

Grens 1ste spoor re-integratie

Gepubliceerd: 2014-05-13 18:03:56

Bij De VerzuimAdvieslijn merken we regelmatig dat er onduidelijkheid bestaat over de grenzen van de zogenaamde 1ste spoor inspanningen; in het bijzonder met betrekking tot de grenzen van de eigen organisatie. Hoe ver gaat de zoektocht van werkgever en werknemer naar passend werk binnen de eigen organisatie nu eigenlijk?

Wet verbetering poortwachter

De Wet verbetering poortwachter schrijft voor dat het 2e re-integratiespoor wordt ingezet zodra duidelijk is dat de zieke werknemer werkhervattingmogelijkheden heeft, maar dat er geen structurele mogelijkheden binnen de eigen organisatie bestaan. Mocht het aan het einde van het eerste ziekte jaar nog altijd niet duidelijk zijn of er intern structurele mogelijkheden zijn, dan dienen werkgever en werknemer, naast het 1ste spoor, het 2e re-integratiespoor in te zetten. De grens van de eigen organisatie wordt daarbij bepaald door het loonheffingnummer van de Belastingdienst.

Werkhervatting bij dochter BV

Dit betekent dat de werkgever, in het kader van het eerste spoor, niet verplicht is om de werkhervattingmogelijkheden bij een dochter BV te onderzoeken c.q. te benutten. Betekent dit dan ook dat werkgever en werknemer, tijdens het 1ste spoor, de mogelijkheden bij een dochter BV volledig links moeten laten liggen? Nee, dit zou zonde zijn voor zowel de werkgever als de werknemer. Echter het overslaan van het eerste spoor of het voortijdig onderzoeken en benutten van de mogelijkheden buiten de eigen BV kan de werkgever een loonsanctie opleveren. Wij raden werkgevers en werknemers aan om gewenste mogelijkheden buiten de eigen BV in goed overleg met elkaar én met het UWV in te zetten.

Indien u naar aanleiding van dit blog vragen heeft, kunt u bellen met De VerzuimAdvieslijn op t: 0900-0561.

Sonja de Winter