Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
http://hdl.handle.net/11245/2.26365

File ID uvapub:26365
Filename 55_-_Re__ntegratieplan.pdf
Version unknown

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):
Type book - monograph
Title Het reïntegratieplan bij verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van zieke werknemers
Author(s) R.M. Beltzer, R. Knegt, F. Marcelissen, I. van de Pas
Faculty UvA: Universiteitsbibliotheek
Year 2000

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:
http://hdl.handle.net/11245/1.418872

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content licence (like Creative Commons).

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (http://dare.uva.nl)
(pagedate: 2014-11-26)

Achtergrond, literatuur en rechtspraak

Inleiding

In onderstaand stuk zullen wij allereerst ingaan op de achtergronden bij de eis van overlegging van een door het Lisv getoetst reïntegratieplan bij ontbindingsverzoeken ten aanzien van arbeidsovereenkomsten van arbeidsongeschikte werknemers. Daarna wordt een overzicht gegeven van de commentaren in de literatuur. Ten slotte behandelen wij de – in relatief korte tijd vele - gepubliceerde rechterlijke uitspraken over dit onderwerp.

Achtergrond

De op 1 januari 1999 in werking getreden Wet Flexibiliteit en zekerheid[1] heeft een aantal belangrijke wijzigingen in het Nederlandse arbeidsrecht aangebracht. Één van die wijzigingen betreft een uitbreiding van het eerste lid van artikel 7:685 BW. Sinds 1 januari luidt de tekst van dit lid als volgt (de cursieve tekst is nieuw):

> Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. *De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Indien het verzoekschrift een werknemer betreft die op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie door ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, verklaart de rechter de werkgever niet ontvankelijk indien bij het verzoekschrift geen reïntegratieplan als bedoeld in artikel 71a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering is gevoegd, dat is getoetst door het Landelijk instituut sociale verzekeringen.*

Voor het onderzoek is alleen de wijziging die de laatste volzin van het lid heeft teweeggebracht van belang. Hierin is het voorschrift opgenomen dat de werkgever bij een ontbindingsverzoek ten aanzien van de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer een door het Landelijk instituut sociale verzekeringen (verder: Lisv) getoetst reïntegratieplan dient te overleggen. Ontbreekt een reïntegratieplan of is het niet getoetst, dan moet de kantonrechter de werkgever niet-ontvankelijk verklaren. Doorslaggevend voor ontvankelijkheid is of de werknemer op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ter griffie een gedeelte van die dag arbeidsongeschikt was. Bij geschil over de vraag of de werknemer arbeidsongeschikt is, zal de kantonrechter daar een oordeel over moeten vellen.[2] Indien de werkgever geen reïntegratieplan heeft overgelegd, volgt uit de beslissing over de arbeidsongeschiktheid tevens de beslissing over de ontvankelijkheid van het verzoek. Voor

---

[1] *Staatsblad* 1999, 610.

[2] Zie bijvoorbeeld Ktg. Zaandam 6 mei 1999, *Praktijkgids* 1999, 5209. De werknemer had een brief van het GAK overgelegd waarin (als second opinion) was vermeld dat werknemer arbeidsongeschikt was. De werkgeefster diende de bewijslast van het tegendeel te dragen, doch bracht daartoe geen stukken in het geding. De kantonrechter ging daarom uit van arbeidsongeschiktheid van de werknemer en verklaarde het verzoek van de werkgever niet-ontvankelijk wegens het ontbreken van een reïntegratieplan.

de arbeidsongeschikte werknemer die zelf een ontbindingsverzoek indient geldt de eis van overlegging van een reïntegratieplan niet.[3]

Achtergrond bij de regeling is dat de kantonrechter in staat wordt gesteld de (on)mogelijkheid tot reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer in de beoordeling van het ontbindingsverzoek te betrekken. Deze beoordeling ziet niet alleen op de vraag of de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden, maar tevens op de vraag of, en zo ja, welke billijke vergoeding op grond van artikel 7:685, achtste lid BW daarmee gepaard hoort te gaan. De kantonrechter is overigens niet gebonden aan het oordeel van de toetsende instantie.[4]

Door de eis van overlegging van een getoetst reïntegratieplan wordt tevens de processuele positie van de arbeidsongeschikte werknemer versterkt. Het zal minder eenvoudig zijn de arbeidsovereenkomst met de werknemer op oneigenlijke gronden te laten ontbinden. De eveneens sinds 1 januari 1999 in artikel 7:685, eerste lid BW opgenomen eis dat de rechter zich vergewist of het ontbindingsverzoek verband houdt met een opzegverbod (zoals wegens ziekte) draagt aan die versterking bij.

Hoewel de Wet Flexibiliteit en zekerheid een aantal maatregelen heeft geïntroduceerd die tot gevolg hebben dat de ontbindingsprocedure onaantrekkelijker is gemaakt ten faveure van de opzeggingsprocedure,[5] heeft de wetgever naar eigen zeggen dat oogmerk niet gehad met de introductie van de eis van overlegging van een getoetst reïntegratieplan.[6]

Inhoud reïntegratieplan en procedure

Artikel 7:685 BW verwijst naar het reïntegratieplan zoals bedoeld in artikel 71a van de WAO. De voorwaarden waaraan dat plan moet voldoen zijn neergelegd in een tweetal besluiten van het Lisv: het Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997[7] en het besluit Wijziging Besluit minimumeisen reïntegratieplan 1997.[8] Voor het reïntegratieplan in de ontbindingsprocedure is op 15 april 1998 van het Lisv een aparte mededeling uitgegaan.[9] Het Lisv heeft zijn bevoegdheid het reïntegratieplan te toetsen gemandateerd aan de directie van de uitvoeringsinstellingen (verder: uvi's).[10]

De uvi velt een medisch oordeel. Zij stelt vast of, en zo ja, welke passende arbeid nog door de arbeidsongeschikte werknemer kan worden verricht. Volgens de hierboven genoemde besluiten en de mededeling van het Lisv dient het reïntegratieplan onder meer bepaalde administratieve gegevens en medische gegevens te bevatten. Verder dienen de

---

[3] Door het gebruik van de term "verzoeker" bood de aanvankelijke tekst van het wetsvoorstel ruimte voor de opvatting dat eveneens op de arbeidsongeschikte werknemer die zelf een ontbindingsverzoek indient de plicht rust een getoetst reïntegratieplan over te leggen. Door de Reparatiewet is de term "verzoeker" gewijzigd in "werkgever" (*Kamerstukken II* 1998-1999, 26 257, nr. 2).

[4] Zie Ktg. Amsterdam 13 oktober 1999, *JAR* 1999/258 voor een geval waar de kantonrechter de inhoud van het reïntegratieplan buiten beschouwing liet, daar zijns inziens de daarin opgenomen conclusies onjuist waren.

[5] Bij het aantrekkelijker maken van de opzeggingsprocedure valt te denken aan de kortingstermijn van een maand (artikel 7:672, vierde lid BW).

[6] Zie de bijlage bij *Kamerstukken I* 1997-1998, 25 263, nr. 132d, antwoord op stelling 4.

