatie

De regeling kent geen anti-cumulatiebepaling. In principe zou de reïntegratie-uitkering dus gecombineerd kunnen worden met andere reïntegratie-instrumenten. Het moet dan wel gaan om reïntegratie-instrumenten die niet gekoppeld zijn aan het verrichten van arbeid in dienstbetrekking. Tijdens de opleiding is er immers geen sprake van een dienstbetrekking.

De arbeidsgehandicapte kan de reïntegratie-uitkering daarom niet combineren met een werknemersvoorziening op grond van art. 31 REA. Wel kan hij het combineren met een voorziening krachtens art. 22 REA.

Van belang is ook het reïntegratie-instrument van art. 43 lid 4 WAO: de WAO-uitkering kan niet worden ingetrokken of herzien gedurende de scholing of opleiding, ook al zou tijdens deze periode de arbeidsongeschiktheid afnemen.

En art. 42 lid 4 WAO: wanneer de arbeidsgehandicapte een opleiding of scholing heeft voltooid, wordt de herziening van de WAO-uitkering uitgesteld tot een jaar na voltooiing van de scholing of opleiding. De arbeidsgehandicapte heeft dus nog een jaar de tijd om werk te vinden dat past bij zijn nieuwe capaciteiten. Deze WAO-bepalingen zijn van belang wanneer er sprake is van een gedeeltelijke WAO-uitkering, die wordt aangevuld met WW.

k. Financiering

De reïntegratie-uitkering wordt gefinancierd uit het REA-fonds. Er is geen subsidieplafond.

Het Lisv heeft voor 1999 een bedrag van 23,9 miljoen uitgetrokken voor de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing of scholing. Voor 2000 een bedrag van 25 miljoen.

l. Beroep

De arbeidsgehandicapte kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

m. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juni 1998 tot en met juni 1999 is er 888 keer een reïntegratie-uitkering toegekend. De toekenning van de reïntegratie-uitkering wordt door het Lisv niet uitgesplitst in uitkering bij scholing en uitkering bij proefplaatsing. Aangezien er 587 keer een proefplaatsing is toegepast, zou dit kunnen betekenen dat er 301 keer een scholing met reïntegratie-uitkering is toegekend.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 124:

Het Lisv was voor 1999 uitgegaan van 2500 toekenningen van de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing of scholing. Voor 1999 was hiervoor een bedrag van 23,9 miljoen begroot. Verwachte realisatie voor 1999: 15,2 miljoen. Voor 2000 is begroot een bedrag van 25 miljoen.

4.4 Tijdens scholing geen herziening of intrekking van de uitkering

a. Vindplaats

- art. 43 lid 4 WAO;
- art. 11 lid 5 Wajong;
- art. 12 lid 5 WAZ.

b. Doelgroep

Personen met een WAO, WAZ, of Wajong-uitkering die deelnemen aan een opleiding of scholing.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Uitgangspunt van de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen is, dat de uitkering wordt herzien wanneer de betrokkene op grond van enige wettelijke bepaling in aanmerking komt voor een hogere of lagere uitkering. Zo'n herziening kan plaatsvinden gedurende de gehele looptijd van het recht op uitkering.

Het is mogelijk dat een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voor hem gewenste scholing of opleiding, juist door het volgen daarvan minder arbeidsongeschikt wordt. In de genoemde artikelen in de WAO, WAZ en Wajong is een regeling gegeven om te voorkomen dat in een dergelijke situatie de uitkering tijdens de duur van de opleiding of scholing wordt herzien.

Een herziening wegens toegenomen arbeidsongeschiktheid is tijdens het volgen van een opleiding of scholing overigens wel mogelijk. Het gaat er slechts om, dat de arbeidsgehandicapte niet er voor hoeft te vrezen dat zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat als gevolg van het volgen van een opleiding.

N.B: herziening of intrekking van de uitkering is wel mogelijk, wanneer de arbeidsgehandicapte onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat van de opleiding (zie art. 21 lid 4 WAO, art. 9 lid 3 WAZ, art. 8 lid 3 Wajong).

e. Voorwaarden

Deze regeling moet worden toegepast, zodra de arbeidsgehandicapte:

- onder de doelgroep valt (zie sub a), en
- een opleiding of scholing volgt.

De Uvi moet deze regeling ambtshalve toepassen. Er is geen beleidsvrijheid.

f. Cumulatie

Wanneer de betrokkene tevens een WW- of WBIA-uitkering ontvangt, kan er sprake zijn van een aanspraak op reïntegratie-uitkering tijdens het volgen van de scholing (art. 23 REA), die de WW- of WBIA-uitkering vervangt.

De betrokkene kan tijdens de scholing een werknemersvoorziening in de zin van art. 22 REA aanvragen.

Het gaat dan om voorzieningen die noodzakelijk zijn om de scholing te kunnen volgen. Ook kan het gaan om een vergoeding van de kosten van de opleiding of scholing (art. 22 lid 2 sub a REA).

g. Beroep

Wanneer de Uvi tijdens de scholing of opleiding toch tot herziening of intrekking van de uitkering overgaat, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

4.5 Na scholing uitstel herziening of intrekking van de uitkering

a. Vindplaats

- art. 42 lid 4 en 43 lid 4 WAO;
- art. 19 lid 2 en 38 lid 4 WAZ;
- art. 17 lid 3 en 31 lid 4 Wajong.

b. Doelgroep

Personen met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering die een scholing of opleiding afgerond hebben.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer een arbeidsongeschikte een scholing of opleiding volgt, verwerft hij nieuwe vaardigheden waarmee vaak andere en/of hoger beloonde functies kunnen worden geduid. Het arbeidsongeschiktheidspercentage kan als gevolg daarvan afnemen. Dat leidt tot een verlaging van de uitkering, ook in de situatie dat de betrokkene nog geen werk heeft gevonden waarop de scholing was gericht. Dit zou kunnen leiden tot een terughoudende opstelling ten aanzien van scholing.

Om te voorkomen dat de arbeidsongeschikte met het oog op de mogelijke verlaging van zijn uitkering, scholing niet aandurft, bepaalt de wet dat de herziening van de WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering met een jaar wordt uitgesteld. De betrokkene krijgt dus een jaar de tijd om naar passende arbeid te zoeken, zonder dat het recht op uitkering wordt aangetast.

e. Voorwaarden

Uitstel van de herziening van het arbeidsongeschiktheidspercentage is alleen mogelijk, indien:

- de herziening van het percentage verband houdt met de voltooiing van de opleiding of scholing. Dat wil zeggen: zou de gezondheidstoestand verbeteren tijdens de opleiding, dan is de regeling niet van toepassing. De regeling is er alleen voor die gevallen waarin uitsluitend als gevolg van de voltooiing van de opleiding of scholing herschatting mogelijk wordt;
- de arbeidsongeschikte de opleiding of scholing met goed gevolg voltooid heeft;
- het gaat om een arbeidsmarktrelevante opleiding of scholing, dat wil zeggen een opleiding of scholing die de arbeidsgeschiktheid of de arbeidsmarktkansen van de betrokkene verbetert.

f. Duur

Het uitstel van de herziening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering duurt een jaar, gerekend vanaf de voltooiing van de opleiding of scholing.

g. Cumulatie

- Tijdens het volgen van de opleiding of scholing kan de Uvi evenmin de uitkering herzien of intrekken, zie paragraaf 4.4.
- Indien de arbeidsongeschikte tijdens het jaar waarin geen herziening mag plaatsvinden, betaalde arbeid gaat verrichten, mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering eveneens niet verlaagd of ingetrokken worden. In deze situatie is de anti-cumulatieregeling van art. 44 WAO (art. 58 WAZ, art. 50 Wajong) expliciet van toepassing.

Deze anti-cumulatieregeling kan twee gevolgen hebben. Ofwel de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt niet meer uitbetaald: dit is het geval wanneer de arbeidsongeschikte met de arbeid zoveel verdient, dat het arbeidsongeschiktheidspercentage onder de 15 of 25% terechtkomt. Ofwel er wordt een lager bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering uitbetaald: dit is het geval wanneer de arbeidsongeschikte met de arbeid zoveel verdient, dat het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaat, maar nog wel boven de 15 of 25% blijft. In deze situaties blijft de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dus ongewijzigd, alleen de uitbetaling wordt aangepast. Dit duurt een jaar.

h. Aanvragen

De Uvi is verplicht deze regeling toe te passen indien de arbeidsongeschikte aan de voorwaarden voldoet. Er is dus geen beleidsvrijheid. De betrokkene hoeft het niet aan te vragen, de Uvi moet de regeling ambtshalve toepassen.

i. Beroep

Wanneer de Uvi gedurende het jaar na voltooiing van de opleiding of scholing toch tot herziening of intrekking van de uitkering overgaat, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

4.6 **Uitstel herbeoordeling tijdens reïntegratie-activiteiten**

a. Vindplaats

Art. 3 van het Besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn, Besluit van de SVR van 18 augustus 1994, Stcrt. 1994, 192. (Dit besluit geldt nu als Lisv-besluit).

b. Doelgroep

Personen met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, die op grond van art. 36 WAO, 12 WAZ, of 11 Wajong herbeoordeeld moeten worden.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De Uvi is op grond van art. 36 lid 2 WAO (art. 12 lid 2 WAZ, art. 11 lid 2 Wajong) verplicht om binnen een jaar na het ingaan van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te bezien of er gronden zijn voor herziening of intrekking van de uitkering. Deze snelle herbeoordelingsplicht is destijds ingevoerd in het kader van de Wet TBA en maakt deel uit van het in de WAO, WAZ en Wajong opgenomen systeem van periodieke herbeoordelingen.

Op grond van art. 3 van het Besluit afwijking eerste herbeoordelingstermijn is de Uvi bevoegd om de wettelijk voorgeschreven herbeoordeling uit te stellen, wanneer de arbeidsongeschikte bezig is met activiteiten die gericht zijn op werkhervatting. Verplichte herbeoordeling op een moment waarop reïntegratieactiviteiten plaatsvinden is immers niet zinvol, en kan zelfs belemmerend werken ten aanzien van de werkhervatting.

Het gaat hier om een bevoegdheid; de Uvi is dus niet verplicht de herbeoordeling uit te stellen.

e. Voorwaarden

Uitstel van de herbeoordeling is alleen mogelijk, indien:

- er sprake is van activiteiten die zijn gericht op werkhervatting. Het Besluit verstaat hieronder:

- a. het proces van (her)plaatsing bij een werkgever;
- b. het gaan werken als zelfstandige;
- c. het volgen van een scholing of opleiding met toestemming van de Uvi;
- de activiteiten plaatsvinden onder begeleiding of met toestemming van de Uvi.

f. Duur

De herbeoordeling wordt uitgesteld totdat de reïntegratieactiviteiten zijn beëindigd. Zo kort mogelijk na die beëindiging moet de herbeoordeling plaatsvinden, en in ieder geval uiterlijk in het tweede jaar na ingang van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Het is hierbij niet van belang of de reïntegratieactiviteiten al dan niet tot een positief resultaat hebben geleid. Het moment waarop de begeleiding naar werk wordt gestaakt, of de scholing of opleiding wordt afgerond of afgebroken is bepalend.

g. Aanvragen

De Uvi is niet verplicht deze regeling toe te passen. Maar als men hiertoe besluit, wordt het ambtshalve toegepast. De arbeidsongeschikte hoeft het dus niet aan te vragen.

h. Cumulatie

De regeling kent geen anti-cumulatiebepaling. Cumulatie met andere, op reïntegratie gerichte instrumenten (die kunnen worden toegepast door deze doelgroep) is dus mogelijk. Bijvoorbeeld:

- instrumenten die zijn gericht op werkhervatting bij de eigen of een andere werkgever, zoals het (her)plaatsingsbudget of het pakket op maat;
- instrumenten die zijn gericht op het starten van een zelfstandig bedrijf, zoals het starterskrediet voor arbeidsgehandicapten;
- instrumenten met betrekking tot scholing of opleiding, zoals het uitstel van de schatting gedurende een jaar na voltooiing van de scholing of opleiding, of de reïntegratie-uitkering tijdens scholing (voor arbeidsgehandicapten die tevens een WW-uitkering ontvangen).

i. Beroep

Wanneer de Uvi gedurende de reïntegratieactiviteiten toch tot herbeoordeling overgaat, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

4.7 Uitstel schatting na aanvaarden betaalde arbeid

a. Vindplaats

- art. 44 WAO;
- art. 50 Wajong;
- art. 58 WAZ;
- Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomsten uit arbeid, Besluit van 15 februari 1994, Stcrt. 1994, 34;
- Regeling anticumulatie politieke ambtsdragers, Besluit van 22 februari 1994, Stcrt. 1994, 38;
- Beleidsadvies anticumulatie arbeidsongeschiktheidsuitkering tijdens ziekte. Tica-mededeling nr. B9722, van 20 februari 1997;
- Besluit beëindiging anticumulatie na drie jaar bij wisselende verdiensten, Lisv-besluit van 23 april 1997, Stcrt. 1997, 86.

b. Doelgroep

Personen met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering, die betaalde arbeid gaan verrichten, en waarbij het nog niet duidelijk is of zij ook de capaciteiten bezitten om die arbeid blijvend te verrichten.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Als het onzeker is of de arbeidsongeschikte het aangeboden werk ook duurzaam kan hervatten, of wanneer getwijfeld wordt over de vraag of de arbeidsongeschikte met zijn krachten en bekwaamheden wel in staat is het werk te verrichten, wordt het arbeidsongeschiktheidspercentage voorlopig op het oude niveau gehandhaafd tot aan het moment waarop het duidelijk is dat de betrokkene het werk aankan. De schatting die zou kunnen leiden tot verlaging of intrekking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt dus uitgesteld. Wel vindt er een fictieve schatting plaats. Dit houdt in dat de mate van arbeidsongeschiktheid fictief wordt vastgesteld, om de omvang van de uitkering te kunnen aanpassen aan de arbeidsinkomsten. De uitkering gaat dus wel omlaag (en wordt aangevuld met het verdiende loon), maar het arbeidsongeschiktheidspercentage niet. Kan de betrokkene het werk toch niet aan, of raakt hij zijn betaalde arbeid weer kwijt, dan valt hij meteen weer terug op zijn oorspronkelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Dit reïntegratie-instrument is bedoeld als stimulans om betaalde arbeid te gaan verrichten. De arbeidsongeschikte loopt zo niet het risico om meteen afgeschat te worden.

e. Voorwaarden

Om voor dit reïntegratie-instrument in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsongeschikte aan de volgende voorwaarden voldoen:

- hij moet recht hebben op een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering;
- hij gaat betaalde arbeid verrichten. Dit kan zowel arbeid bij de eigen werkgever als bij een andere werkgever zijn, als ook arbeid als zelfstandige;
- het staat niet vast of deze arbeid algemeen geaccepteerde arbeid is waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, zoals bedoeld in art. 18 lid 5 WAO (2 lid 4 WAZ, 2 lid 5 Wajong). Bijvoorbeeld: het is niet duidelijk of de betrokkene de arbeid fysiek of psychisch aan kan, of er het vereiste opleidingsniveau voor heeft.

f. Omvang

De omvang van de anti-cumulatie is afhankelijk van de omvang van het inkomen dat de betrokkene verdient. Aan de hand van die verdiensten vindt een fictieve schatting plaats, waardoor het arbeidsongeschiktheidspercentage omlaag gaat, en dus ook het daarmee corresponderende uitkeringspercentage. Zakt het arbeidsongeschiktheidspercentage fictief onder de 15 of 25%, dan heeft dit tot gevolg dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet meer wordt uitbetaald. Blijft het arbeidsongeschiktheidspercentage nog boven de 15 of 25%, dan wordt een bedrag uitbetaald ter grootte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, zoals die zou zijn vastgesteld, indien vaststond dat de arbeid wel duurzaam verricht kon worden.

