

## Werkgevers vergeten te vaak (re-integratie)kosten te verhalen

Het lijkt erop dat de werkgever voor steeds meer risico's die een werknemer kunnen overkomen verantwoordelijk wordt gehouden. Vroeger was het overzichtelijk. Een werkgever had de zorg voor een veilige werkomgeving en in de praktijk was dat beperkt tot de bedrijfshal met machines. Tegenwoordig wordt een werkgever ook al aansprakelijk gehouden voor de schadelijke gevolgen van een uit de hand gelopen barbecuefeest, ballonvaart of skeelerevenement tijdens een bedrijfsuitje, om nog maar niet te spreken van de schadelijke gevolgen van een verkeersongeval tijdens werktijd.

Naast deze uitbreiding van aansprakelijkheden is de laatste tien jaar ook sprake van een toenemende inkomensbescherming van de zieke werknemer, ten laste van de werkgever.

### Loondoorbetalingsverplichting

Nog geen vijftien jaar geleden was het bij ziekte van een werknemer betrekkelijk eenvoudig. De werknemer kwam in de Ziektewet en na een jaar was er de WAO. Eigenlijk had de werkgever er geen omkijken naar, laat staan dat sprake was van re-integratieverplichtingen. In 1994 is daarin verandering gekomen en sinds 2004 geldt dat de werkgever voor de duur van 104 weken een loondoorbetalingverplichting heeft. Naast deze loondoorbetalingverplichting geldt ook nog eens dat de werkgever zich actief moet inspannen om de werknemer te re-integreren. Deze re-integratieverplichting beperkt zich niet alleen maar tot het actief administratief volgen van het ziekteverlof, maar houdt ook in dat de werkgever zich actief moet inspannen om de

werknemer te laten re-integreren in het eigen werk of aangepast werk. Dit kan betekenen dat op kosten van de werkgever een re-integratiebedrijf moet worden ingeschakeld; de werkplek moet worden aangepast; (of) een sollicitatietraining ten behoeve van het vinden van werk bij een andere werkgever moet worden geregeld. Kortom, een aanzienlijke inspanningsverplichting en extra kosten ten laste van de werkgever.

### Verhaal van kosten

Het was al mogelijk om loonkosten te verhalen. Eenvoudig was dat traject echter niet, omdat het liep via de gekunstelde constructie van 'verplaatste schade'. Het ging om de fictie dat in feite de werknemer de daadwerkelijk door hem geleden schade, inclusief loonschade, moest verhalen.

Juist met het oog op de uitbreiding van eerder genoemde loondoorbetalingverplichting, is besloten ook de werkgever de wettelijke mogelijkheid

te bieden om het (netto)loon van de aansprakelijke partij te vorderen. Naast het (netto)loon geldt sinds medio 2008 dat ook de re-integratiekosten bij de veroorzaker c.q. de aansprakelijkheidsassuradeur kunnen worden verhaald. Het gaat daarbij ondermeer om de kosten van de administratie; het opstellen en evalueren van een plan van aanpak; de kosten van een re-integratiebedrijf; kosten van noodzakelijke om-, her- of bijscholing; sollicitatietraining; aanpassing van de werkplek; vervoersvoorzieningen, enzovoort.

Tenslotte is daar, op basis van een uitspraak van het Hof Amsterdam, bijgekomen de mogelijkheid van het verhalen van de advocaatkosten. De motivering daarbij is dat de veroorzaker ervan profiteert dat de door hem veroorzaakte schade wordt vergoed door de werkgever en dat uit dien hoofde het redelijk is dat ook deze kosten door de aansprakelijke partij worden vergoed.

### Conclusie

Samengevat komt het erop neer dat, in het geval één van uw werknemers uitvalt als gevolg van een voorval waarvoor een ander aansprakelijk is, het zeer de moeite waard is om met behulp van een advocaat ervoor te zorgen dat alle kosten, waaronder de loonkosten, re-integratie- en advocaatkosten, worden verhaald. Deze aanpak bespaart u veel moeite, maar bovenal kosten en dat komt in deze tijd goed van pas.

Mr. Karst Kalma,  
advocaat bij JPR Advocaten  
te Enschede