[7] *Stcrt*. 1997, nr. 140, p. 4.

[8] *Stcrt*. 1998, nr. 75, p. 15.

[9] Mededeling van 15 april 1998 betreffende het reïntegratieplan in Rea en Flex, M 98.49.

[10] Artikel 6, onderdeel c van het Mandaatsbesluit LISV 1997, zoals gewijzigd bij besluit van 12 maart 1999, *Stcrt*. 1999, nr. 58, p. 8.

verwachtingen omtrent werkhervatting te zijn opgenomen. Het plan bevat tevens een aantal in te vullen bijlagen. De toetsing van de uvi mag twee weken in beslag nemen.[11]

Ofschoon de naam wellicht anders doet vermoeden, brengt het opstellen van een reïntegratieplan niet noodzakelijkerwijs mee dat de werkgever een plan gericht op werkhervatting opstelt. Meent de werkgever dat reïntegratie niet mogelijk is, dan kan hij dat onder opgave van redenen in het plan vermelden. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld zijn visie op de inhoud van het reïntegratieplan te geven. Geeft de werknemer zijn visie niet, dan kan de werkgever het reïntegratieplan ook zonder de werknemers visie aan de uvi overleggen.

Door de eis van overlegging van een getoetst reïntegratieplan wordt in zekere zin een gelijkschakeling tussen de ontbindingsprocedure en de opzeggingsprocedure teweeggebracht. Onder omstandigheden dient de RDA immers ook advies omtrent reïntegratie van de werknemer aan het Lisv te vragen. Niettemin bestaan er belangrijke verschillen tussen de twee procedures op dit punt. De werkgever die ontbinding verzoekt van de arbeidsovereenkomst met een arbeidsongeschikte werknemer dient in alle gevallen een reïntegratieplan te overleggen, derhalve ongeacht de reden van het ontbindingsverzoek. De RDA behoeft aan het Lisv slechts dan advies te vragen wanneer de werkgever als grond voor opzegging aanvoert dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen (artikel 5:2 Ontslagbesluit). Daarnaast moet de RDA bij het Lisv advies inwinnen met betrekking tot arbeidsongeschikte werknemers over de vraag of het aannemelijk is dat de werknemer niet binnen 26 weken zal zijn hersteld. De te voorspellen duur van de arbeidsongeschiktheid speelt in het kader van de ontbindingsprocedure geen rol: ook als de werknemer op de datum van ontvangst van het reïntegratieplan ter griffie ziek is en de volgende dag weer hersteld zal zijn, zal de werkgever een door het Lisv getoetst reïntegratieplan moeten overleggen.

Literatuur

In de juridische literatuur is de eis van overlegging van een getoetst reïntegratieplan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst reeds voor inwerkingtreding ervan (zeer) kritisch ontvangen door onder meer De Laat, Van der Heijden, Kuip, Verhulp en Verburg.[12] Na inwerkingtreding is het voorschrift over het algemeen negatief beoordeeld. Het voorschrift zou materieel weinig, maar formeel veel om het lijf hebben.[13] De kritiek is onder te brengen in een aantal categorieën die hieronder behandeld zullen worden.

Overlegging ongeacht reden arbeidsongeschiktheid

Het reïntegratieplan dient te worden overgelegd indien de werkgever een ontbindingsverzoek indient ten aanzien van de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer. De regel is absoluut geformuleerd; uitzonderingen bestaan niet. Het is deze absoluutheid die het meeste commentaar uit de literatuur heeft uitgelokt. Zo zou het overleggen van een getoetst reïntegratieplan in sommige gevallen zonder nut zijn, namelijk wanneer reïntegratie bij de werkgever niet feitelijk niet mogelijk of aan de orde is. Hierbij valt te denken aan de volgende situaties:

---

[11] Vgl. *Kamerstukken I* 1997-1998, 25 263, nr. 132d, p. 17.
[12] De Laat 1997, Van der Heijden 1997, Kuip & Verhulp 1998, Verhulp 1998, Verburg 1998.
[13] Vgl. Pel 1999, p. 1090.

1. Reïntegratie is niet mogelijk vanwege de geringe omvang van het bedrijf.
2. Reïntegratie is niet mogelijk vanwege een langdurig voortschrijdend ziekteproces.
3. Reïntegratie is niet aan de orde nu de reden voor het verzoek tot ontbinding niets heeft uit te staan met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
4. Reïntegratie is niet aan de orde nu de werknemer situationeel arbeidsongeschikt is (en zelf niet wil reïntegreren).
5. Reïntegratie is niet aan de orde nu de werknemer reeds op staande voet is ontslagen; het daarna ingediende ontbindingsverzoek is voorwaardelijk van aard.

Dat de praktijkbeoefenaren in deze situaties voor problemen zouden kunnen komen te staan indien het reïntegratieplan desalniettemin vereist zou zijn, is ook enkele malen bij de behandeling van het toenmalige wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid naar voren gekomen. Verschillende fracties hebben de wens geuit uitzonderingen mogelijk te maken of hebben in ieder geval vraagtekens geplaatst bij het nut van de regeling in bepaalde situaties. Als voorbeeld is te wijzen op enkele opmerkingen van de Eerste-Kamerfractie van de PvdA. Zij wees op de situatie van een op een ontslag op staande voet volgend voorwaardelijk ontbindingsverzoek, waarbij de mogelijkheid bestaat dat de (ex-)werkgever niet op de hoogte is van de inmiddels bij de werknemer opgetreden arbeidsongeschiktheid. De regering antwoordde dat zij het mogelijke probleem onderkende dat zich hier kan voordoen, maar zij zag niet goed in hoe hieraan tegemoet kon worden gekomen "zonder de betekenis van de wetswijziging, de bescherming van de positie van een zieke werknemer in het kader van de ontbindingsprocedure, geweld aan te doen."[14] Verwarrend was dat de voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Melkert had opgemerkt dat de uvi situationele arbeidsongeschiktheid zou kunnen volstaan met de opmerking dat een reïntegratieplan niet aan de orde is.[15] Kuip meende dat uit de context waarbinnen die uitspraak is gedaan voortvloeit dat de toetsing van de uvi dan binnen zeer korte tijd kan worden gerealiseerd, niet dat het opstellen en laten toetsen van een reïntegratieplan in dat geval geheel achterwege kan blijven.[16]

Al in 1997 vroeg De Laat zich in zijn bijdrage aan de commentaren en aanbevelingen van de Werkgroep Ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht af of het overweging verdient overlegging van een reïntegratieplan slechts te eisen in de gevallen waarin de gewichtige redenen die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggen verband houden met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.[17]

Boel heeft erop gewezen dat bij voorwaardelijke ontbindingsverzoeken in de regel onzekerheid bestaat over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst. "De mogelijkheid van reïntegratie zal echter bij de beoordeling van dergelijke verzoeken doorgaans geen rol spelen, zodat een reïntegratieplan geen zinnige rol kan vervullen."[18]

Ambagtsheer merkte op dat in situaties waarin het evident is dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer geen element is van de overwegingen van de werkgever om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen – hetgeen de rechter in de lopende procedure terdege zal moeten onderzoeken – het ontbreken van een reïntegratieplan in die gevallen niet de niet-ontvankelijkheid van het verzoekschrift dient mee te brengen.[19]

---

[14] *Kamerstukken I* 1997-1998, 25 263, nr. 132d, p. 16.
[15] *Kamerstukken I* 1997-1998, 25 263, p. 1518.
[16] Kuip 1999, p. 217.
[17] Werkgroep Ontslagrecht 1997, p. 220.
[18] Boel 1999, p. 1025.
[19] Ambagtsheer 1999, p. 133-134.