Het voordeel van deze manier van anticumuleren is, dat de hoogte van de uitkering niet gewijzigd wordt, wanneer uiteindelijk de definitieve schatting plaatsvindt.

g. Wat gebeurt er wanneer de werknemer ziek wordt?

Wanneer tijdens de toepassing van de anti-cumulatieregeling de werknemer ziek wordt, heeft hij op grond van art. 7:629 BW jegens de werkgever recht op doorbetaling van 70% van het loon. Dit ziekgeld wordt ook beschouwd als "inkomsten uit arbeid", dus de anti-cumulatie kan gewoon doorgaan. De vraag is echter voor hoe lang. Volgens Tica-mededeling nr. B 9722 moet de Uvi, zodra de ziekte vier weken heeft geduurd, beoordelen of de werknemer in feite niet in staat is deze arbeid te verrichten en of het nog zin heeft om de anti-cumulatieregeling voort te zetten. Blijkt dat er geen reden is om de regeling voort te zetten, dan wordt deze zo snel mogelijk beëindigd.

h. Duur

De anti-cumulatieregeling kan maximaal drie jaar aaneengesloten worden toegepast. Zodra de werknemer het werk drie jaar heeft volgehouden, moet de definitieve schatting plaatsvinden.

De termijn vangt aan op de eerste dag waarover de inkomsten uit arbeid worden genoten.

De driejarentermijn is een maximum termijn. In veel gevallen zal het veel eerder duidelijk zijn of de werkzaamheden aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de betrokkene. De definitieve schatting zal dan eerder kunnen plaatsvinden.

Uitzonderingen op de driejarentermijn:

- Inkomsten uit WSW-arbeid worden blijvend geanticumuleerd via de fictieve schatting. De arbeidsongeschikte die WSW-werkzaamheden gaat verrichten, hoeft dus nooit voor afschatting te vrezen.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, die een politiek ambt gaan vervullen. Het gaat hier met name om politieke ambtsdragers die na afloop van de politieke functie niet in aanmerking kunnen komen voor een WW-uitkering: leden van de Eerste Kamer, leden van een vertegenwoordigend orgaan van een publiekrechtelijk lichaam dat bij rechtstreekse verkiezingen wordt samengesteld (zoals de gemeenteraad), en leden van een algemeen bestuur van een waterschap. Voor deze personen geldt dus dat de anti-cumulatieregeling gedurende de ambtsperiode kan blijven doorlopen, ook als dat langer duurt dan drie jaar. Bij het verlies van het politieke ambt en de daaraan verbonden inkomsten eindigt de regeling, en wordt de WAO-uitkering teruggebracht op het niveau van voor de ambtsaanvaarding.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op arbeidsongeschikten die betaalde arbeid gaan verrichten, en waarbij gebruik wordt gemaakt van de loondispensatieregeling van art. 7 lid 2 REA, en tevens van de "noodzakelijke persoonlijke ondersteuning" in de zin van art. 31 lid 2 REA. Zou de persoonlijke ondersteuning komen te vervallen, dan blijft de anti-cumulatieregeling doorlopen, voor zolang als deze werknemer werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor die persoonlijke ondersteuning ooit was toegekend.
- De driejarentermijn is niet van toepassing op de WSW-werknemer die niet meer in aanmerking komt voor begeleiding op de werkplek als bedoeld in art. 7 lid 1 sub b WSW, maar die wel betaalde arbeid verricht met gebruikmaking van de loondispensatie van art. 7 lid 2 REA, zolang hij werkzaam blijft in de dienstbetrekking waarvoor oorspronkelijk de werkplekbegeleiding was toegekend.

i. Aanvragen

Wanneer de betrokkene aan de voorwaarden voldoet, is de Uvi verplicht de anti-cumulatieregeling toe te passen. Zodra de arbeidsongeschikte dus aan de Uvi doorgeeft dat hij bepaalde werkzaamheden wil gaan verrichten, moet de Uvi nagaan of hier sprake is van werkzaamheden waarvan niet vaststaat of de betrokkene in staat zal zijn ze blijvend uit te voeren. De Uvi moet de regeling ambtshalve toepassen. De arbeidsongeschikte hoeft het dus niet aan te vragen.

j. Cumulatie

De regeling kan gecombineerd worden met andere reïntegratiemiddelen, zoals loon dispensatie, plaatsingsbudget, pakket op maat of herplaatsingsbudget.

N.B. er is geen combinatie mogelijk met de werkgeversvoorziening die in het pakket op maat zit. De subsidie voor de kosten van een voorziening wordt namelijk niet verstrekt, wanneer die voorziening wordt aangewend voor hervatting in een functie die kennelijk niet als passend kan worden aangemerkt, gelet op de krachten en bekwaamheden van de werknemer (zie paragraaf 2.4).

k. Beroep

Wanneer de Uvi de anti-cumulatieregeling niet wil toepassen, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep gaan bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

l. Effectiviteit en toepassing

Zoekgedrag, bemiddeling en reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten in 1998, Lisv, juni 1999, p. 17, 114 en 115:

Eenvijfde deel van de 12-maandszieken die 6 maanden na afloop van het ziektejaar een volledige WAO-uitkering ontvangt, is op dat moment werkzaam. Dit geldt zowel in 1991 als in 1998. Bovendien is het percentage werkenden bij degenen met een volledige WAO-uitkering in 1998 sterk toegenomen in het eerste half jaar na afloop van het ziektejaar, van 11 naar 22%. Reïntegratie blijkt slechts in beperkte mate samen te gaan met herziening van de WAO-klasse: slechts bij 1 op de 5 personen die bij afloop van het ziektejaar een volledige WAO-uitkering ontvangen én die circa een half jaar later (nog steeds) werkzaam zijn, is de WAO-klasse een half jaar na afloop van het ziektejaar verlaagd. De overige 80% blijft dus hun volledige WAO-uitkering behouden. "Het is mogelijk dat de WAO-klasse (nog) niet is gewijzigd, omdat gebruik gemaakt wordt van bepaalde reïntegratiemaatregelen,..".

Arbodienstenpanel, rapportage eerste peiling, TNO Arbeid, augustus 1998, p. 27:

Van de 77 arbodiensten is 88% op de hoogte van dit instrument.

Toepassing: 37% past het regelmatig toe, 48% af en toe, 15% nooit.

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75:

Volgens de respondenten wordt de toepassing van dit instrument steeds minder.

In 1995 werd het toegepast op 0,18% van de werknemers, in 1996 op 0,1%, en in 1997 op 0,07% van de werknemers.

4.8 Herziening naar hoger dagloon

a. Vindplaats

- art. 40 WAO;
- art. 17 WAZ.

b. Doelgroep

Arbeidsongeschikten met een gedeeltelijke WAZ- of WAO-uitkering, die opnieuw uitvallen in een nieuwe werkkring.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De arbeidsongeschikte met een gedeeltelijke WAZ- of WAO-uitkering die zijn resterende verdien capaciteit te gelde maakt en betaalde arbeid gaat verrichten, kan hiermee een inkomen gaan verdienen dat hoger is dan het inkomen uit de baan (of het beroep of bedrijf) waaruit hij arbeidsongeschikt is geworden, en waarop het dagloon of de grondslag van de gedeeltelijke WAO- of WAZ-uitkering is gebaseerd. Indien hij in zijn nieuwe werkkring opnieuw uitvalt, moet de WAO/WAZ-uitkering worden herzien aan de hand van het dagloon of de grondslag dat is gebaseerd op het inkomen dat hij in de nieuwe werkkring verdiende. Dit zal leiden tot een hogere uitkering, dan wanneer de nieuwe uitkering zou worden berekend op basis van het oude dagloon of de oude grondslag.

Indien de WAO-uitkering is gebaseerd op het WAO-vervolgdagloon, kan bij toegenomen arbeidsongeschiktheid opnieuw een loondervingsuitkering worden toegerekend, mits de betrokkene op het moment van de toename van de arbeidsongeschiktheid WAO-verzekerde werkzaamheden verrichtte. In deze situatie geldt het volgende: indien de leeftijd op het moment van toename van de arbeidsongeschiktheid recht zou geven op een langere loondervingsuitkering dan de loondervingsuitkering die betrokkene al heeft ontvangen, ontstaat er voor het restant van die duur alsnog recht op een loondervingsuitkering. Om te voorkomen dat de nog lopende vervolguitering en de nieuwe loondervingsuitkering onverkort naast elkaar kunnen worden genoten, is geregeld dat tijdens de duur van die nieuwe loondervingsuitkering geen recht op vervolguitering bestaat.

Deze regeling is bedoeld als stimulans voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer/zelfstandige om betaalde arbeid te gaan verrichten.

Mocht hij in zijn nieuwe baan (of bedrijf) opnieuw uitvallen, dan gaat hij er qua dagloon of grondslag op vooruit, wanneer de inkomsten uit de nieuwe werkkring hoger waren dan die in de voorgaande werkkring.

e. Voorwaarden

Wat betreft de WAO:

- de regeling is alleen van toepassing wanneer de gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAO'er met behoud van zijn gedeeltelijke WAO-uitkering, opnieuw betaalde arbeid gaat verrichten;
- de betaalde arbeid moet een hoger uurloon opleveren, dan het uurloon in zijn vorige baan;
- het te berekenen dagloon op basis van het in de nieuwe baan verdiende loon moet een hoger dagloon opleveren, dan het dagloon waarop de gedeeltelijke WAO-uitkering gebaseerd is.

Voorwaarden voor de toekenning van een nieuwe loondervingsuitkering:

- op het moment van toename van de arbeidsongeschiktheid verricht de werknemer WAO-verzekerde werkzaamheden (er moet dus sprake zijn van een dienstbetrekking in de zin van de WAO);
- de duur van de toe te kennen loondervingsuitkering is lager dan de duur van de loondervingsuitkering die de werknemer, voorafgaand aan de vervolgutkering, al heeft doorlopen.

Voorbeeld: de werknemer is in 1990 arbeidsongeschikt geworden. Hij was toen 33 jaar en had op grond van art. 21a WAO aanspraak op een loondervingsuitkering gedurende een half jaar. In 2000 neemt de arbeidsongeschiktheid toe, terwijl hij in dienstbetrekking werkzaam is. Hij is dan 38 jaar, en zou op grond van art. 21a WAO aanspraak hebben op een loondervingsuitkering met een duur van een jaar. Een half jaar langer dus. De reeds doorlopen loondervingsuitkering wordt van dit jaar afgetrokken. Bij de herziening van de WAO-uitkering heeft de werknemer dus nog recht op een loondervingsuitkering gedurende een half jaar, berekend naar het hogere dagloon dat hij in zijn nieuwe baan verdiende. De lopende vervolgutkering wordt in die periode niet uitbetaald. Na afloop van dit half jaar heeft de werknemer aanspraak op de vervolgutkering. Deze wordt berekend aan de hand van het laatstgenoten dagloon, en de leeftijd op het moment van de toename van de arbeidsongeschiktheid (art. 12b WAO).

Wat betreft de WAZ:

- de regeling is alleen van toepassing wanneer de gedeeltelijk arbeidsongeschikte WAZ'er met behoud van zijn gedeeltelijke WAZ-uitkering opnieuw betaalde arbeid gaat verrichten in beroep of bedrijf;

- de gedeeltelijke WAZ-uitkering moet gebaseerd zijn op een grondslag beneden het niveau van het wettelijk minimumloon. Het gaat dus om de WAZ'er die in de 5 boekjaren, voorafgaand aan het intreden van de arbeidsongeschiktheid, gemiddeld een winst of inkomen behaalde beneden het sociaal minimum;
- met de hervatte arbeid in beroep of bedrijf moet de WAZ'er vervolgens een hoger inkomen behalen dan het inkomen waarop de grondslag van de WAZ-uitkering gebaseerd was;
- de te berekenen grondslag op basis van het in het nieuwe bedrijf of beroep verdiende inkomen/winst, moet een hogere grondslag opleveren dan de grondslag waarop de gedeeltelijke WAZ-uitkering gebaseerd is.

f. Berekening van het dagloon WAO

Wanneer de WAO'er opnieuw uitvalt in zijn nieuwe baan, heeft hij eerst gedurende 52 weken recht op loon of ZW-uitkering. Na afloop van die periode wordt het dagloon opnieuw vastgesteld. Bij de berekening van het dagloon wordt uitgegaan van het loon dat de WAO'er, als er geen sprake was geweest van toename van de arbeidsongeschiktheid, in de nieuwe baan had kunnen verdienen gedurende het komende jaar, gerekend naar het loonpeil op de dag waarop de hernieuwde dagloonvaststelling plaatsvindt.

g. Aanvragen

De Uvi moet deze regeling ambtshalve toepassen, zodra de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer/zelfstandige aan de voorwaarden voldoet. De betrokkene hoeft het niet aan te vragen.

Er geldt hier geen beleidsvrijheid voor de Uvi.

h. Cumulatie

Er is geen anti-cumulatiebepaling. Dit instrument kan dus worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten (voor zover wordt voldaan aan de daarvoor geldende toekenningsvoorwaarden).

i. Beroep

Wanneer de Uvi deze regeling niet wil toepassen, kan de betrokkene van deze beslissing in beroep gaan bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

j. Effectiviteit en toepassing

Research-nota 1998 reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid, juli 1998, p. 77:
Dit artikel wordt zelden of nooit toegepast.

4.9 Werknemersvoorzieningen

a. Vindplaats

- Art. 22 REA;
- Art. 31 REA;
- Art. 4 lid 2 Arbeidsvoorzieningswet;
- Art. 13a Wet inschakeling werkzoekenden;
- Reintegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Besluit uitvoering en financiering WIW, Besluit van 17 december 1997, Stb. 1997, 761 (zoals dit luidt na inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 292);
- Besluit reintegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten Arbeidsvoorziening, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 291;
- Regeling inkomenstoets vervoersvoorzieningen REA, Besluit van 21 augustus 1998, Stcrt. 1998, 161;
- Besluit normbedragen voorzieningen eerste half jaar 2001, Lisv-besluit van 13 december 2001, Stcrt. 2001,5;
- Regeling rugtrainingen en traumabegeleiding REA 1999, Lisv-besluit 20 januari 1999, Stcrt. 1999, 23;
- Experimentele regeling burnout-training Wet Rea, Lisv-besluit 21 april 1999, Stcrt. 1999, 88;
- Circulaire Lisv nr. M 89.114, van 16 oktober 1998, inzake notitiemakers en communicatie-assistenten;
- Erkenningenbeleid communicatievoorzieningen voor doven, Mededeling Lisv M 99.089 van 14 oktober 1999;
- Mededeling inzake traumabegeleiding, Mededeling Lisv van 8 februari 2000, M.00.012;
- Regeling erkenningscriteria voor jobcoachorganisaties, Besluit Lisv van 28 maart 2000, Stcrt. 2000, 63.

b. Doelgroep

- arbeidsgehandicapten in de zin van art. 10 REA;
- arbeidsgehandicapten die arbeid in dienstbetrekking verrichten of gaan verrichten (art. 31 REA);
- arbeidsgehandicapten in de zin van art. 12 REA;
- arbeidsgehandicapten in de zin van art. 13 REA;

c. Uitvoeringsinstanties

- het Lisv/de Uvi's (voor de arbeidsgehandicapten in de zin van art. 10 en 31 REA);
- de arbeidsvoorzieningsorganisatie (voor de arbeidsgehandicapten in de zin van art. 13 REA);
- de gemeenten (voor de arbeidsgehandicapten in de zin van art. 12 REA).

d. Inhoud

In de Wet REA zijn drie bepalingen opgenomen over de voorzieningen:

- art. 15 biedt de mogelijkheid om aan de werkgever subsidie te verstrekken voor kosten van voorzieningen tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn arbeidsgehandicapte werknemer voor de eigen arbeid. We spreken dan van een "werkgeversvoorziening", omdat de subsidie aan de werkgever wordt verstrekt. Werkgeversvoorzieningen zitten ook verscholen in het pakket op maat van art. 18 REA;
- art. 22 biedt de mogelijkheid om aan een arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA voorzieningen te verstrekken die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen. Dit is een werknemersvoorziening;
- art. 31 biedt de mogelijkheid om aan een arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking verricht, voorzieningen te verstrekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid, of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Ook dit zijn werknemersvoorzieningen.

In de Wet REA is gekozen voor een systeem waarbij vaker dan voorheen (toen dit nog geregeld was in de AAW) voorzieningen te verstrekken aan de werkgever in plaats van de werknemer. De meeste voorzieningen worden nu aan de werkgever verstrekt. Alleen die voorzieningen die strikt persoonsgebonden zijn, zoals een vervoersvoorziening of een doventolk, worden aan de werknemer verstrekt. Om te voorkomen dat onduidelijkheid ontstaat over de vraag of een bepaalde voorziening een werkgevers- of werknemersvoorziening is, wordt in de Wet REA aangegeven wat nog onder werknemersvoorziening wordt verstaan. Alle overige voorzieningen zijn dan werkgeversvoorzieningen.

Soorten voorzieningen

Art. 22 REA noemt de volgende voorzieningen die door het Lisv aan de arbeidsgehandicapte kunnen worden verstrekt:

- scholing of opleiding;
- voorzieningen die noodzakelijk zijn om scholing of opleiding te kunnen volgen;
- voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen verrichten van arbeid op een proefplaats als bedoeld in art. 23, lid 1 REA (zie par 4.2);
- voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen deelnemen aan andere activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid;

- voorzieningen voor jong-gehandicapten, die hen in staat stellen om onderwijs te volgen, zoals vergoeding van het vervoer, of een doventolk;
- vervoersvoorzieningen die strekken tot verbetering van de leefomstandigheden van de arbeidsgehandicapte aan wie een voorziening is toegekend.

Art. 31 noemt de volgende voorzieningen die het Lisv kan verstrekken aan de arbeidsgehandicapte die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten:

- vervoersvoorzieningen die nodig zijn om de werkplek te kunnen bereiken;
- noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van de arbeidsgehandicapte (ook bekend onder de naam "job-coach");
- communicatievoorzieningen voor doven;
- vervoersvoorzieningen ter verbetering van de leefomstandigheden voor de arbeidsgehandicapte werknemer aan wie een voorziening is toegekend.

De bovengenoemde voorzieningen kunnen ook worden verstrekt door de Arbeidsvoorzieningsorganisatie en de gemeenten, voor de arbeidsgehandicapten die onder hun verantwoordelijkheid vallen.

N.B. De opsomming is niet limitatief. De uitvoeringsorganisatie kan "in ieder geval" de genoemde voorzieningen verstrekken. Het is dus mogelijk dat ook voorzieningen die niet in de opsomming worden genoemd, worden verstrekt.

e. Toekenningsvoorwaarden

De toekenningsvoorwaarden worden hieronder uitgesplitst in "algemene voorwaarden", die gelden voor alle voorzieningen, en in voorwaarden die gelden per soort voorziening.

1. Algemene voorwaarden

- De voorziening mag niet "algemeen gebruikelijk" zijn. Het is niet de bedoeling dat kosten of diensten worden vergoed die door de meeste mensen (in een bepaalde bedrijfstak) worden aangeschaft of gebruikt, ook al hangt de aanschaf of het gebruik samen met een ziekte of gebrek. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan een speciale autostoel. Ook bepaalde aanpassingen aan binnenvaartschepen zoals bijvoorbeeld aluminium dekluisen in plaats van houten dekluisen, worden als algemeen gebruikelijk aangemerkt. Het oordeel of een bepaalde aanpassing als algemeen gebruikelijk is te beschouwen, kan in de loop van de tijd veranderen. De uitvoeringsinstantie beslist of iets wel of niet algemeen gebruikelijk is.

- De voorziening moet in overwegende mate op het individu gericht zijn. Het moet vaststaan welke persoon de voorziening zal gaan gebruiken. De aanpassing van de entree van een kantoorgebouw ten behoeve van rolstoelgebruikers valt dus niet onder de werknemersvoorzieningen, omdat meerdere arbeidsgehandicapte werknemers (en ook bezoekers) van deze voorziening gebruik kunnen maken. Dit valt dus eerder onder de werkgeversvoorzieningen.

- De voorziening wordt niet toegekend, wanneer de waarde van de voorziening minder bedraagt dan 1,85 maal het minimumloon per dag.

Deze regel is bedoeld om kruimelvoorzieningen te voorkomen. De kosten van een voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de te maken uitvoeringskosten. Wanneer in een kalenderjaar meerdere kruimelvoorzieningen nodig zijn, en de gezamenlijke waarde daarvan het drempelbedrag overtreft, kan de uitvoeringsinstantie wel tot vergoeding overgaan. Voor het jaar 2001 is het drempelbedrag f 218,--.

2. Toekenningsvoorwaarden bij vervoersvoorzieningen

Inkomensgrens

De arbeidsgehandicapte heeft alleen aanspraak op een vervoersvoorziening, wanneer zijn inkomen in het kalenderjaar waarin de voorziening is aangevraagd of voortgezet, lager is dan 261 maal 70% van het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 en art. 9a CSV.

Het stellen van een inkomensgrens is een nadere invulling van de algemene voorwaarde dat de voorziening niet algemeen gebruikelijk mag zijn. Men gaat er van uit dat degene, die boven de inkomensgrens zit, normaal gesproken een auto bezit.

Deze inkomensgrens is van toepassing op de volgende vervoersvoorzieningen: een bruikleenauto, een taxikostenvergoeding, en een kilometervergoeding voor het gebruik van een eigen auto of een bruikleenauto.

De Regeling inkomenstoets vervoersvoorzieningen REA geeft precies aan wat voor de toetsing aan de inkomensgrens moet worden verstaan onder het begrip inkomen. Bij de vaststelling van het inkomen van de arbeidsgehandicapte die de vervoersvoorziening aanvraagt, wordt bijvoorbeeld mede in aanmerking genomen het inkomen van zijn echtgenoot.

In deze Regeling staat tevens een opsomming van situaties waarin de inkomensgrens buiten toepassing blijft. Dit is onder meer het geval bij de toekenning van een vervoersvoorziening die betreft:

- een vergoeding van de kosten van aanpassing van een vervoermiddel, of van het aanbrengen van een bepaalde faciliteit daarin;
- een vergoeding voor de aanschaf van een vervoermiddel, zoals bijvoorbeeld een motorinvalidewagen;
- een vergoeding van de meerkosten van de aanschaf en het gebruik van een bijzonder type auto, zoals een auto in een bestelbusuitvoering waarin iemand met een rolstoel kan worden vervoerd;
- de vergoeding van het gebruik van een rolstoeltaxi;
- de vergoeding van het gebruik van een taxi om het werk te kunnen bereiken;
- de vergoeding van de kosten die iemand moet maken voor het kunnen volgen van rijlessen in een aangepaste auto;
- de vergoeding van vervoerskosten in verband met het volgen van scholing.

Voorwaarden ten aanzien van de leefvervoersvoorzieningen

- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend, wanneer daarmee de uit ziekte of gebrek voortvloeiende beperkingen worden opgeheven of verminderd;
- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend, indien de arbeidsgehandicapte tevens een vervoersvoorziening is verleend in verband met woonwerkverkeer, scholing, het werken op een proefplaats, of andere reïntegratie-activiteiten.

Is geen vervoersvoorziening verleend, dan moet de arbeidsgehandicapte voor de verstrekking van de leefvervoersvoorziening een beroep doen op de Wet Voorzieningen Gehandicapten, die door de gemeente wordt uitgevoerd;

- een leefvervoersvoorziening wordt alleen verleend aan personen onder de 65 jaar. Is men ouder, dan moet men terecht bij de Wet Voorzieningen Gehandicapten.

De leefvervoersvoorziening is dus nadrukkelijk gekoppeld aan de vervoersvoorziening. Stel dat de vervoersvoorziening na enige tijd wordt ingetrokken. Dan kan de uitvoeringsorganisatie nog gedurende maximaal 12 maanden de leefvervoersvoorziening voortzetten. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer de arbeidsgehandicapte werknemer zijn baan verliest.

3. Toekenningsvoorwaarden ten aanzien van communicatievoorzieningen voor doven.

- onder een communicatievoorziening voor doven wordt uitsluitend verstaan een dovengebarentolk, een dovenschrijftolk, of een notitiemaker. Dus andere voorzieningen die voor doven op de werkplek noodzakelijk kunnen zijn, zoals bijvoorbeeld een doventelefoon of een flitsbelsysteem, kunnen alleen als werkgeversvoorziening vergoed worden aan de werkgever. Dit zijn dan geen werknemersvoorzieningen;
- de dovengebarentolkentolken moeten in het bezit zijn van een diploma erkend door de Minister van Onderwijs, Cultuur & Wetenschappen, of nog als zodanig zijn erkend door de Nederlandse Tolkendienst voor Doven (NTD). Het Lisv heeft op 14 oktober 1999 besloten om de tolken te erkennen die in de toekomst in het bezit zullen komen van het diploma van de Opleiding Tolk Nederlandse Gebarentaal aan de Hogeschool van Utrecht;
- de voorziening bestaat hetzij uit het "gebruik" van een tolk of notitiemaker, hetzij uit een vergoeding voor het gebruik ervan.

Het Lisv is eind 1998 akkoord gegaan met het inzetten van zogenaamde communicatie-assistenten. Dit zijn dovengebarentolken die niet noodzakelijk hoeven te beschikken over een door het ministerie van OC en W erkend diploma. Vaak betreft het hier zeer cliënt- en situatiegebonden oplossingen zoals bijvoorbeeld een medestudent. Communicatie-assistenten worden alleen vergoed:

- in het lager en middelbaar onderwijs en
- in zeer specifieke persoonsgebonden situaties.

De inzet van communicatie-assistenten is een tijdelijke oplossing, die is ingegeven door het tekort aan dovertolken. Het Lisv verwacht dat in 2002 er een groter aanbod van dovertolken zal zijn, en dat dan de regeling voor communicatie-assistenten kan worden afgeschaft.

4. Voorwaarden voor de persoonlijke ondersteuning

- deze voorziening is uitsluitend bedoeld voor de arbeidsgehandicapte werknemer die in dienstbetrekking arbeid verricht. Ook als sprake is van een dienstbetrekking in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden;
- de voorziening bestaat hetzij uit het beschikbaar stellen van persoonlijke ondersteuning, hetzij uit vergoeding van de kosten van persoonlijke ondersteuning;
- de voorziening wordt alleen toegekend indien de persoonlijke ondersteuning bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma op de werkplek en een systematische begeleiding van de arbeidsgehandicapte werknemer gericht op het behouden van de arbeidsplaats;
- de voorziening wordt alleen toegekend indien de arbeidsgehandicapte werknemer zonder een systematische begeleiding niet in staat zou zijn de hem opgedragen werkzaamheden te verrichten;
- de persoonlijke ondersteuning moet gegeven worden door een persoon die verbonden is aan een door het Lisv erkende rechtspersoon die tot doel heeft diensten te verlenen die kunnen worden aangemerkt als persoonlijke ondersteuning.