Verburg wees er vóór de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid op dat het in de praktijk een bekend verschijnsel is dat ziekmelding wordt "gestuurd, als zet in het schaakspel dat soms het einde van een relatie markeert." Bij het nadenken over de situatie van de werknemer die zich als gevolg van een arbeidsconflict ziek meldt, past zijns inziens de opmerking dat een ontbindingsprocedure juist in die situatie een einde kan maken aan een ziekteperiode die anders mogelijkerwijs voor onbepaalde tijd zou voortduren:

"De werknemer ervaart immers op de werkplek een ziekmakend probleem. Dat probleem kan (veelal) alleen worden opgelost door het einde van de relatie. Komt dat einde van de relatie er niet, dan duurt de oorzaak van de ziekte en daarmee de ziekte zelf voort. Ontbinding zet een streep onder dat belaste verleden en maakt de weg vrij voor herstel. Een ontbindingsprocedure dient derhalve in dit soort situaties als middel tot reïntegratie, niet bij de werkgever, maar in de maatschappij."[20]

Dat de werknemer zelf geen reïntegratieplan hoeft te overleggen indien hij zelf een ontbindingsverzoek doet, heeft op zichzelf geen aanleiding tot kritische geluiden gegeven. Wel heeft Verburg erop gewezen dat het opmerkelijke resultaat hiervan is "dat de na een arbeidsconflict arbeidsongeschikt geraakte werknemer 'zomaar' een ontbindingsverzoek kan indienen, terwijl zijn werkgever verhinderd wordt om zijn verweer met een tegenverzoek te komen, ervan uitgaande dat de vertraging die gemoeid is met het toetsen van het plan daaraan in de weg staat."[21]

Moment overlegging

Een ander punt van discussie is de vraag op welk moment het reïntegratieplan nog kan worden ingediend. Letterlijke interpretatie van de wettekst brengt mee dat het reïntegratieplan gelijktijdig met het verzoekschrift moet worden ingediend. Dit leidt ertoe dat de werkgever die bij verzending van het verzoekschrift niet wist dat de werknemer op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ziek zou zijn, niet-ontvankelijk wordt verklaard.

Procedure uvi

Zoals gezegd dient de uvi het reïntegratieplan binnen twee weken te toetsen. Boot heeft aangegeven dat het niet zal lukken het reïntegratieplan binnen twee weken door de uvi geaccordeerd te krijgen.[22] Wellicht zou die termijn nog haalbaar zijn indien bij de uvi reeds een regulier reïntegratieplan voor de betreffende werknemer bekend is en de situatie ongewijzigd is gebleven. In dat geval zou slechts bijlage 5 bij het reïntegratieplan behoeven te worden ingevuld. Is de situatie gewijzigd, dan zal opnieuw een volledig reïntegratieplan moeten worden overgelegd.[23]

Boel heeft aangegeven dat mandatering in de praktijk tot verwarring leidt omdat wel eens wordt aangenomen dat een door een uvi getoetst reïntegratieplan niet aan het wettelijk vereiste van toetsing door het Lisv voldoet. Wat verder tot verwarring leidt, is dat sommige

---

[20] Verburg 1998, p. 43-44.
[21] Verburg 1998, p. 43.
[22] Verburg 1998, p. 43, merkt voorzichtiger op dat de toetsing "ook wel eens langer (zal) duren".
[23] Boot 1999, p. 13.

uvi's daarbij zelf interne instructies ten aanzien van de toetsing hebben opgesteld die niet in overeenstemming zijn met de besluiten en de mededeling van het Lisv.[24]

Rechtspraak

Hoewel de letterlijke tekst van artikel 7:685 BW met betrekking tot het reïntegratieplan tot weinig interpretatieproblemen kan leiden, heeft men hiermee in de rechtspraak geworsteld. Dit heeft in 1999 geleid tot tientallen gepubliceerde uitspraken. De in de rechtspraak behandelde onderwerpen zijn eveneens te verdelen in een aantal categorieën. Hierna zal worden bekeken hoe de rechtspraak zich heeft opgesteld ten aanzien van de volgende vragen:

1. Dient de werkgever altijd een getoetst reïntegratieplan te overleggen, ongeacht de reden van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer?
2. Tot welk moment in de ontbindingsprocedure kan de werkgever het reïntegratieplan nog overleggen?
3. Is hoger beroep mogelijk van uitspraken in ontbindingsprocedures wegens het ten onrechte (niet-)ontvankelijk verklaren van de werkgever in verband met de eis van overlegging van een reïntegratieplan?

In een vierde categorie zullen enkele uitspraken worden behandeld die overige ontvankelijkheidsvragen behandelen.[25]

Overlegging ongeacht reden arbeidsongeschiktheid

De kantonrechter te Tiel overwoog op 10 februari 1999 in een obiter dictum dat bij indiening van het ontbindingsverzoek dat is gegrond op reorganisatie, een reïntegratieplan "vooralsnog geen ontvankelijkheidsvereiste is, daar, wanneer mocht komen vast te staan dat reorganisatie daadwerkelijk heeft plaatsgevonden/dient plaats te vinden en dat dit consequenties heeft voor de functie van de werknemer, reïntegratie een achterhaalde zaak zal blijken te zijn. Bij niet-betwisting door de werknemer heeft deze geen enkel belang bij het door de werkgever overleggen van een 'non-reïntegratieplan'. De kantonrechter wilde voorkomen dat de flexibele ontbindingsprocedure wordt belast "op een bureaucratische wijze, waarmee geen enkel redelijk doel is gediend. Het aloude adagium "ni point, ni interêt" doet hier opgeld."[26] Dit standpunt herhaalde deze kantonrechter op 24 februari 1999.[27]

Zijn Utrechtse collega was een andere mening toegedaan. De werkgever had zich ter rechtvaardiging voor het niet-overleggen van een reïntegratieplan beroepen op interne richtlijnen van de uvi's, waaruit zou blijken dat bij situationele arbeidsongeschiktheid geen reïntegratieplan vereist is. De kantonrechter merkte op niet bekend te zijn met deze

[24] Boel 1999, p. 1027.
[25] Niet alle uitspraken uit het aan het eind opgenomen rechtspraakoverzicht komen hier aan de orde. Zo blijft overgangsrechtelijke problematiek (ontbindingsverzoek ingediend vóór 1 januari 1999, mondelinge behandeling daarna, reïntegratieplan vereist?) buiten beschouwing.
[26] Ktg. Tiel 10 februari 1999, *JAR* 1999/53.
[27] Ktg. Tiel 24 februari 1999, *Praktijkgids* 1999, 5144.