In de toelichting bij art. 11 Reïntegratie-instrumentenbesluit REA, waar de persoonlijke ondersteuning is geregeld, wordt aangegeven dat bij persoonlijke ondersteuning met name het begeleidende aspect van belang is. De persoon die de arbeidsgehandicapte begeleidt, heeft een coachende, c.q. sturende functie voor de arbeidsgehandicapte. De persoonlijke ondersteuning kan zowel worden uitgevoerd ten behoeve van mensen met een verstandelijke, psychische of lichamelijke handicap.

f. Omvang

1. Het Lisv heeft in het Besluit normbedragen voorzieningen eerste half jaar 2001 de normbedragen voor de verstrekking van voorzieningen vastgesteld. Dit geschiedt jaarlijks. Het drempelbedrag waaronder geen voorzieningen of vergoedingen worden verstrekt, bedraagt voor de eerste helft van 2001 f 218. Het besluit bevat:
 - een opsomming van kilometervergoedingen voor auto's in bruikleen, uitgesplitst naar automerk en type;
 - de kilometervergoeding voor de eigen auto;
 - een opsomming van de vergoedingen voor aanpassingen aan de auto;
 - de kilometervergoeding voor invalidenwagens;
 - taxikostenvergoedingen;
 - vergoeding leskilometers;
 - enz. enz. (zie de bijlage).

2. De vergoeding voor de noodzakelijke persoonlijke ondersteuning van de arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt per 1 januari 2001: fl 143 per uur. De persoonlijke ondersteuning in het eerste, tweede, derde en de daarop volgende jaren kan uit niet meer uren begeleiding bestaan dan het aantal uren dat correspondeert met resp. 15%, 7,5% en 6% van het aantal door de arbeidsgehandicapte te werken uren per jaar. De uitvoeringsorganisatie kan van deze percentages afwijken in bijzondere situaties. Bijvoorbeeld de situatie waarin een arbeidsgehandicapte werknemer, gezien de aard van zijn beperkingen, een zodanig intensieve begeleiding nodig heeft, dat toekenning van de voorziening op standaardniveau onvoldoende is.
3. De vergoedingen per uur voor communicatievoorzieningen voor doven zijn als volgt vastgesteld:
 - fl 122 per uur voor TC Visinet Nederland bv ten behoeve van door haar bemiddelde dovengebarentolken;
 - fl 110, incl. BTW per uur voor zelfstandige dovengebarentolken en voor dovenschrijftolken;
 - fl 122 per uur voor Riagg Veluwevallei ten behoeve van door haar bemiddelde dovengebarentolken;
 - fl 122 per uur voor doventolken die zijn bemiddeld via Stichting Stimulans en Wissink Audiotolk;
 - fl 69 per uur voor stagiairs;
 - het wettelijk minimumloon per uur voor notitiemakers en communicatie-assistenten.

De voorziening kan maximaal worden toegekend voor het aantal uren dat overeenkomt met 15% van het aantal door de arbeidsgehandicapte werknemer te werken uren per kalenderjaar. Dit maximum geldt echter niet voor de toekenning van een doventolk of een notitiemaker ten behoeve van het volgen van onderwijs. Leerlingen met een handicap moeten namelijk zoveel mogelijk dezelfde mogelijkheden hebben om regulier onderwijs te volgen als personen zonder handicap. Het maximum geldt evenmin bij het werken op een proefplaats en bij scholing.

De uitvoeringsorganisatie kan van het maximum afwijken in bijzondere situaties. Bijvoorbeeld in geval van bijscholing of bij een inwerkperiode.

De hierboven genoemde bedragen zijn vastgesteld door het Lisv, en moeten door de Uvi's worden toegepast.

De Arbvo-organisatie en de gemeenten zijn hier niet aan gebonden.

g. Duur

1. Duur van de vervoersvoorzieningen:

In de wet REA en het reïntegratie-besluit staat geen maximum duur aangegeven. De uitvoeringsorganisatie kan de voorziening toekennen voor zolang als dat nodig is. Wanneer de arbeidsgehandicapte niet meer aan de toekenningsvoorwaarden voldoet, eindigt de verstrekking van de voorziening.

Dit is bijvoorbeeld het geval, wanneer hij met zijn inkomen boven de inkomensgrens terechtkomt, of wanneer hij zijn baan verliest. Ook eindigt de verstrekking wanneer de arbeidsgehandicapte ouder dan 65 wordt. Echter, wanneer de betrokkene na zijn 65e nog in ongeveer gelijke mate arbeid blijft verrichten, kan de voorziening worden voortgezet.

2. Duur van de leefvervoersvoorzieningen:
Hier geldt hetzelfde als ten aanzien van de vervoersvoorzieningen.
3. Duur van de communicatievoorziening voor doven:
De wet noch het besluit geeft een maximumduur voor de verstrekking van deze voorziening. De uitvoeringsorganisatie kan de voorziening toekennen voor zolang als dat nodig is. De verstrekking eindigt in ieder geval wanneer de betrokkene 65 wordt, tenzij hij met zijn betaalde arbeid doorgaat.
4. Duur van de persoonlijke ondersteuning:
Deze voorziening kan zowel tijdelijk als blijvend worden verstrekt. De uitvoeringsorganisatie kan beslissen hoe lang de betrokkene persoonlijke ondersteuning nodig heeft. De verstrekking eindigt in ieder geval wanneer de betrokkene 65 wordt, tenzij hij met zijn betaalde arbeid doorgaat.

h. Aanvragen

De voorzieningen kunnen zowel ambtshalve als op aanvraag verstrekt worden.

- valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de Uvi, dan moet hij de voorziening aanvragen bij de Uvi die zijn uitkering verzorgt;
- valt de arbeidsgehandicapte onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, dan moet hij de voorziening aanvragen bij de gemeente;
- valt de arbeidsgehandicapte onder verantwoordelijkheid van de Arvo-organisatie, dan moet hij daar de aanvraag doen.

Aanvraagtermijn:

Het Lisv heeft in de Regeling aanvraagtermijnen Wet REA de volgende termijnen voorgeschreven:

- de aanvraag voor een voorziening tot behoud, herstel of ter bevordering van de arbeidsgeschiktheid, bestaande uit scholing of opleiding, moet worden ingediend voor aanvang van de scholing of opleiding. Bij overschrijding van deze termijn worden de kosten die zijn ontstaan meer dan een jaar voor de aanvraag niet vergoed;
- voor alle andere voorzieningen geldt dat de aanvraag moet worden ingediend binnen een jaar nadat de kosten zijn ontstaan. Bij overschrijding van deze termijn worden kosten die zijn ontstaan meer dan een jaar voor de aanvraag niet vergoed.
- Indien een aanvraag wordt ingediend meer dan een jaar na het verstrijken van de aanvraagtermijn kan het Lisv besluiten de aanvraag niet meer in behandeling te nemen.

i. Financiering

- de voorzieningen die door de Uvi worden verstrekt, worden gefinancierd uit het REA-fonds. Er is geen budgetplafond;
- de voorzieningen die door de gemeenten worden verstrekt, worden gefinancierd uit het WIW-scholings- en activeringsbudget (gedurende een jaar);
- de voorzieningen die door de Arbvo-organisatie worden verstrekt, worden gefinancierd uit het Arbvo-budget (gedurende een jaar).

j. Cumulatie

Art. 22 en 31 REA bevatten geen anti-cumulatiebepalingen. De werknemersvoorzieningen kunnen dus cumuleren met andere reïntegratie-instrumenten.

Bijvoorbeeld:

- de arbeidsgehandicapte met een WAO-uitkering, die scholing gaat volgen, kan de kosten van die scholing, en eventueel de vervoerskosten om de scholing te kunnen volgen, vergoed krijgen via een werknemersvoorziening. Tegelijkertijd weet hij dat tijdens de scholing geen herbeoordeling, noch een herziening of in-trekking van de WAO kan plaatsvinden. En een jaar na voltooiing van de scholing blijft hij verschoond van een herschatting.
- de arbeidsgehandicapte die op een proefplaats met reïntegratie-uitkering arbeid kan verrichten, kan in aanmerking komen voor een vervoerskostenvergoeding, als dit noodzakelijk is om op zijn werkplek te kunnen komen.

In de Handreiking Wet REA wijst de Divosa er op dat de regeling begeleid werken in de WSW identiek is aan de regeling voor persoonlijke ondersteuning in de Wet REA. Personen die WSW-geïndiceerd zijn en geïndiceerd zijn voor begeleid werken, kunnen dus opteren voor zowel begeleid werken op basis van de WSW (een gemeentelijke verantwoordelijkheid) als voor persoonlijke ondersteuning op basis van de Wet REA (onder verantwoordelijkheid van de organisatie die betrokkene een uitkering verstrekt). Er is dus sprake van een dubbele verantwoordelijkheid. Wanneer uitgegaan wordt van de stelling dat werk onder aangepaste omstandigheden (WSW) pas aan de orde kan zijn als reguliere arbeid (via de Wet REA) niet mogelijk is, lijkt de eerste reïntegratieverantwoordelijkheid te lopen via de Wet REA, aldus Divosa.

N.B. Wanneer de arbeidsgehandicapte met een door de gemeente of de Arbvo-organisatie gefinancierde werknemersvoorziening bij een werkgever in dienst treedt, kan de gemeente resp. de Arbvo-organisatie gedurende maximaal een jaar na indiensttreding de voorziening blijven financieren. Daarna neemt de Uvi het over, want de arbeidsgehandicapte valt dan voortaan onder de verantwoordelijkheid van de Uvi (omdat hij een werknemer in dienstbetrekking is).

k. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 zijn de werknemersvoorzieningen als volgt toegekend:

- voorziening scholing: 7248 keer toegekend;
- vervoersvoorziening leef en werk: 799 keer toegekend;
- persoonlijke ondersteuning: 900 keer toegekend;
- communicatievoorziening: 157 keer toegekend.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV 1999, p. 82 en 124:

Voor 1999 had het Lisv de volgende aantallen begroot:

- scholing (22 REA): 2400 toepassingen;
- voorziening t.b.v. scholing: 1400 toepassingen;
- voorziening t.b.v. arbeid op proefplaats: 425 toepassingen;
- andere art. 22 voorzieningen: 25 toepassingen.

Begrote bedragen voor 1999:

- voorzieningen ex art. 31: 85 miljoen (2000: 97 miljoen);
- scholing en opleiding ex art. 22: 4,2 miljoen (2000: 22 miljoen);
- voorziening t.b.v. scholing: 4,2 miljoen;
- voorziening t.b.v. arbeid op proefplaats: 1,3 miljoen;
- andere activiteiten ex art. 22: 0,4 miljoen;

In de uitvoeringspraktijk treden knelpunten op bij het vinden van voldoende gegadigden voor reïntegratieprojecten. In dit verband is het opmerkelijk dat begin 1999 de vijf scholingsinstituten die ten doel hebben de arbeidsintegratie van arbeidsgehandicapten te bevorderen de noodklok hebben geluid omdat de instroom lager is dan in voorgaande jaren. Het betreft de instituten Hoensbroeck, Werkenrode, Sonneheerdt, EEGA en Heliomare. In enkele gevallen dreigt de onderbezetting onrustbarende vormen aan te nemen, aldus het Lisv.

Om die reden heeft het Lisv in een mededeling aan de uvi's nog weer eens wat informatie gegeven over de vijf instituten, in de hoop daarmee de samenwerking en contractvorming van uvi's en scholingsinstituten te bevorderen (M. 99.051, van 4 mei 1999).

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998, april 1999, p. 75:

Over de toepassing van het instrument job-coaching (persoonlijke ondersteuning):

De toepassing van dit instrument blijft ongewijzigd. In de jaren 1995, 1996 en 1997 betrof het steeds 0,01% van de werknemers.

Arbodienstenpanel: rapportage eerste peiling, TNO Arbeid augustus 1998, p. 25 en 27:

Van de 77 arbodiensten was 67% op de hoogte van het instrument job-coaching (persoonlijke ondersteuning).

Toepassing: 24% van de arbodiensten paste het af en toe toe, en 76% nooit.

Van de 77 arbodiensten was 93% op de hoogte van het instrument 'vergoeding van scholingskosten'.

Toepassing: 12% paste dit instrument regelmatig toe, 58% af en toe, en 30% nooit.

Research-nota 1998, Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid, juli 1998, p. 73-74:

Wat betreft job-coaching:

Als doelgroep worden primair de verstandelijk gehandicapten beschouwd. In 1995 waren er naar schatting 570 gevallen. In 1996 werd ongeveer fl 33.000 besteed aan een onbekend aantal gevallen.

4.10 Persoonsgebonden reïntegratiebudget

a. Vindplaats

- Art. 33 REA;
- art. 8e Besluit uitvoering en financiering WIW, Besluit van 17 december 1997, Stb. 1997, 761 (zoals dit luidt na inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 292);
- art. 3 Besluit reïntegratie-instrumenten arbeidsgehandicapten arbeidsvoorziening, Besluit van 12 mei 1998, Stcrt. 1998, 291;
- Experimentele regeling subsidieverstrekking arbeidsgehandicapten, Besluit van 22 oktober 1998, Stcrt. 1998, 205.

b. Doelgroep

Alle werkloze werkzoekende arbeidsgehandicapten, die geen betaalde arbeid verrichten en woonachtig zijn in een experimenteerregio.

c. Uitvoeringsinstanties

- wordt het PRB aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die onder verantwoordelijkheid van de Uvi valt, dan is de Uvi de uitvoeringsinstantie (in de regio Den Haag is het GAK de enige uvi die meedoet aan het experiment);
- wordt het PRB aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die onder verantwoordelijkheid van de gemeente valt, dan is de gemeente de uitvoeringsinstantie;
- wordt het PRB aangevraagd door een arbeidsgehandicapte die onder verantwoordelijkheid van de Arbvo-organisatie valt, dan is de Arbvo-organisatie de uitvoeringsinstantie.

d. Inhoud

De arbeidsgehandicapte kan aan de uitvoeringsinstantie verzoeken om hem in aanmerking te laten komen voor het persoonsgebonden reïntegratiebudget (PRB). Het PRB komt in de plaats van de werknemersvoorzieningen.

De arbeidsgehandicapte krijgt dan een bepaald bedrag in handen, waarmee hij zelf, op eigen initiatief, invulling kan geven aan zijn reïntegratieproces.

Het idee van het PRB is ontstaan vanuit de behoefte aan een versterking van de eigen verantwoordelijkheid van de arbeidsgehandicapte voor de verbetering van zijn arbeidsmarktpositie. Hij kan nu zelf aanbieders van ondersteunende diensten inschakelen. Dit zal leiden tot meer maatwerk bij de reïntegratie.

De arbeidsgehandicapte kan kiezen uit:

- een standaardbudget, bestaande uit een eenmalig te verstrekken subsidie van maximaal fl 10.000 voor de periode van een jaar;
- een budget op maat, indien de kosten van de reïntegratie naar verwachting hoger zijn dan het standaardbudget, of indien de activiteiten langer zullen duren dan een jaar. Het budget op maat bedraagt maximaal fl 50.000.

e. Voorwaarden

- de arbeidsgehandicapte moet woonachtig zijn in een experimenteerregio. Dat wil zeggen, dat hij moet wonen in Maastricht, Eysden, Gulpen-Wittem, Margraten, Meerssen, Vaals, Valkenburg aan de Geul, Utrecht, Amersfoort of Den Haag.
- de arbeidsgehandicapte mag geen betaalde arbeid verrichten, en moet als werkzoekende staan ingeschreven bij de Arbvo-organisatie. Het maakt niet uit in welke fase hij is ingedeeld. Ook arbeidsgehandicapten in fase 4 (degenen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt) kunnen het PRB aanvragen. In de praktijk verschilt dit per proefregio. De proefregio Midden-Nederland (Utrecht en Amersfoort) wil een substantieel aantal fase-4 cliënten laten deelnemen. Er wordt specifiek onder deze groep geworven. In Maastricht e.o. streeft men naar een gelijke verdeling van PRB over fase-2 en fase-3 cliënten.
- het PRB mag alleen gebruikt worden ter bekostiging van activiteiten of noodzakelijke voorzieningen, die strekken tot bevordering, behoud, of herstel van de arbeidsgeschiktheid, en die gericht zijn op duurzame inschakeling in het arbeidsproces. De uitvoeringsinstantie zal van tevoren toetsen of de arbeidsgehandicapte het PRB voor deze doeleinden zal inzetten.
- als de arbeidsgehandicapte het budget op maat aanvraagt, moet hij een individueel trajectplan overleggen, waarin de aard en de omvang van de voorgenomen activiteiten beschreven zijn. Tevens moet hij een begroting overleggen, die inzicht geeft in de kosten van de voorgenomen activiteiten. Het budget op maat kan pas na goedkeuring van het trajectplan en de begroting worden toegekend.

f. Weigeringsgronden

- per experimenteerregio kunnen slechts 150 personen een PRB ontvangen. Dus als men de 150 is gepasseerd, zal de aanvraag worden afgewezen. De aanvragen worden per regio in volgorde van binnenkomst behandeld.

- er wordt geen PRB verstrekt, voor zover de kosten van de activiteiten of voorzieningen niet evenredig zijn met het te bereiken doel. De afweging dient hier voor ieder individueel geval gemaakt te worden door de subsidieverlener.
- de PRB kan worden geweigerd, wanneer aan de arbeidsgehandicapte in de periode van twee jaar voorafgaande aan de aanvraag een voorziening is toegekend op grond van art. 57 AAW, art. 22 REA, art. 31a lid 1 en 2 WIW en art. 2 lid 4 sub a Arbvo-wet. Aangezien het niet wenselijk wordt geacht dat een PRB kan worden ingezet na een voorafgaand reïntegratietraject, komen diegenen die in dit kader al voorzieningen hebben ontvangen in beginsel niet voor PRB in aanmerking. De uitvoerende instantie kan echter oordelen dat de omstandigheden van het geval aanleiding geven om toch een PRB toe te kennen.

g. Omvang

- Het standaardbudget bedraagt maximaal fl 10.000 voor de periode van een jaar, te rekenen vanaf de datum waarop de subsidie is verleend.
- Het budget op maat bedraagt maximaal fl 50.000. De precieze omvang wordt vastgesteld op basis van het overgelegde trajectplan en de begroting.

h. Duur

Het standaardbudget wordt eenmalig uitgekeerd. Dit bedrag wordt dus geacht in een jaar opgemaakt te worden.

Het budget op maat wordt eenmalig uitgekeerd. De reïntegratie-activiteiten kunnen zich over meerdere jaren uitstrekken. Dat hangt af van hetgeen de arbeidsgehandicapte in zijn trajectplan heeft opgenomen.

De doorlooptijd van het experiment bedraagt twee jaar, gerekend vanaf 1 januari 1999. De periode van 1 juli 1998 tot 1 januari 1999 wordt beschouwd als aanloopperiode. Na afloop zullen de experimenten worden geëvalueerd.

i. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet het PRB aanvragen bij de uitvoerende instantie.

- Valt hij onder de verantwoordelijkheid van de Uvi, dan moet hij het PRB aanvragen bij de Uvi die zijn uitkering uitbetaalt;
- Valt hij onder de verantwoordelijkheid van de Arbvo-organisatie, dan moet hij het PRB aanvragen bij het arbeidsbureau van zijn regio;
- Valt hij onder de verantwoordelijkheid van de gemeente, dan moet hij het aanvragen bij de gemeente die zijn bijstandsuitkering uitbetaalt.

Aanvraagtermijn: de regeling bevat geen aanvraagtermijn.

Een toegekend standaardbudget kan tussentijds worden omgezet in een budget op maat. Bijvoorbeeld wanneer kort na de toekenning blijkt dat het budget niet toereikend is, of dat de periode van een jaar te kort is.

In dat geval kan de arbeidsgehandicapte verzoeken het standaardbudget om te zetten in een budget op maat. Hiervoor geldt wel een aanvraagtermijn: aanvragen binnen 13 weken na de verlening van het standaardbudget.

j. Welke gegevens overleggen bij de aanvraag?

Bij de aanvraag van het budget op maat, moet de arbeidsgehandicapte de volgende gegevens overleggen:

- een individueel trajectplan waarin de aard en de omvang van de voorgenomen activiteiten en de daarvoor noodzakelijk geachte voorzieningen worden beschreven;
- een begroting die inzicht geeft in de kosten van die activiteiten en voorzieningen.

Bij de aanvraag van het standaardbudget hoeven deze gegevens niet overgelegd te worden. Tussen (en binnen) de experimenteerregio's lopen de ideeën uiteen over de eisen die gesteld moeten worden aan de onderbouwing van een aanvraag van een standaardbudget:

Midden-Nederland en Haaglanden (Den Haag e.o.): zonder onderbouwing heeft men geen recht op een standaardbudget. De cliënt moet in elk geval aangeven waaraan hij het budget gaat besteden. Hij hoeft echter niet te vermelden bij wie hij de genoemde activiteit, dienst of faciliteit gaat inkopen.

Utrecht: stelt aan de aanvraag voor het standaardbudget dezelfde (uitgebreide) eisen als aan een verzoek voor een budget op maat. Het enige verschil in de procedure is dat de aanvraag van het standaardbudget op de stukken wordt afgedaan. Een aanvraag voor een budget op maat wordt door een arbeidsdeskundige beoordeeld.

Het plan van de cliënt moet de volgende gegevens bevatten:

- de noodzakelijke activiteiten;
- de in te zetten instrumenten;
- de prijzen voor de diverse instrumenten resp. voorzieningen;
- de verwachte tijdsduur van het traject.

Maastricht stelt haast geen eisen aan de aanvraag voor een standaardbudget.

k. Uitbetaling

Het PRB wordt uitbetaald bij wijze van voorschot (subsidieverlening). De arbeidsgehandicapte hoeft dus niets uit eigen zak te betalen. Na afloop van de periode van een jaar (of eerder, als de activiteiten korter duren) wordt het budget en de hoogte ervan definitief vastgesteld. Er wordt dan beoordeeld of de betrokkene de voorgenomen activiteiten ook daadwerkelijk heeft verricht. Pas dan vindt de definitieve subsidievaststelling plaats.

l. Cumulatie

Het PRB komt in de plaats van de werknemersvoorzieningen. Het is dus niet mogelijk zowel PRB te krijgen, als bijvoorbeeld vergoeding van vervoerskosten. De arbeidsgehandicapte wordt geacht die vervoerskosten te betalen uit het PRB.

Alle andere reïntegratie-instrumenten kunnen wel naast het PRB toegepast worden. Bijvoorbeeld: de reïntegratie-uitkering bij proefplaatsing en scholing, de toelage arbeidsgehandicapte zelfstandigen, de inkomenssuppletie zelfstandigen, of de loon-suppletie. Ook blijven alle werkgeversinstrumenten (pakket op maat, werkgeversvoorzieningen, (her)plaatsingsbudget, loondispensatie etc) van kracht.

m. Financiering

Wordt het PRB toegekend door het Lisv/de Uvi, dan vindt financiering plaats uit het REA-fonds. Er geldt geen subsidieplafond.

Wordt het PRB toegekend door de gemeente, dan komt dit ten laste van het WIW-scholings- en activeringsbudget ten behoeve van arbeidsgehandicapten. De gemeente kan een bestedingsplafond instellen. Wordt het PRB toegekend door de Arbvo-organisatie, dan komt dit ten laste van het Arbvo-budget.

n. Beroep

De arbeidsgehandicapte kan van een afwijzende beslissing van de uitvoeringsinstantie in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

o. Effectiviteit en toepassing

Nog niet bekend, i.v.m. het tijdstip van inwerkingtreding.

5. Verplichtingen van de arbeidsgehandicapte

5.1 De werknemer is op grond van art. 7:629 bw verplicht passende arbeid te aanvaarden

a. Vindplaats

art. 7:629 lid 3 sub c BW.

b. Doelgroep

De zieke werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst in dienst is van een werkgever.

c. Inhoud

De werkgever is op grond van art. 7:629 lid 1 BW verplicht aan de zieke werknemer gedurende maximaal 52 weken (70% van) het loon door te betalen. De zieke werknemer verliest deze loonaanspraak echter voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten dat door zijn eigen werkgever wordt aangeboden. Eveneens verliest hij zijn recht op doorbetaling van loon voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten voor een door zijn werkgever, met toestemming van het Lisv, aangewezen andere werkgever.

De verplichting om passende arbeid te verrichten was voor de inwerkingtreding van de Wulbz gebaseerd op art. 30 lid 3 ZW: de werknemer die weigerde passende arbeid te verrichten kon op zijn ZW-uitkering gekort worden. Bij de Wulbz is dit onderdeel van art. 30 ZW overgeheveld naar het BW. De zieke werknemer, die recht heeft op doorbetaling van zijn loon, heeft immers geen recht op ZW-uitkering, zodat art. 30 ZW niet meer op deze groep werknemers van toepassing is.

De strekking van art. 7:629 lid 3 sub c BW is overigens gelijk aan die van art. 30 lid 3 ZW. Het is bedoeld om de werknemer te stimuleren zo snel mogelijk terug te keren in het arbeidsproces, hetzij bij de eigen werkgever, hetzij bij een andere.

d. Uitvoering

Om eventueel misbruik door de werkgever te voorkomen, dient de werkgever die de zieke werknemer bij een andere werkgever passende arbeid wil laten verrichten, hiervoor eerst toestemming te krijgen van de Uvi. Deze toestemmingseis biedt een garantie dat de werkgever geen misbruik maakt van zijn bevoegdheid, en voorts is de Uvi in de gelegenheid te beoordelen of het inderdaad gewenst is dat de werknemer die arbeid gaat verrichten, en er vanuit die arbeid geen gevaren voor een verhoging van de arbeidsongeschiktheid voortvloeien (MvT Wulbz, p. 46).

Het toestemmingsvereiste geldt alleen voor zover de arbeidsovereenkomst niet voorziet in het werken bij derden. Is dit wel het geval, dan past het werk onder de noemer "bedongen arbeid" en kan de werkgever in beginsel zonder meer van de werknemer verlangen dat hij werk bij een andere werkgever verricht (MvT Wulbz, p. 60).

e. Sanctie

Wat kan er gebeuren wanneer de werknemer deze verplichting niet naleeft?

Dan verliest hij zijn aanspraak op doorbetaling van het loon. Volgens de MvT is deze sanctie voldoende afschrikwekkend om te waarborgen dat de werknemer zijn eigen reïntegratie serieus oppakt. Verdergaande sancties zijn er niet. Met name biedt art. 7:629 lid 3 sub c BW niet de mogelijkheid dat de werkgever een weigerende werknemer op staande voet ontslaat wegens werkweigering. Dit laatste is immers alleen mogelijk wanneer de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten. En hier gaat het juist niet om de bedongen, maar om andere passende arbeid. Ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden is niet mogelijk.

f. Beroep

Wanneer de werkgever het loon niet meer doorbetaalt omdat de werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, kan de werknemer een loonvordering instellen bij de kantonrechter. Vervolgens kan hij in hoger beroep bij de rechtbank, en in cassatie bij de Hoge Raad.

De toestemming van de Uvi voor het elders verrichten van passende arbeid, is een besluit in de zin van de Awb, waartegen bezwaar en beroep openstaat (MvA EK nr. 134b, p. 48). Dan zou de werknemer dus twee procedures naast elkaar moeten voeren.

g. Cumulatie

Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, kan hij ook met een andere sanctie geconfronteerd worden: als hij na afloop van de 52-wekenperiode in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kan zijn weigerachtige houding nadelige gevolgen hebben. Hij is immers werkloos geworden doordat hij heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden. De Uvi dient dan de uitkering blijvend te weigeren.

Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, is er geen sprake van wanprestatie die reden kan zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst of voor een ontslag op staande voet. Het is dus niet mogelijk de arbeidsovereenkomst te beëindigen op alleen deze grond. Dat betekent dus dat de arbeidsovereenkomst blijft doorlopen, en dat de werkgever geen loon uitbetaalt: de arbeidsovereenkomst wordt slapend.

h. Effectiviteit en toepassing

SZW-werkgeverspanel rapportage 1997-1998:

p. 65: van de wettelijke reïntegratie-instrumenten werd in 1997, net zoals in 1995 en 1996, vooral art. 30 ZW of art. 629 BW toegepast: gedeeltelijke werkhervatting gedurende het eerste ziektejaar.