richtlijnen. De tekst van artikel 7:685 BW is echter duidelijk en maakt geen uitzondering voor situationele arbeidsongeschiktheid. Het verzoek van de werkgever werd niet ontvangen.[28]

De kantonrechter te Almelo legde een verband tussen het overleggen van een reïntegratieplan en situatieve arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter overwoog dat het ontbindingsverzoek moest worden afgewezen, nu werknemer "volledig" en niet alleen situatief arbeidsongeschikt was.[29]

Bij een voorwaardelijk ontbindingsverzoek wegens dringende reden (de werknemer had zich aan fraude schuldig gemaakt), hechtte de kantonrechter te Leeuwarden belang aan het feit dat de verzochte ontbinding geen verband hield met de inmiddels opgetreden arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Voor dat geval was volgens de kantonrechter indiening van een reïntegratieplan "kennelijk niet door de wetgever beoogd".[30]

Ook de kantonrechter te Nijmegen stelde zich vrij op ten opzichte van het vereiste van overlegging van een reïntegratieplan. Het ging om een na een gegeven ontslag op staande voet ingediend verzoekschrift zonder reïntegratieplan. Volgens de kantonrechter zou het niet juist zijn indien op voorhand vaststaat dat de verhoudingen dusdanig zijn verstoord dat er geen mogelijkheid is voor reïntegratie, "aan het formele criterium van lid 1 artikel 7:685 BW dat belang toe te kennen dat het in de wet schijnbaar heeft." Het voorschrift is in een dergelijk geval slechts te beschouwen als een bureaucratische belasting van een flexibele procedure waarmee geen enkel redelijk doel is gediend.[31]

Een vergelijkbare mening was de kantonrechter te Gorinchem toegedaan.[32] Ook hier was sprake van een na een gegeven ontslag op staande voet ingediend verzoekschrift. Na het ontslag op staande voet, maar voor de indiening van het verzoekschrift had de werknemer zijn enkel geblesseerd. Op de stelling van de werknemer dat de werkgever niet-ontvankelijk moest worden verklaard wegens het ontbreken van een reïntegratieplan overwoog de kantonrechter dat het verzoek geen enkel verband hield met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Het doel en de strekking van de eis tot overlegging kan niet zijn "het zinloos en nodeloos vertragen van een verzoek tot ontbinding (…), daar waar partijen het erover eens zijn, dat de ziekte van de werknemer er niet aan in de weg staat dat deze in principe op korte termijn weer aan het werk zou kunnen, ware het niet dat de werkgeefster heeft gesteld dat er andere gewichtige redenen aanwezig zijn die aan een voortzetting van het dienstverband in de weg staan." Deze uitspraak is opmerkelijk, omdat zij dateert van na de vaststelling van de aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters (zie hierna).

Moment overlegging

De kantonrechter te Harderwijk volgde in zijn uitspraak van 15 februari 1999 de letterlijke tekst van de wet.[33] Is geen reïntegratieplan bij het verzoekschrift gevoegd, dan verklaart de rechter het verzoek niet-ontvankelijk. De wet biedt niet de mogelijkheid dat de rechter anders oordeelt. Een beroep van de werkgever op de wetgeschiedenis, waarin de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als antwoord op een vraag van Tweede-Kamerlid Schimmel had aangegeven dat de wettekst de werkgever in de gelegenheid stelt na indiening van het verzoekschrift alsnog een reïntegratieplan te overleggen,[34] mocht niet

---

[28] Ktg. Utrecht 21 februari 1999, *JAR* 1999/65.
[29] Ktg. Almelo 16 maart 1999, *JAR* 1999/92.
[30] Ktg. Leeuwarden 19 mei 1999, *JAR* 1999/123.
[31] Ktg. Nijmegen 21 mei 1999, *JAR* 1999/135, *Praktijkgids* 1999, 5200.
[32] Ktg. Gorinchem 24 november 1999, *JAR* 2000/20.
[33] Ktg. Harderwijk 15 februari 1999, *JAR* 1999/55, *Praktijkgids* 1999, 5132.
[34] *Kamerstukken II* 1998-1999, 25 263, nr. 12, p. 13.

baten: "Als nu blijkt dat een lid van de Tweede Kamer twijfel heeft over de inhoud van een wetsvoorstel en naar de precieze betekenis van een formulering vraagt en daarop een antwoord krijgt van een bewindspersoon die de letterlijke tekst niet volgt, maar parafraseert en dat lid dan nog afziet van het indienen van een motie, hoewel de ontwerptekst klaarblijkelijk de uitleg van de Minister niet steunt, is het niet aan de rechter om in afwijking van de dwingende betekenis van de woorden van de wet – zo kort na het totstandkomen ervan – anders recht te spreken. Er staat wat er staat en dat is wat de wetgever, zich bewust van de mogelijke problemen, heeft aanvaard."

De kantonrechter te Enschede liet op de zitting een aan het reïntegratieplan ontbrekende bladzijde alsnog kopiëren en overleggen. Een letterlijke uitleg van artikel 7:695 zou weliswaar tot niet-ontvankelijkheid moeten leiden, doch dit achtte de kantonrechter een te starre uitleg van het artikel. Hij wist zich gesteund door de uitlating van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid die tegenover de Tweede Kamer had verklaard dat artikel 7:685 BW de rechter de ruimte biedt de werkgever na indiening van het verzoekschrift alsnog in staat te stellen een reïntegratieplan in te dienen.[35]

Korte tijd later stelde dezelfde kantonrechter zich strenger op: "Het bij tussenbeschikking aan de verzoekster de gelegenheid bieden om alsnog bijlage 5 over te leggen (…), staat zover af van de eis dat een getoetst reïntegratieplan bij het verzoekschrift dient te zijn gevoegd, dat de kantonrechter van oordeel is dat ook deze weg niet begaanbaar is."[36]

Een Arnhemse kantonrechter hield eveneens strikt vast aan het vereiste van gelijktijdige overlegging: "De inhoud en strekking van de wetswijziging van 1 januari 1999 zijn duidelijk. De kantonrechter volgt op deze wijze door de invulling van het begrip "bij het verzoekschrift" de door de wetgever bedoelde teleologische interpretatie. De wet is in dit opzicht streng, maar dient hier voorrang te genieten boven de wens om vooral praktische oplossingen te kiezen." Als 'rechtvaardiging' merkte de kantonrechter verder op: "Daarbij komt dat de gevolgen van de beslissing tot niet-ontvankelijkverklaring zich beperken tot vastrecht en een eventuele kostenveroordeling." De werkgever kon zijn verzuim dus niet herstellen.[37]