Het weigeren van de loondoorbetaling komt zelden voor (p. 118). Situatie 1997: bij 3,1% van de bedrijven is het voorgekomen, en wel 281 keer. Reden van de weigering: in 34% van de gevallen wegens overtreding van de gedrags- of controleregels, in 29% wegens twijfel aan de ziekte, en in 37% van de gevallen wegens beide genoemde gronden. Dus nooit wegens het niet aanvaarden van passende arbeid.

Het arbodienstenpanel: rapportage tweede peiling, TNO Arbeid, juni 1999, p. 44-45:

Ook na inwerkingtreding van de Wulbz komt werken op arbeidstherapeutische basis nog vaak voor. Volgens 92% van de arbodiensten was dit meestal wel te regelen. De mogelijkheid om een werknemer arbeidstherapie te laten doen, is volgens 86% van de diensten niet gebonden aan een specifieke situatie (bijvoorbeeld alleen voor werknemers die door de uvi zijn erkend als arbeidsgehandicapt, of alleen wanneer de werkgever volledig verzekerd is tegen het risico van loondoorbetaling bij ziekteverzuim). De 9 diensten (voornamelijk externe diensten) die aangeven dat hun ervaring is dat dit wel aan een specifieke situatie is gebonden, lichten hun antwoord met voorbeelden toe, zoals: alleen wanneer bedrijven goed gemotiveerd zijn, de werkgever volledig verzekerd is, de bedrijfsarts met een voorstel komt of advies geeft, er kans is op werkhervatting, de loonwaarde minder is, of wanneer de bedrijven het risico dragen.

Zoekgedrag, bemiddeling en reïntegratie van langdurig arbeidsongeschikten in 1998, Lissv juni 1999:

p. 136: Van de ondervraagde personen die een half jaar na het einde van het ziektewetjaar werkzaam waren, gaf 44% aan gebruik te hebben gemaakt van arbeidstherapie. Hiermee wordt bedoeld het hervatten van het eigen werk tijdens het ziektewetjaar op therapeutische basis (zoals dat vroeger op grond van art. 30 ZW plaatsvond). Ook uit onderzoek aan werkgeverskant blijkt dat dit instrument het vaakst van alle wettelijke reïntegratiemaatregelen wordt toegepast, ondanks het vervallen van art. 30 ZW per 1 maart 1996, toen de Wulbz van kracht werd.

5.2 De ZW-gerechtigde is op grond van art. 30 ZW verplicht passende arbeid te aanvaarden

a. Vindplaats

- Art. 30 ZW;
- Art. 45 lid 1 sub k ZW.

b. Doelgroep

De ZW-verzekerden die op grond van de vangnetbepaling recht hebben op ZW-uitkering.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De zieke werknemer, die een ZW-uitkering ontvangt en die in staat is hem passende arbeid te verrichten, is verplicht te trachten deze arbeid te verkrijgen en, indien hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, deze arbeid te verrichten.

Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert de passende arbeid te verrichten, dan stelt de Uvi het ziekengeld op een lager bedrag. Dit bedrag wordt berekend door het loon dat de werknemer met de passende arbeid had kunnen verdienen af te trekken van het dagloon.

Op grond van art. 30 lid 3 ZW kan de Uvi de werknemer verplichten zich als werkzoekende te laten registreren bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie. Komt de werknemer deze verplichting niet na, dan legt de Uvi een maatregel op (krachtens art. 45 lid 1 sub k ZW).

Voor de invoering van de Wulbz, op 1 maart 1996, was deze bepaling van toepassing op alle ZW-verzekerden. Na 1 maart 1996 alleen nog op de vangnetwerknemers. De zieke werknemer die krachtens arbeidsovereenkomst bij een werkgever werkzaam is, heeft geen aanspraak op ZW-uitkering maar op doorbetaling van loon (art. 7:629 BW). De inhoud van art. 30 ZW is voor deze groep ZW-verzekerden terechtgekomen in art. 7:629 lid 3 sub c BW. Het huidige art. 30 ZW is nu dus alleen van toepassing op die ZW-verzekerden die geen werkgever (meer) hebben, en op de gevallen van art. 29a en 29b ZW.

e. Toepassingsvoorwaarden

De sanctie op het niet verrichten van aangeboden passende arbeid kan alleen worden opgelegd indien:

- de zieke werknemer aanspraak heeft op ZW-uitkering;
- de zieke werknemer zich nog in het eerste ziektejaar bevindt;
- de aangeboden arbeid passend is;
- de zieke werknemer geen deugdelijke grond kan aanvoeren om de aangeboden arbeid te weigeren.

f. Omvang van de sanctie

Indien de zieke werknemer weigert de aangeboden passende arbeid te verrichten, wordt het loon dat hij met die arbeid had kunnen verdienen, van de ZW-uitkering afgetrokken.

Indien de zieke werknemer de verplichting om zich bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie te laten registreren niet nakomt, legt de Uvi een strafkorting op van 10% gedurende 8 weken (Maatregelenbesluit Lisv, art. 5).

g. Procedure

Als de zieke werknemer in staat wordt geacht hem passende arbeid te verrichten, zal de verzekeringsgeneeskundige hem moeten mededelen in welke arbeid hij geacht wordt te hervatten en met ingang van welke datum. Een mondelinge mededeling van de verzekeringsgeneeskundige is niet voldoende. De mededeling moet schriftelijk bevestigd worden door de Uvi.

h. Cumulatie

- Wanneer de werknemer weigert passende arbeid te verrichten, kan hij ook met een andere sanctie geconfronteerd worden. Als hij na afloop van de 52-wekenperiode in aanmerking komt voor een (gedeeltelijke) WW-uitkering, kan zijn weigerachtige houding nadelige gevolgen hebben. Hij is immers werkloos geworden doordat hij heeft nagelaten passende arbeid te aanvaarden. De Uvi dient dan de uitkering blijvend te weigeren.
- In het algemeen zal geen sprake zijn van cumulatie met de privaatrechtelijke sanctie van art. 7:629 lid 3 BW (stopzetten van de loonbetaling door de werkgever), aangezien art. 30 ZW alleen van toepassing is op ZW-verzekerden die geen beroep kunnen doen op art. 7:629 BW. Samenloop is echter wel mogelijk in die gevallen waarin de ZW-verzekerde zowel aanspraak heeft op loon als op een ZW-uitkering: de gevallen van art. 29a ZW (zwangerschapsuitkering) en art. 29b ZW (in dienst getreden arbeidsgehandicapten die binnen 5 jaar na indiensttreding ziek worden). In het geval van art. 29a ZW zal passende arbeid niet snel aan de orde zijn, maar in het geval van art. 29b ZW is het aanbieden van andere passende arbeid wel mogelijk.

Als de arbeidsgehandicapte dat dan weigert, kan hij door twee sancties getroffen worden.

i. Beroep

Wanneer de Uvi een sanctie oplegt, kan de werknemer hiervan in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

j. Effectiviteit en toepassing

Research-nota 1998, Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid juli 1998, p. 83:

Toen de oude Ziektewet nog bestond was art. 30 het populaire artikel om aangepast werk in het ziektejaar mogelijk te maken. In 1993 werd het meer dan 200.000 maal toegepast. Bij de huidige beperkte doelgroep van de ZW is er vaak geen eigen werkgever, zodat het voornamelijk zal gaan om passend werk dat bij een andere werkgever kan worden gevonden. In 1997 werd er vier maal een sanctie opgelegd in het kader van art. 30 ZW, weigeren passende arbeid te aanvaarden.

5.3 De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemer is op grond van art. 24 WW verplicht passende arbeid te aanvaarden

a. Vindplaats

- art. 24 WW;
- art. 27 WW.;
- besluit sollicitatieplicht werknemers WW, Lisb-besluit van 14 januari 1998, Stcrt. 1998, 22.

a. Doelgroep

De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemer, die zowel een WAO- als een WW-uitkering ontvangt, en de werkloze werknemer die is afgeschat voor de WAO.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De werkloze werknemer die recht heeft op een WW-uitkering is gebonden aan een aantal verplichtingen die worden opgesomd in art. 24, 25 en 26 WW. In het kader van het aanvaarden van passende arbeid door een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer is met name art. 24 van belang.

Op grond van deze bepaling is de werknemer onder meer verplicht te voorkomen dat hij werkloos is of blijft, doordat hij:

1. in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen;
2. nalaat aangeboden passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt;
3. door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt;
4. in verband met door hem te verrichten arbeid eisen stelt die het aanvaarden of verkrijgen van passende arbeid belemmeren.

Onder "passende arbeid" verstaat de WW: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd. Arbeid in WSW-verband valt uitdrukkelijk niet onder passende arbeid.

Als de werkloze werknemer zijn verplichting om werkloosheid te voorkomen niet nakomt, dient de Uvi een sanctie op te leggen (art. 27 WW).

De verplichtingen van art. 24 WW zijn niet alleen van toepassing op de "gewone" werkloze werknemer, maar ook op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, wiens gedeeltelijke WAO-uitkering wordt aangevuld met een WW-uitkering. Ook is deze verplichting van toepassing op de arbeidsgehandicapte werknemer die na herkeuring zijn WAO-uitkering geheel verliest, of die na de eerste keuring niet voor WAO in aanmerking komt omdat zijn arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 15%. Deze arbeidsgehandicapten komen dus in aanmerking voor een volledige WW-uitkering, maar zij zijn wel "arbeidsgehandicapt".

- De arbeidsgehandicapte WW-gerechtigde dient er dus alles aan te doen om weer betaalde arbeid te verkrijgen of te behouden:
- op grond van de onder 1. genoemde verplichting moet de arbeidsgehandicapte WW'er in voldoende mate solliciteren naar de functies waartoe hij met zijn beperkingen in staat is;
- op grond van de onder 2. genoemde verplichting is de arbeidsgehandicapte WW'er verplicht passende arbeid bij de eigen of een andere werkgever te aanvaarden. Hieronder valt ook de verplichting om de door de eigen werkgever, in het kader van een reïntegratieplan aangeboden passende arbeid te aanvaarden;
- op grond van de onder 3. genoemde verplichting is de arbeidsgehandicapte WW'er die door de Uvi volledig in staat wordt geacht zijn oude werkzaamheden bij de eigen werkgever weer te hervatten, verplicht die arbeid weer te gaan verrichten. Weigert hij dit te doen (bijvoorbeeld omdat hij zich nog arbeidsongeschikt acht en een beroepsprocedure is begonnen), en wordt hij om die reden door de werkgever ontslagen, dan heeft hij door eigen toedoen (namelijk werkweigerings) de passende arbeid niet behouden;

- op grond van de onder 4. genoemde verplichting mag de arbeidsgehandicapte WW'er niet zodanige eisen stellen dat hij in feite iedere bemiddelingspoging door de Arbvo-organisatie frustreert of belemmert. Bijvoorbeeld: de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer stelt zich alleen beschikbaar voor thuiswerk, terwijl daar uit medisch oogpunt geen enkele noodzaak voor is.

e. De sancties

- Bij overtreding van de verplichting, genoemd onder 1. en 4, legt de Uvi een strafkorting op van 20% gedurende 16 weken (art. 6 lid 1 Maatregelenbesluit Lisv). Maar als de mate van verwijtbaarheid van de gedraging of nalatigheid van de werknemer daartoe aanleiding geeft, bedraagt de korting 10%.
- Bij overtreding van de verplichting, genoemd onder 2., weigert de Uvi de WW-uitkering blijvend over het aantal uren waarover het recht op uitkering zou zijn geëindigd, of niet zou zijn ontstaan indien de werknemer de betreffende arbeid zou hebben aanvaard of verkregen (art. 27 lid 2 WW).
- Bij overtreding van de verplichting, genoemd onder 3., weigert de Uvi de WW-uitkering blijvend geheel, tenzij het niet nakomen van de verplichting de werknemer niet in overwegende mate kan worden verweten. In dat laatste geval moet de Uvi de WW-uitkering gedurende 26 weken met de helft korten. Hij krijgt dan 35% in plaats van 70% van het dagloon (art. 27 lid 1 WW).

f. Cumulatie

Toepassing van een maatregel op grond van art. 27 WW en/of het Maatregelenbesluit heeft geen gevolgen voor de gedeeltelijke WAO-uitkering. De WAO kent geen sanctie op het niet aanvaarden van passende arbeid. De WAO-uitkering blijft dus doorlopen, alleen de WW-uitkering kan een sanctie oplopen.

g. Beroep

Wanneer de Uvi een sanctie oplegt, kan de werknemer hiervan in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

5.4 De arbeidsongeschikte is verplicht aan scholing deel te nemen

a. Vindplaats

- art. 21 lid 4 WAO;
- art. 75e lid 3 WAO;
- art. 8 lid 3 Wajong;
- art. 9 lid 3 WAZ.

b. Doelgroep

De persoon met een WAO-, WAZ-, of Wajonguitkering.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

Wanneer de arbeidsongeschikte met een WAO-, WAZ-, of Wajong-uitkering zonder redelijke gronden weigert deel te nemen aan een voor hem gewenste opleiding of scholing, of onvoldoende meewerkt aan het bereiken van een gunstig resultaat ervan, wordt er bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid van uitgegaan dat die opleiding of scholing is afgerond. Deze schatting kan tot gevolg hebben dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering omlaag gaat, omdat de betrokkene geacht wordt met zijn opgedane kennis en vaardigheden voor meer functies geschikt te zijn. De theoretische verdien capaciteit gaat dus omhoog, en daardoor daalt de uitkering.

Deze scholingsplicht is ingevoerd in het kader van de Wet TBA. Volgens de MvT bij die wet beoogt deze bepaling een van de prikkels te zijn om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers te bewegen tot deelname aan het arbeidsproces op een zo hoog mogelijk inkomensniveau. Scholing biedt hiertoe een belangrijk middel. Na het afronden van een scholing zullen de mogelijkheden van betrokkene om met meer soorten arbeid een inkomen te verwerven zijn toegenomen, soms met arbeid op een hoger niveau, vaak ook met arbeid op hetzelfde niveau maar in een andere sector van het bedrijfs- of beroepsleven. Van de betrokkene mag dan ook worden verwacht dat hij de geboden scholingskansen aangrijpt.

De regeling geldt alleen voor scholing of opleiding die mogelijk is zonder dat de betrokkene op kosten wordt gejaagd. De betrokkene kan dus niet verplicht worden op eigen kosten een opleiding te gaan volgen. Er moet eerder gedacht worden aan situaties waarin de betrokkene een door de Uvi bekostigde scholing kan volgen.

e. Procedure

Alvorens de sanctie toe te passen dient de Uvi eerst de gronden voor scholing of opleiding aan de betrokkene uiteen te zetten. Voorts moet zij hem uitleggen wat de mogelijke consequenties zijn van een weigering om deel te nemen aan de scholing. Blijft de betrokkene dan toch weigeren zonder redelijke gronden, dan moet de Uvi schatten alsof de opleiding was afgerond.

Art. 75e lid 3 WAO geeft de eigenrisicodragende werkgever de mogelijkheid om de Uvi te verzoeken art. 21 lid 4 WAO toe te passen. Dit is bijvoorbeeld van belang wanneer de werkgever de arbeidsongeschikte werknemer in staat wil stellen om een scholing of opleiding te volgen, en de werknemer daaraan niet wil meewerken.

f. Cumulatie

- De arbeidsongeschikte persoon die aan een scholing wil meedoen, kan op grond van verschillende regelingen geholpen worden:
- de WAZ-verzekerde kan in aanmerking komen voor een toelage, wanneer hij door het volgen van de opleiding inkomen derft omdat hij niet kan werken (art. 28 REA, zie par. 6.2);
- de WAO-verzekerde die tevens een WW-uitkering ontvangt, kan de scholing volgen met een reïntegratie-uitkering, die de niet-uitbetaling van de WW compenseert (art. 23 REA, zie par. 4.3);
- de scholing kan worden bekostigd via een werknemersvoorziening (art. 22 en 31 REA, zie par. 4.9);
- gedurende de scholing kan er geen herziening of intrekking van de uitkering plaatsvinden (par. 4.4);
- na afloop van de scholing wordt de herziening of intrekking van de uitkering met een jaar uitgesteld (par. 4.5).

g. Beroep

Als de Uvi de sanctie toepast, kan de arbeidsongeschikte in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

6. Incentives voor zelfstandigen

6.1 Starterskrediet arbeidsgehandicapten

a. Vindplaats

- art. 30 Wet REA;
- Besluit starterskrediet arbeidsgehandicapten, Besluit van 27 juli 1998, Stb. 1998, 489;
- Regeling starterskrediet arbeidsgehandicapten, Lisv-besluit van 14 december 1999, Stcrt. 2001, 1;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 15 februari 2000, Stcrt. 2000, 38.

b. Doelgroep

De arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA, die werkzaamheden als zelfstandige gaat verrichten.

N.B. arbeidsgehandicapten die uitsluitend een uitkering ingevolge de ABW, IOAW of de IOAZ ontvangen, zijn aangewezen op de startersregeling krachtens het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De arbeidsgehandicapte die een eigen bedrijf wil starten, kan in aanmerking komen voor een starterskrediet in de vorm van een rentedragende lening of een borgtocht. Het gaat dan om een bedrag van maximaal fl 60.000.

Dit reïntegratie-instrument beoogt het starten van een eigen bedrijf door arbeidsgehandicapte Lisv-cliënten te bevorderen. De regering is van mening dat het starten van een eigen bedrijf vooral voor arbeidsgehandicapten soms meer reïntegratiemogelijkheden biedt dan pogingen tot reïntegratie in loondienst, omdat betrokkene daarmee zijn eigen werkzaamheden kan inrichten en afstemmen op de eigen mogelijkheden.

e. Toekenningsvoorwaarden

Het Besluit Starterskrediet noemt de volgende voorwaarden:

a. *Persoonsgebonden criteria*

- de persoon behoort tot de doelgroep van de Wet REA;
- de arbeidsmarktpositie van betrokkene is zodanig dat het starten van een eigen bedrijf meer perspectief biedt op reïntegratie dan een functie in loondienst. Wanneer een functie in loondienst voorhanden is komt de vraag naar de startersfaciliteit in beginsel niet aan de orde. In uitzonderingsgevallen kan het echter zo zijn dat de perspectieven op duurzame reïntegratie in loondienst beperkt zijn. Afhankelijk van de arbeidshandicap en de reïntegratiemogelijkheden in loondienst moet de Uvi beoordelen of het starten van een bedrijf een reëel alternatief is. Het Lisv preciseert deze voorwaarde in de Regeling starterskrediet als volgt: arbeidsgehandicapten die in fase 1 zijn ingedeeld komen niet in aanmerking voor starterskrediet. Het zelfstandig ondernemerschap kan bijvoorbeeld wel een uitkomst zijn voor een werkzoekende die moeite heeft om zich te schikken in een hiërarchische werkverhouding en daarom niet zo geschikt is voor werken in loondienst;
- De betrokkene moet de persoonlijke vaardigheden bezitten die noodzakelijk zijn om als zelfstandige te kunnen werken. Hierbij gaat het niet alleen over vakbekwaamheid maar ook over het vermogen om op eigen kracht activiteiten op te zetten. In sommige situaties zullen deze vaardigheden de arbeidsongeschiktheid moeten compenseren;
- De betrokkene moet voldoende vakbekwaam zijn om als zelfstandig ondernemer te kunnen werken. Het Lisv verstaat onder vakbekwaamheid de kennis en kunde die in het algemeen nodig is om het vak van ondernemer te kunnen uitoefenen en die in het bijzonder nodig is om als ondernemer in een bepaalde sector, branche, vakgebied of zelfstandig beroep te kunnen opereren in combinatie met de persoonlijke vaardigheden, mogelijkheden en beperkingen als gevolg van de handicap. De vakkennis wordt mede getoetst aan de vakkennis die wordt geëist in de toepasselijke vestigingswetgeving;
- De te verrichten werkzaamheden moeten passen bij de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsgehandicapte (belastbaarheid, belasting) opdat de continuïteit van het bedrijf op dat vlak is gewaarborgd.

b. *Bedrijfsgerelateerde voorwaarden*

- de betrokkene moet een bedrijfsplan indienen, aan de hand waarvan de haalbaarheid van de oprichting van een levensvatbaar bedrijf kan worden getoetst;
- op basis van het bedrijfsplan moet de betrokkene een winstprognose opstellen;
- de betrokkene moet de beslissing van een particuliere bankinstelling om geen krediet te verlenen overleggen aan de Uvi, opdat deze kan nagaan welke motivering hieraan ten grondslag ligt.

f. Weigeringsgronden

De startersvoorziening wordt niet toegekend:

- indien de arbeidsgehandicapte surséance van betaling heeft aangevraagd;
- indien de arbeidsgehandicapte failliet is verklaard en het faillissement voortduurt; of
- indien er ten aanzien van het faillissement van de arbeidsgehandicapte geen schuldsanering heeft plaatsgevonden.

g. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de startersvoorziening zelf aanvragen bij de Uvi van wie hij zijn uitkering of een voorziening ontvangt.

Aanvraagtermijn:

De aanvraag voor een lening of borgtocht moet worden ingediend voor de aanvang van de werkzaamheden als zelfstandige. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen lening of borgtocht verstrekt.

Aanvraagprocedure:

1. Er wordt een medische en arbeidskundige rapportage opgesteld. Deze bevat:
 - een analyse van de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige over de vraag of de eisen van het werk in overeenstemming zijn met de mogelijkheden en beperkingen van de arbeidsgehandicapte;
 - informatie over de vraag of begeleiding voor of na de start noodzakelijk is, en of er op grond van de Wet REA nog werkvoorzieningen moeten worden getroffen;
 - een beschouwing over de mogelijkheden van betrokkene tot het verkrijgen van een loondienstfunctie en de geschiktheid van betrokkene voor een functie in loondienst;
 - een beschouwing over de persoonlijke vaardigheden en de vakbekwaamheid van de betrokkene, waarbij wordt aangegeven in hoeverre door middel van begeleiding voor en na de start en het treffen van een voorziening zoals bijvoorbeeld scholing hier een aanvulling op kan worden gegeven;
 - een gemotiveerd advies over het al dan niet verstrekken van een starterskrediet, de vorm en de hoogte daarvan, mede op basis van het externe advies naar aanleiding van het haalbaarheidsonderzoek.

2. Er wordt door betrokkene een bedrijfsplan opgesteld, op basis van door de Uvi verstrekte richtlijnen. Zo nodig krijgt hij assistentie bij het opstellen ervan. Indien naar het oordeel van de Uvi de aspirant-starter niet volledig in staat is om zelf een bedrijfsplan met winstprognose op te stellen, maar verwacht mag worden dat het bedrijf zeker levensvatbaar zal zijn, dan kan ook tijdens de aanvraagprocedure door betrokkene aan derden advies worden gevraagd. Het Lisv kan hiervoor al tijdens de aanvraagprocedure financiële middelen inzetten.

3. Alvorens op een aanvraag te beslissen dient de Uvi advies in te winnen bij een van de twee door de minister erkende adviesinstellingen, te weten ANGO (Algemene Gehandicapten Organisatie, voorheen AVO-Nederland) of de Stichting IMK Intermediair. Het gaat hierbij om een gemotiveerd extern deskundig advies over de haalbaarheid van de plannen aan de hand van de aspecten zoals beschreven in het bedrijfsplan. Het advies bestaat uit de volgende onderdelen:
 - een advies over de haalbaarheid;
 - een advies over de noodzakelijke maximale omvang van het starterskrediet;
 - een advies over de noodzakelijke begeleiding na de start, en voorzover van toepassing over begeleiding voor de start.In de regel zal de Uvi dit advies volgen.

N.B. Wanneer de Uvi het advies inwint van een niet door de minister erkende instelling is dit al reden genoeg om het besluit van de Uvi te vernietigen (Pres. Rb. Maastricht 16 september 1999, USZ 1999/299).

h. Het bedrijfsplan

De arbeidsgehandicapte moet in principe zelf het bedrijfsplan opstellen. Hierin moeten de volgende elementen worden opgenomen:

1. Een aanduiding van het product of de dienst van het bedrijf.
2. Een overzicht van activiteiten die nodig zijn om deze dienst of dit product te maken.
3. Een schatting van de kostprijs van het product.
4. Een inschatting van de winstmarge.
5. Een schatting van de opbrengst.
6. Een marketingplan.
7. Een overzicht van kansen en bedreigingen en een beschrijving van de marktsituatie.
8. Een overzicht van investeringen die noodzakelijk zijn om het product of de dienst te kunnen voortbrengen.
9. Een overzicht van inkomsten gedurende de eerste jaren.
10. Een overzicht van financiële middelen welke door de betrokkene zelf kunnen worden aangewend voor het bedrijf.
11. Verschaffen van inzicht in de externe financieringsbehoefte.
12. Externe advisering over de haalbaarheid van het plan.
13. De beweegredenen van de arbeidsgehandicapte om een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen.

14. De bedrijfsdoelstellingen.
15. De werk- en of ondernemerservaring.
16. De organisatievorm.

Het Lisv geeft de voorkeur aan het model bedrijfsplan dat is uitgegeven door het IMK, en onder meer verkrijgbaar is bij de Kamer van Koophandel.

i. Begeleiding door de Uvi

Begeleiding voor de start

Als de Uvi een starterskrediet verstrekt of een borgtocht verleent, wordt er een begeleidingsplan opgesteld ter begeleiding van de arbeidsgehandicapte. Dit begeleidingsplan bevat ten minste:

- een inventarisatie van de behoefte aan opleiding van de arbeidsgehandicapte;
- een beschrijving van de wijze waarop en de mate waarin de arbeidsgehandicapte door deskundigen uit de desbetreffende branche begeleid zal worden;
- de wijze waarop aan de arbeidsgehandicapte administratieve assistentie zal worden verleend (bijvoorbeeld: aanvraag Kamer van Koophandel, invullen van formulieren voor de fiscus);
- de wijze waarop de bedrijfsadministratie van de arbeidsgehandicapte zal worden ingericht.

Voorbeelden van begeleidingsactiviteiten:

- een test op ondernemerskwaliteiten;
- behulpzaam zijn bij een marktonderzoek;
- ondersteuning bij het schrijven en uitwerken van het bedrijfsplan;
- toekenning van REA-instrumenten of noodzakelijke training, zoals bijvoorbeeld een cursus "een eigen bedrijf beginnen".

De Uvi kan de begeleiding van de starter zelf ter hand nemen, of de begeleiding uitbesteden aan derden.

Begeleiding na de start

De begeleiding na de start is bedoeld om zoveel als mogelijk de continuïteit van het bedrijf of beroep te waarborgen. In de praktijk blijkt dat starters vooral begeleiding op het gebied van marketingaspecten, financieel en administratief gebied nodig hebben. Het Lisv verstaat het volgende onder begeleiding:

- periodiek overleg tussen ondernemer en adviseur over de bedrijfsvoering;
- aandacht- en verbeterpunten vaststellen;
- inspelen op probleemsituaties;
- verbetertrajecten in gang zetten;
- voortgangscntrole uitvoeren;
- als klankbord fungeren.

Het Lisv gaat uit van een minimaal noodzakelijke begeleiding van vier dagen gedurende maximaal een jaar. De Uvi verstrekt de begeleiding zelf, of laat deze verstrekken door andere deskundige instanties.

j. Omvang

De hoogte van de borgstelling of het krediet bedraagt maximaal fl 60.000.

Voor wat betreft de begeleiding voor de start, kan de Uvi een voorbereidingskrediet verstrekken van maximaal f 5000. Voor de begeleiding door een externe deskundige kan een vergoeding worden verleend van maximaal f 6195. Voor wat betreft de begeleiding na de start kunnen de kosten bij gebruikmaking van een externe adviseur worden vergoed tot een maximum van f 6195.

k. Duur

De begeleiding voor de start kan maximaal een jaar duren. De begeleiding na de start bestaat uit vier dagen gedurende maximaal een jaar. De looptijd van de geldlening waarvoor borgtocht wordt aangegaan is ten hoogste tien jaren. De looptijd van de verstrekte geldlening eveneens. Onder looptijd wordt verstaan de periode gelegen tussen de datum van verstrekking en de laatste aflossingstermijn.

l. Financiering

De kosten van deze startersvoorziening worden gefinancierd uit het REA-fonds. Het is niet bekend welk bedrag het Lisv hiervoor heeft gereserveerd (nl niet opgenomen in het overzicht van CTSV Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, p. 124).

m. Cumulatie

Deze voorziening bevat geen anti-cumulatie bepaling, en kan dus worden gecombineerd met andere reïntegratie-instrumenten. Bijvoorbeeld de inkomenssuppletie van art. 29 REA, die speciaal bedoeld is voor arbeidsgehandicapten die als zelfstandige (gaan) werken. Als er speciale scholing nodig is, om als zelfstandige te kunnen gaan werken, kan dit bekostigd worden via een voorziening ex art. 22 REA. Via art. 22 REA kunnen ook andere persoonsgebonden voorzieningen bekostigd worden, bijvoorbeeld een aangepaste bedrijfswagen.

n. Beroep

De arbeidsgehandicapte kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

o. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is het starterskrediet 17 keer toegekend. Voornamelijk door het GAK (12 keer). Voornamelijk aan mannen (15 keer). Het ging voornamelijk om personen met een WAO-uitkering (15 keer).