Een soepeler uitleg volgde de kantonrechter in Tiel. Om redenen van proceseconomie is volgens de kantonrechter geen plaats voor een strikt vasthouden aan de eis van gelijktijdige overlegging van het reïntegratieplan m et het verzoekschrift. Wanneer het reïntegratieplan alsnog voor of tijdens de mondeling behandeling in het geding is gebracht, kan niet-ontvankelijkverklaring achterwege blijven.[38] Dit standpunt herhaalde deze kantonrechter enkele maanden later: "Hoewel de regel is dat het reïntegratieplan bij het inleidend verzoekschrift overgelegd dient te worden (…) kan om procestechnische redenen een niet-ontvankelijkverklaring achterwege blijven in geval een dergelijk reïntegratieplan alsnog vóór de mondelinge behandeling in het geding wordt gebracht. Een goede procesorde verzet zich daar niet tegen."[39]

Hoger beroep

---

[35] Ktg. Enschede 28 mei 1999, *JAR* 1999/126, *Praktijkgids* 1999, 5193. De kantonrechter verwees naar de hiervoor reeds genoemde uitlating in *Kamerstukken II* 1998-1999, 25 263, nr. 12, p. 13.
[36] Ktg. Enschede 11 juni 1999, *Praktijkgids* 1999, 5201.
[37] Ktg. Arnhem 28 mei 1999, *JAR* 1999/136.
[38] Ktg. Tiel 21 april 1999, *Praktijkgids* 1999, 5178.
[39] Ktg. Tiel 11 augustus 1999, *JAR* 1999/187.

In hoger beroep van de uitspraak van de hiervoor behandelde uitspraak van het Kantongerecht Harderwijk stelde de werknemer dat de kantonrechter ten onrechte artikel 7:685 BW niet had toegepast door niet alsnog toe te laten een reïntegratieplan in te dienen. De Rechtbank Zutphen oordeelde de werknemer ontvankelijk, nu dit een grond is waardoor het appèlverbod van artikel 7:685, elfde lid BW kan worden doorbroken. De rechtbank volgde echter de stelling van de werknemer niet: wanneer wegens gebrek aan overlegging van een reïntegratieplan verzoeker niet-ontvankelijk wordt verklaard, betreft dit volgens de rechtbank de beoordeling of het verzoek toewijsbaar is. Aangezien dit naar zijn aard een toepassing is van artikel 7:685 BW, treft de stelling van de werknemer geen doel.[40]

De rechtbank te Amsterdam moest oordelen over de stelling van de werkneemster, inhoudende dat de kantonrechter ten onrechte artikel 7:685 BW buiten toepassing had gelaten door de arbeidsovereenkomst te ontbinden, terwijl werkgeefster niet-ontvankelijk had moeten worden verklaard wegens het ontbreken van een reïntegratieplan. De rechtbank stelde vast dat werkneemster weliswaar vóór en na, maar niet op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ziek was en verwierp daarom het hoger beroep.[41]

De Rechtbank Arnhem oordeelde in hoger beroep van de hiervoor genoemde uitspraak van het Kantongerecht Nijmegen dat voor zover de werkgever gehouden was een reïntegratieplan te overleggen, de kantonrechter door daaraan voorbij te gaan hoogstens artikel 7:685 BW verkeerd heeft toegepast. De kantonrechter was niet buiten het toepassingsgebied van het artikel getreden. Het hoger beroep werd ongegrond verklaard.[42] Deze uitspraak staat lijnrecht tegenover die van de Rechtbank Utrecht van 1 december 1999. Deze rechtbank was van oordeel dat het voorschrift tot overlegging van een reïntegratieplan een voorwaarde is die vervuld moet zijn wil aan het toepassen van artikel 7:685 BW worden toegekomen. Is niet aan deze voorwaarde voldaan en wordt toch ontbonden, dan is artikel 7:685 BW ten onrechte toegepast.[43]

Overige ontvankelijkheidsvragen

In zijn beschikking op een voorwaardelijk ontbindingsverzoek na een ontslag op staande voet oordeelde de kantonrechter te Den Bosch dat werkgever ondanks het ontbreken van een reïntegratieplan in zijn verzoek kon worden ontvangen. De werkneemster was immers wel in staat arbeid te verrichten, zij het dat zij niet alle werkzaamheden kon uitoefenen die zij normaal uitoefende. Zij was daarom aangewezen op 'passend' werk. Van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 71a WAO was volgens de kantonrechter geen sprake.[44] Deze uitspraak staat lijnrecht tegenover de uitspraak van de Arnhemse kantonrechter. Ook hier ging het om een voorwaardelijk ontbindingsverzoek na een ontslag op staande voet. Uit een brief van de uvi bleek dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was, maar wel dat zij enige beperkingen in het werk had. Volgens de brief was werkneemster wel geschikt voor ander gangbaar werk. Hieruit leidde de kantonrechter af dat voldoende aannemelijk was dat werkneemster op de dag van ontvangst van het verzoekschrift door ziekte verhinderd was haar arbeid te verrichten.[45]

---

[40] Rb. Zutphen 15 juli 1999, *JAR* 1999/231, *Praktijkgids* 1999, 5344.
[41] Rb. Amsterdam 28 juli 1999, *JAR* 1999/171.
[42] Rb. Arnhem 16 september 1999, *JAR* 1999/238, *Praktijkgids* 1999, 5356.
[43] Rb. Utrecht 1 december 1999, *JAR* 2000/14.
[44] Ktg. Den Bosch 3 maart 1999, *JAR* 1999/68, *Praktijkgids* 1999, 5143. Zie voor kritiek op deze uitspraak Kuip, p. 221, die aangeeft dat voor ontvankelijkheid slechts beslissend is of de werknemer door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn eigen werkzaamheden te verrichten.
[45] Ktg. Arnhem 28 mei 1999, *JAR* 1999/136.

In een situatie waarin de werkgever weliswaar om ontbinding had verzocht, maar de werknemer aangaf ook zelf ontbinding te wensen, meende de kantonrechter te Rotterdam dat een reïntegratieplan niet was vereist, ondanks de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Deze situatie vertoonde immers zo veel gelijkenis met de situatie dat de werknemer zelf een ontbindingsverzoek indient, dat het niet zinvol zou zijn vast te houden aan het vereiste van een reïntegratieplan of het verplicht stellen van het formeel indienen van een tegenverzoek.[46] Dit standpunt werd in andere bewoordingen later herhaald.[47]

De situatie dat een arbeidsongeschikte werknemer (statutair directeur) naast de werkgever inderdaad zelf een ontbindingsverzoek had ingediend, deed zich voor bij de Rechtbank Den Bosch. Nu beide partijen reïntegratie zinloos achtten en de werknemer van zijn kant ook ontbinding had verzocht, zag de rechtbank af van de eis van overlegging van een reïntegratieplan. Volgens de rechtbank had de wetgever in deze situatie ook niet beoogd dat het verzoek van de werkgever niet-ontvankelijk zou moeten worden verklaard.[48]

Een Utrechtse kantonrechter verklaarde een ontbindingsverzoek ontvankelijk ondanks het feit dat het overgelegde reïntegratieplan aan allerlei manco's leed. Zo was onduidelijk wat de inbreng van de werkneemster is geweest en welke mogelijkheden er zijn voor ander werk. Daarnaast ontbrak een bevestiging van een toetsing door de uvi. Mede omdat één en ander mogelijk te maken had met ondeskundig handelen van werkgevers bedrijfsarts, werd het verzoek toch ontvangen.[49]

Een minstens zo opmerkelijke uitspraak deed de Utrechtse kantonrechter op 6 mei 1999. Het eisen van een getoetst reïntegratieplan is een voorschrift van openbare orde. Ook in het kader van een geregelde ontbinding waar geen van partijen prijs stelt op een reïntegratieplan, dient de rechter ambtshalve te onderzoeken of aan het vereiste is voldaan. Aangezien de kantonrechter acht dient te slaan op de door de uvi getoetste informatie, kan hij niet instemmen met een voorwaardelijke indiening van een reïntegratieplan in die zin dat dit tijdens de procedure alsnog wordt overgelegd. Doet de uvi echter aanmerkelijk langer over de toetsing dan de in de parlementaire geschiedenis aangegeven twee weken, dan kan dit reden zijn de niet-ontvankelijkheid van de werkgever te doorbreken, aldus deze kantonrechter.[50]

Strenger oordeelde de kantonrechter te Enschede. Toen tijdens de zitting bleek dat aan het voorlopig reïntegratieplan een bladzijde ontbrak, liet de kantonrechter deze weliswaar kopiëren en alsnog overleggen, maar toen bleek dat het reïntegratieplan geen enkele informatie bevatte over de eventuele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer om in het arbeidsproces bij de werkgever terug te keren - en de uvi het plan dus niet op wezenlijke punten had kunnen toetsen - verklaarde hij de werkgever alsnog niet-ontvankelijk in het verzoek.[51]

Maar als de uvi aangeeft niet inhoudelijk te hebben getoetst, omdat er volgens haar sprake is van een onoplosbaar arbeidsconflict, kan van de werkgever niet worden verwacht dat hij meer doet. Het verzoek dient dan te worden ontvangen. Volgens de kantonrechter te Utrecht was het reïntegratieplan in casu toch door de uvi "getoetst". De wet schrijft niet voor dat een reïntegratieplan is goedgekeurd, maar slechts dat het is getoetst. Het is niet aan de

---

[46] Ktg. Rotterdam 12 maart 1999, *JAR* 1999/79, *Praktijkgids* 1999, 5160.
[47] Ktg. Rotterdam 31 maart en 18 mei 1999, *Praktijkgids* 1999, 5192. De werkgever had overigens slechts een voorlopig reïntegratieplan ingediend.
[48] Rb. Den Bosch 7 april 1999, *JAR* 1999/190. De rechtbank verwees naar *Kamerstukken I* 1997-1998, 25 263, nr. 132b, p. 15 van de bijlage.
[49] Ktg. Utrecht 29 april 1999, *JAR* 1999/111.
[50] Ktg. Utrecht 6 mei 1999, *JAR* 1999/112
[51] Ktg. Enschede 28 mei 1999, *JAR* 1999/126, *Praktijkgids* 1999, 5193.

werkgever de uvi er op te wijzen dat de opvatting van de uvi wellicht in strijd is met de door het Lisv vastgestelde toestingscriteria.[52]

Onverbiddelijk was ook een Amsterdamse kantonrechter, toen aan het - niet gelijktijdig met het verzoekschrift ingediende - reïntegratieplan de bijlagen 1 tot en met 5 ontbraken. Dat de uvi er ook van uit was gegaan dat de arbeidsovereenkomst niet meer bestond, deed niet ter zake, evenmin als het feit dat het om een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ging.[53]

Een curiosum is de uitspraak van het Kantongerecht Rotterdam van 10 maart 1999. Het ging om een ontbindingsverzoek ten aanzien van de arbeidsovereenkomst van een 71-jarige werknemer. Daar volgens de kantonrechter ontslagbescherming bij ziekte voor werknemers ophoudt indien zij de 65-jarige leeftijd bereiken, aangezien zij dan geen werknemer meer zijn in de zin van de sociale werknemersverzekeringen, geldt de eis van overlegging van een reïntegratieplan ook niet bij een ontbindingsverzoek voor werknemers van 65 jaar en ouder.[54]

Ten slotte moet gewezen worden op de uitspraak van het Kantongerecht Enschede van 17 maart 1999. De werkgever had zijn ontbindingsverzoek primair gebaseerd op artikel 7:686 BW (wanprestatie), subsidiair op artikel 7:685 BW. Volgens de werkgever was een reïntegratieplan niet vereist, nu het verzoek primair stoelde op artikel 7:686 BW. De kantonrechter verklaarde de werkgever niet ontvankelijk in zijn verzoek, nu vorderingen ex artikel 7:686 BW moet worden ingeleid met een dagvaarding. Het subsidiaire verzoek werd tevens niet ontvangen, nu een reïntegratieplan ontbrak.

Aanbevelingen Kring van Kantonrechters

Inmiddels is aan de meeste onduidelijkheid een einde gemaakt door aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters. Deze aanbevelingen zijn op 8 oktober 1999 vastgesteld. Men bedenke dat het hier om aanbevelingen gaat: de rechter mag ervan afwijken. Een onjuiste toepassing van aanbevelingen van de Kring kan niet leiden tot een doorbreking van het appèlverbod van artikel 7:685 lid 11 BW.[55]

Aanbeveling 5 geeft regels over de overlegging van het reïntegratieplan.[56] Wat de discussie betreft over de vraag of overlegging van een getoetst reïntegratieplan noodzakelijk is waar reïntegratie niet mogelijk of niet zinvol is, stellen de aanbevelingen buiten twijfel dat een reïntegratieplan te allen tijde dient te worden overgelegd. De stelling dat het reïntegratieplan "in casu geen redelijk doel dient" zal dus werkgever noch werkgever baten. Ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid en ongeacht de wensen van werkgever en werknemer zal niet-overlegging tot niet-ontvankelijkheid leiden.

De aanbevelingen bevatten ook een passage over het tijdstip waarop de reïntegratieplan dient te worden ingediend. De wettekst zou tot de conclusie kunnen leiden dat gelijktijdige indiening vereist is. Aanbeveling 5 bepaalt dat dat inderdaad het beginsel is, maar dat indiening van het reïntegratieplan tot het moment van de zitting mogelijk is indien dit de werkgever redelijkerwijs niet geweigerd kan worden. Hierbij kan volgens de Kring gedacht worden aan de situatie dat de werkgever bij verzending van het verzoekschrift niet wist dat de werknemer op de dag van ontvangst van het verzoekschrift ziek zou zijn. Na

---

[52] Ktg. Utrecht 28 september, *JAR* 1999/244.
[53] Ktg. Amsterdam 20 oktober 1999, *JAR* 1999/238.
[54] Ktg. Rotterdam 10 maart 1999, *Praktijkgids* 1999, 5153.
[55] HR 13 november 1998, *JAR* 1999/12.
[56] De tekst van deze aanbeveling en de toelichting daarop zijn achter in dit rapport als bijlage opgenomen.

afsluiting van een mondelinge behandeling kan in ieder geval geen reïntegratieplan meer worden ingediend: een schriftelijke stukkenwisseling na het afsluiten van de mondelinge behandeling beidt partijen teveel mogelijkheden telkens nieuwe stukken te overleggen, hetgeen de procedure onaanvaardbaar zou kunnen rekken.