Research-nota 1998, Reïntegratie-instrumenten, TNO Arbeid, juli 1998, p. 86:

Toen de startersregeling nog gebaseerd was op art. 57 lid 1 AAW:

In 1996 is 1,9 miljoen uitgekeerd voor de startersregeling. Dit bedrag is opgesplitst in drie posten: aankoop/ overname, garantieregeling en overige financiële regelingen. Het aantal toekenningen was nog niet bekend. Een vergelijkbare startersregeling vanuit de bijstand zou per geval gemiddeld 50.000 gulden uitkeren. Uitgaande van dit (maximum) bedrag zouden er in 1996 aan tussen de 40 en 100 personen de startersregeling ex art. 57 lid 1 AAW zijn toegekend.

6.2 Toelage arbeidsgehandicapte WAZ-verzekerden

a. Vindplaats

- Art. 28 REA
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 15 februari 2000, Stcrt. 2000, 38;
- Toelage bij treffen van een voorziening, Mededeling Lisv van 9 maart 1998, M.98.33.

a. Doelgroep

Arbeidsgehandicapten die verzekerd zijn voor de WAZ, voor wie een voorziening is getroffen, en bij wie als gevolg daarvan inkomensderving optreedt.

b. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

c. Inhoud

Wanneer de Uvi aan de arbeidsgehandicapte zelfstandige een voorziening heeft verstrekt, kan dit onder omstandigheden tot gevolg hebben dat de betrokkene geen (of slechts gedeeltelijk) arbeid kan verrichten. Als gevolg daarvan zal hij inkomsten derven. Dit zal met name het geval zijn wanneer de arbeidsgehandicapte een door de Uvi gefinancierde scholing of opleiding volgt (krachtens art. 22 REA). Art. 22 REA voorziet immers alleen in een vergoeding van de kosten van de opleiding of scholing, en in vergoeding van bijkomende persoonsgebonden voorzieningen die noodzakelijk zijn om de scholing of opleiding te kunnen volgen (zoals vervoer). Kan de betrokkene in verband met het volgen van de scholing niet werken, en derft hij hierdoor inkomsten, dan heeft hij recht op een toelage, die in principe gelijk is aan het bedrag van het gederfde inkomen.

d. Voorwaarden

Om voor een toelage in aanmerking te kunnen komen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- de arbeidsgehandicapte heeft van de Uvi een voorziening gekregen;
- het treffen van de voorziening heeft tot gevolg dat er inkomensderving optreedt, omdat de arbeidsgehandicapte hierdoor geen of slechts gedeeltelijk arbeid kan verrichten.

f. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de toelage aanvragen bij de Uvi van wie hij zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, of bij wie hij gekeurd was voor de WAZ-uitkering. Dit is tevens de Uvi die de voorziening heeft getroffen.

Aanvraagtermijn:

De aanvraag voor een toelage moet worden ingediend binnen zes maanden na afloop van het boekjaar waarin inkomen is gederfd. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen toelage verstrekt over het boekjaar of de boekjaren gelegen voor de aanvraag.

g. Omvang

In principe is de toelage gelijk aan de gederfde inkomsten.

De toelage mag echter per dag niet hoger zijn dan het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 CSV.

Heeft de arbeidsgehandicapte naast zijn inkomen nog een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAZ, WAO of Wajong), dan mag het bedrag van uitkering plus toelage per dag niet hoger zijn dan het maximum dagloon in de zin van art. 9 lid 1 CSV.

h. Duur

Het recht op de toelage is gekoppeld aan de voorziening. Men heeft dus alleen tijdens de duur van de voorziening recht op de toelage. Zodra bijvoorbeeld de scholing wordt beëindigd, eindigt ook de toelage (ongeacht de vraag of door de beëindiging van de scholing ook een eind is gekomen aan de inkomensderving).

i. Financiering

De toelage wordt gefinancierd uit het REA-fonds.

j. Cumulatie

De toelage-regeling bevat geen anti-cumulatiebepaling. Het kan dus gecombineerd worden met andere reïntegratie-instrumenten.

k. Beroep

De arbeidsgehandicapte kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

l. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is de toelage 278 keer toegepast, voornamelijk door het GAK (275 keer). In 159 gevallen betrof het een persoon met een WAO-uitkering, in 77 gevallen een persoon met een Wajong-uitkering, en slechts 4 gevallen ging het om een persoon met een WAZ-uitkering! Vooral mannen krijgen de toelage (182, tegen 96 vrouwen).

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, CTSV, p. 124:

Het Lisv ging uit van 225 toekenningen in 1999. Er was een bedrag van 1 miljoen voor begroot over 1999.

6.3 **Inkomenssuppletie arbeidsgehandicapte zelfstandigen**

a. Vindplaats

- Art. 29 REA;
- Reïntegratie-instrumentenbesluit Wet REA, Besluit van 12 mei 1998, Stb. 1998, 293;
- Regeling aanvraagtermijnen Wet REA, Lisv-besluit van 15 februari 2000, Stcrt, 2000, 38;
- Regeling loon- en inkomenssuppletie arbeidsgehandicapten, Besluit Lisv van 10 mei 2000, Stcrt. 2000, 105.

b. Doelgroep

De arbeidsgehandicapte in de zin van art. 10 REA, die arbeid als zelfstandige verricht of gaat verrichten, en wiens inkomen uit beroep of bedrijf lager is dan zijn theoretische verdien capaciteit.

c. Uitvoeringsinstantie

Het Lisv/de Uvi.

d. Inhoud

De arbeidsgehandicapte die als zelfstandige werkzaam is of die een zelfstandig bedrijf start, kan in aanmerking komen voor een inkomenssuppletie indien het inkomen uit bedrijf of beroep lager is dan de theoretische verdien capaciteit. De inkomenssuppletie wordt gedurende vier jaar verstrekt, waarbij de omvang van de suppletie stapsgewijs wordt afgebouwd, van 100% gedurende het eerste jaar naar 25% in het vierde jaar.

De achtergrond van dit reïntegratie-instrument wordt in de Nota van Toelichting bij het Reïntegratie-instrumentenbesluit als volgt toegelicht:

Bij de invoering van de Wet terugdringen beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (Wet TBA) is het arbeidsongeschiktheids criterium in de AAW en de WAO ingrijpend gewijzigd. Voortaan is het niet meer mogelijk om bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid rekening te houden met de werkelijke verdiensten van de belanghebbende. Arbeidsmarktelementen mogen immers geen rol meer spelen bij de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit heeft tot gevolg dat de mate van arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld op basis van de mediane loonwaarde van ten minste drie verschillende in Nederland te duiden functies, die ten minste 30 arbeidsplaatsen vertegenwoordigen, waarmee het hoogste inkomen per uur kan worden verworven uit alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe een belanghebbende met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Deze schattingsmethode geldt zowel voor werknemers als voor zelfstandigen. Het gevolg van deze methode is, dat er een "gat" kan ontstaan tussen het inkomen dat de belanghebbende geacht wordt te kunnen verdienen op grond van de theoretische schatting, en de werkelijke verdiensten uit eigen bedrijf of beroep. In een aantal gevallen kan dit tot gevolg hebben dat het voor een zelfstandige niet meer mogelijk is om het eigen bedrijf voort te zetten. Het verschil tussen de werkelijke verdiensten in het eigen bedrijf en de theoretische verdien capaciteit in functies in loondienst is dan niet te overbruggen. Dit is de reden dat de mogelijkheid van inkomenssuppletie in het leven is geroepen, aanvankelijk geregeld in art. 59b AAW (later in art. 28 WAZ), en nu in art. 29 REA.

De bedoeling van de inkomenssuppletieregeling is dus om het "gat" tussen de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de theoretische verdien capaciteit, en de arbeidsongeschiktheidsuitkering gebaseerd op de werkelijke verdiensten tijdelijk geheel of gedeeltelijk te overbruggen. Ook de arbeidsgehandicapte zelfstandige die geen arbeidsongeschiktheidsuitkering heeft, kan op deze regeling een beroep doen. Denk bijvoorbeeld aan de arbeidsgehandicapte die na de keuring minder dan 25% arbeidsongeschikt wordt verklaard, waardoor hij niet voor de WAZ in aanmerking komt. Ook deze arbeidsgehandicapte kan in werkelijkheid een inkomen verdienen dat lager is dan de voor hem vastgestelde theoretische verdien capaciteit. De inkomenssuppletie kan dit gat tijdelijk overbruggen.

e. Toekenningsvoorwaarden

Om voor de inkomenssuppletie in aanmerking te kunnen komen, moet de arbeidsgehandicapte aan de volgende voorwaarde voldoen:

Het feitelijke inkomen uit beroep of bedrijf is lager dan de door de Uvi vastgestelde theoretische verdien capaciteit (dus het loon of inkomen dat men volgens de Uvi nog kan verdienen). Dit is van tevoren moeilijk in te schatten. De Uvi kan van tevoren alleen nagaan of het aannemelijk is dat de arbeidsgehandicapte met zijn feitelijke inkomen onder de theoretische verdien capaciteit zal zitten.

f. Aanvragen

De arbeidsgehandicapte moet de inkomenssuppletie aanvragen bij de Uvi van wie hij de uitkering ontvangt, of die de keuring heeft verricht.

Aanvraagtermijn:

Een aanvraag voor inkomenssuppletie moet worden ingediend binnen zes maanden na afloop van het boekjaar waarin de uitoefening van het beroep of bedrijf is voortgezet of waarin de arbeidsgehandicapte werkzaamheden als zelfstandige is gaan verrichten. Bij overschrijding van deze termijn wordt geen inkomenssuppletie verstrekt over het boekjaar of de boekjaren gelegen voor de aanvraag.

g. Hoogte

De hoogte van de inkomenssuppletie wordt uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen de hogere arbeidsongeschiktheidsuitkering die zou worden verkregen indien de theoretische verdien capaciteit per uur bezien zou worden verlaagd tot het feitelijk door de zelfstandige per uur verdiende inkomen, en het bedrag van de feitelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Heeft de arbeidsgehandicapte geen arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt de hoogte van de inkomenssuppletie uitgedrukt in een percentage van het verschil tussen enerzijds het bedrag van de theoretische verdien capaciteit en anderzijds het inkomen dat de arbeidsgehandicapte in werkelijkheid verdient.

De inkomenssuppletie kan nooit meer bedragen dan 20% van de theoretische verdien capaciteit. Bovendien is de suppletie zodanig gemaximeerd dat inkomenssuppletie plus inkomen plus uitkering (ZW, WW, WAO, WAZ, of Wajong) niet meer bedraagt dan het voor de betrokkene vastgestelde maatmaninkomen.

De inkomenssuppletie wordt in vier stappen afgebouwd:

- het eerste jaar ontvangt de arbeidsgehandicapte 100% suppletie;
- het tweede jaar 75%;
- het derde jaar 50%;
- het vierde jaar 25%.

Gaat de arbeidsgehandicapte in deeltijd werken (terwijl hij medisch in staat is full-time te werken), dan wordt de loonsuppletie naar evenredigheid verminderd.

h. Duur

De inkomenssuppletie wordt verstrekt gedurende maximaal vier jaar, over perioden waarin het bedrijf of beroep wordt uitgeoefend. De vierjarentermijn gaat lopen vanaf de datum met ingang waarvan de inkomenssuppletie voor het eerst is toegekend.

Als de arbeid in beroep of bedrijf wordt onderbroken, dan eindigt de suppletie. Na hervatting van de arbeid herleeft ook de suppletie weer. De vierjarentermijn loopt tijdens de onderbreking echter door. Dus ook als er onderbrekingen zijn geweest, zal de suppletie eindigen als vier jaren, vanaf de ingangsdatum, zijn verstreken. Hiermee wordt voorkomen dat nog jaren na de eerste toekenning inkomenssuppletie kan worden aangevraagd.

i. Uitbetaling

Van tevoren is het moeilijk te voorspellen hoe groot het inkomen uit bedrijf of beroep feitelijk zal zijn, en dus is ook de exacte omvang van de suppletie niet goed vast te stellen. De Uvi zal daarom voorschotten moeten uitbetalen, tegelijk met de arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarbij achteraf jaarlijks vaststelling en verrekening zal plaatsvinden.

j. Cumulatie

Er is geen anti-cumulatiebepaling in de regeling opgenomen. De inkomenssuppletie kan worden toegepast naast andere reïntegratie-instrumenten.

Als bijvoorbeeld een arbeidsgehandicapte met een gedeeltelijke WAO-uitkering besluit een eigen bedrijf te beginnen, waarmee hij aanvankelijk nog niet veel zal verdienen, kan hij de inkomenssuppletie combineren met het starterskrediet arbeidsgehandicapten. Hij kan tevens een beroep doen op de voorzieningen van art. 22 REA.

k. Financiering

De inkomenssuppletie wordt gefinancierd uit het REA-fonds. Er geldt geen subsidieplafond. Het Lisv heeft voor 1999 een bedrag van 0,4 miljoen begroot voor dit instrument.

l. Beroep

De zelfstandige kan van een afwijzende beslissing van de Uvi in beroep bij de sector bestuursrecht van de arrondissementsrechtbank, en in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

m. Effectiviteit en toepassing

Cijfers eerste jaar Wet REA, Lisv, september 1999:

In de periode juli 1998 tot en met juni 1999 is dit instrument 9 keer toegepast. Voornamelijk door het SFB (8 keer). Uitsluitend aan mannen. In 5 gevallen was er sprake van een WAZ-gerechtigde, in 3 gevallen van een WAO-gerechtigde.

Augustusrapportage arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 1999, Ctsv, p. 124:

Het Lisv ging uit van 225 toekenningen in 1999. Hiervoor was een bedrag van 0,4 miljoen begroot.