Bijlage

Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters naar aanleiding van de Wet Flexibiliteit en zekerheid (*Staatsblad* 1998, 99 en 610).[57]

Inleiding

De Commissie Arbeidsrecht van de Kring van Kantonrechters heeft zich op verzoek van zowel het Kringbestuur als het LOCK opnieuw gebogen over enkele praktijkproblemen bij de invoering van de wet 'Flexibiliteit en zekerheid' (Stb. 1998, 99 en 610).

De commissie heeft gemeend zich daarbij met op het terrein van het 'materiële' recht te moeten begeven, doch wel op het gebied van de praktische procedureregels, in het bijzonder de ontbindingsprocedure.

(…)

De tweede aanbeveling (no. 5) heeft betrekking op het over te leggen reïntegratieplan. Dit voorschrift blijkt in de praktijk zeer verschillend uitgelegd te worden, hetgeen bij de 'afnemers' (m.n. hun gemachtigden) tot rechtsonzekerheid leidt. Deze rechtsonzekerheid beïnvloedt tevens de 'regelpraktijk', waardoor de wenselijkheid om tot een landelijk werkende aanbeveling te komen nog wordt versterkt.

Bij de vaststelling van de nieuwe conceptaanbeve1ing heeft de commissie vooral een regel voor ogen gestaan die simpel toepasbaar is, een intrinsieke duidelijkheid bezit en niet voor tweeërlei uitleg vatbaar is. Uit de bespreking in april 1999 van de toenmalige conceptaanbevelingen is de commissie gebleken dat er wel behoefte bestaat aan enige ruimte, met name met het oog op verzuimherstel. Aan dit verlangen is de commissie met haar nieuwe conceptaanbeveling tegemoet gekomen.

De commissie is na ampel beraad en na afweging van de vele argumenten pro en contra van oordeel dat de thans voorgestelde aanbeveling met betrekking tot het over te leggen reïntegratieplan recht doet aan het streven naar rechtseenheid en rechtszekerheid, terwijl ook in bijzondere gevallen een billijke oplossing bereikt kan worden, die past binnen het wettelijk kader.

(…)

Aanbeveling 5: 'het reïntegratieplan'

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer dient de werkgever het verplichte, door het LISV getoetste, volledige reïntegratieplan (inclusief bijlage 5) in beginsel bij indiening van het verzoekschrift bij te voegen. Herstel van een verzuim wordt door de kantonrechter toegestaan tot op de mondelinge behandeling, indien dit redelijkerwijs niet geweigerd kan worden.

Toelichting

---

[57] Slechts de tekst en de toelichting ten aanzien van aanbeveling 5 zijn opgenomen.

Het voorlopig en het volledige reïntegratieplan
In het op 25 juli 1997 in de Staatscourant (140) gepubliceerde Besluit Minimumeisen Reïntegratieplan 1997, hierna: BMR 97, werden de voorlopige en de volledige reïntegratieplannen geïntroduceerd met bijlagen 1 en 2.
Het **voorlopige** reïntegratieplan moet in de dertiende week van arbeidsongeschiktheid van de werknemer door de werkgever worden ingediend wanneer de werkgever redelijkerwijs verwacht dat de werknemer de arbeid zal hervatten binnen 8 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Het **volledige** reïntegratieplan moet door de werkgever worden ingediend:

1. zodra hervatting (van de arbeid door de werknemer binnen 8 maanden na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte) redelijkerwijs niet meer te verwachten is en
2. als de UVI daarom vraagt.

Deze reïntegratieplannen staan in het teken van de verzuimbegeleiding. De verplichting tot het opstellen van een reïntegratieplan is gebaseerd op art. 71a WAO. De ingediende reïntegratieplannen worden door de UVI getoetst aan de daarbij geldende regels en de werkgever ontvangt een schriftelijke reactie van de UVI met betrekking tot die toetsing. N.B.: deze toetsingsbrieven betreffen niet de ex art. 685 lid 1 Boek 7 BW voorgeschreven toetsing.

Het volledige reïntegratieplan, bijlage 5 en ontbinding
Met de invoering van de Wet Flexibiliteit en zekerheid heeft het reïntegratieplan een nieuwe functie gekregen, nl. ter voorlichting van de rechter in een ontbindingsprocedure. De rechter dient te worden geïnformeerd over de standpunten van partijen en van de UVI ten aanzien van de reïntegratiemogelijkheden van de werknemer. In verband met deze nieuwe doelstelling van het reïntegratieplan is bij besluit d.d. 1 april 1998 reeds het BMR 97 gewijzigd (Stcrt. 1998, 75) en is bijlage 5 geïntroduceerd. Voorafgaand aan de ontbindingsprocedure dient ofwel bijlage 5 los ter toetsing aan de UVI te worden gezonden (als er al een volledig reïntegratieplan bij de UVI ligt en de situatie niet gewijzigd is) of samen met het volledig reïntegratieplan. Bijlage 5 gaat onder meer in op de visie van de werknemer op de reïntegratiemogelijkheden (die komt anders niet aan de orde).

Achtergrond van de regeling
Het beleid van de regering is gericht op versterking van de positie van de arbeidsongeschikte werknemer. De regering acht het noodzakelijk dat zieke werknemers worden beschermd tegen sociaal onrechtvaardig ontslag: daartoe dient het opzegverbod tijdens ziekte. De wijziging van lid 1 van art. 685 van Boek 7 B.W. zorgt (aldus de MvA EK 1997/1998, 25263, nr. 132b, pag. 22 e.v.), met inachtneming van het wezen van de ontbindingsprocedure, voor een procedurele versterking van de positie van zieke werknemers. De rol van het LISV/de UVI is die van de deskundige wiens/wier oordeel over de reïntegratie al op voorhand wordt gegeven. De kantonrechter behoeft met dat oordeel niets te doen, maar kan dat wel. De aanwezigheid van het oordoel van LISV/UVI is soms nuttig, al was het maar omdat het ook betrekking heeft op de vraag of werkgever/werknemer voldoende hebben meegewerkt aan de reïntegratie van de werknemer.
Ten slotte is nog beoogd het oordeel van het LISV/de UVI net als in de ontslagprocedure ex BBA 1945 een plaats te geven in de ontbindingsprocedure teneinde deze procedures zo veel mogelijk gelijk te schakelen.

De aanwezigheid van een getoetst reïntegratieplan is altijd vereist
Tijdens de parlementaire behandeling zijn enkele voorbeelden gegeven van gevallen waarin naar het oordeel van de Minister de voeging van een getoetst reïntegratieplan bij een

ontbindingsrekest noodzakelijk is op straffe van niet-ontvankelijkheid van de werkgever. In de Eerste Kamer kwam aan de orde de noodzaak van een reïntegratieplan bij situatieve arbeidsongeschiktheid. De regering legde uit waarom een getoetst reïntegratieplan toch nodig is. De werkgever dient aan het LISV als poortwachter voor WW en WAO in het reïntegratieplan uit te leggen waarom reïntegratie niet mogelijk is. Die informatie kan volgens de regering van belang zijn bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek (MvA EK 1997/1998 25263, nr. 132b, p. 22-26). Ook kwam aan de orde waarom een reïntegratieplan nodig is bij een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding. Die noodzaak zou kunnen worden betwijfeld bij een voorwaardelijk verzoek dat is geënt op een ontslag op staande voet wegens fraude. Toch vindt de Minister een reïntegratieplan nodig. Zo'n voorwaardelijk verzoek wordt immers ingediend vanwege de mogelijkheid dat de kantonrechter een eerder ontslag op staande voet nietig zal verklaren omdat er geen dringende reden aan ten grondslag ligt. De werkgever houdt derhalve rekening met de mogelijkheid dat er nog sprake is van een arbeidsovereenkomst met de arbeidsongeschikte werknemer. Het reïntegratieplan dient er toe de werkgever de informatie te doen verstrekken over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en over diens reïntegratiemogelijkheden. Als deze mogelijkheden ontbreken dient de werkgever dit met redenen omkleed te vermelden in het reïntegratieplan. Dat geldt zowel voor de situatie dat reïntegratie stuit op onwil van de werknemer om te reïntegreren als voor het geval dat de aard van de arbeidsongeschiktheid of de feitelijke omstandigheden van het bedrijf de reïntegratie onmogelijk maken. In al die gevallen is volgens de regering een reïntegratieplan noodzakelijk. Als de werkgever de arbeidsongeschiktheid betwist is de beslissing van de kantonrechter over de vraag of de werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is tevens een beslissing over de ontvankelijkheid van het ontbindingsverzoek (MvA EK 132b, p. 26). De conclusie uit de wetsgeschiedenis kan dan ook geen andere zijn dan dat een reïntegratieplan altijd noodzakelijk is bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, zelfs als vaststaat dat reïntegratie niet mogelijk is.

Verzuimherstel
Tijdens de behandeling van de Reparatiewet hoeft de (nieuwe) Minister in de Tweede Kamer gezegd dat de rechter 'op basis van de voorgestelde tekst' bevoegd is de werkgever in staat te stellen alsnog een reïntegratieplan in te dienen. Hoewel niet direct duidelijk is waarop die mening gebaseerd is is om die reden een amendement van gelijke strekking niet ingediend. Gelet op deze discussie acht de commissie het opportuun om een herstelmogelijkheid te bieden.

De voorgestelde hoofdregel in relatie tot de geboden mogelijkheid van verzuimherstel maakt duidelijk dat het uitgangspunt is dat het getoetste volledige reïntegratieplan (inclusief de met het oog op de ontbinding opgestelde en getoetste bijlage 5) reeds bij het verzoekschrift wordt overgelegd.

Herstel van een verzuim op dit punt wordt toegestaan, doch slechts indien dit 'redelijkerwijs niet geweigerd kan worden'. Denkbaar is bijvoorbeeld dat de werkgever bij verzending van het verzoekschrift niet wist dat de werknemer op de dag van ontvangst wegens ziekte de arbeid niet zou verrichten, dat de afgifte van de toetsingsbrief van het LISV/de UVI zodanig lang op zich laat wachten dat van de werkgever redelijkerwijs niet verlangd kan worden daarop te wachten of dat kennelijk per abuis verzuimd is bedoelde stukken mee te zenden met het verzoekschrift. Daarentegen zal het in het algemeen niet redelijk worden geacht als de werkgever het ontbindingsverzoekschrift reeds heeft ingediend voordat een reïntegratieplan was opgesteld of dit ter toetsing aan LISV/UVI is gezonden.

Verzuimherstel dient in ieder geval niet meer toegestaan te worden nadat de mondelinge behandeling is afgesloten.
Aangenomen moet immers worden dat de werknemer op een nadien ingezonden reïntegratieplan (of bijlage 5) dient te kunnen reageren. Dit zal in voorkomende gevallen aanleiding kunnen zijn om aan de zijde van de werknemer 'eigen' medische of arbeidsdeskundige verklaringen over te leggen, waarop de werkgever (al dan niet bij monde van zijn arbodienst of de uvi) weer zal willen reageren. Een schriftelijke stukkenwisseling na de mondelinge behandeling biedt partijen derhalve te veel mogelijkheden om telkens nieuwe stukken over te leggen, waarmee de totale behandelingsduur onaanvaardbaar verlengd zou worden.
Voor de overlegging van nieuwe stukken op de zitting is door de Hoge Raad reeds aangegeven hoe daarop gereageerd dient te worden (HR 27-6-1997, *JAR* 1997/166, Schelhaas/Delta Lloyd). In de voorgestelde aanbeveling wordt het 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 over te leggen.

Geraadpleegde en aangehaalde literatuur

Ambagtsheer 1999
F.W.G. Ambagtsheer, "Het reïntegratieplan: ziekte als 'wapen' in een ontbindingsprocedure", *Sociaal Recht* 1999-5, p. 132-134.

Boel 1999
F.C. Boel, "De nachtmerrie van het reïntegratieplan", Advocatenblad 1999, p. 1024-1028.

Boot 1999
G.C. Boot, "Reïntegratieplan: rek of klem?", *ArbeidsRecht* 1999/5, 28.

Van der Heijden 1997
P.F. van der Heijden, "Flexibiliteit en Zekerheid: van nota naar wet ", *TVVS* 1997, p. 163-168.

Kuip 1999
S.W. Kuip, "Reïntegratieplan als ontvankelijkheidsvereiste in de ontbindingsprocedure", *Sociaal Recht* 1999-9, p. 216-224.

Kuip & Scholtens 1999
S.W. Kuip & C.G. Scholtens, *Parlementaire geschiedenis van de Wet flexibiliteit en zekerheid*, Deventer: Kluwer 1999.

Kuip & Verhulp 1998
S.W. Kuip & E. Verhulp, "Flexibiliteit en zekerheid: negen problemen op de valreep", *Sociaal Recht* 1998-4, p. 116-123.

Pel 1999
J. Pel, "De kantonrechtersformule opnieuw aangepast", *Advocatenblad* 1999, p. 1090-1091.

Verburg 1998
L.G. Verburg, "De ontbindingsprocedure ex art. 7:685 BW", *ArbeidsRecht* 1998/10, 60.

Verhulp 1998
E. Verhulp, "Flexibiliteit en zekerheid: 17 wandeltochten zonder wegwijzers", *Sociaal Recht* 1998-2, p. 40-47.

Werkgroep Ontslagrecht 1997
Werkgroep Ontslagrecht Vereniging voor Arbeidsrecht, "De wetsvoorstellen Flexibiliteit en zekerheid: commentaar en 49 aanbevelingen", *Sociaal Recht* 1997-7/8, p. 196-234.

Rechtspraak

Kantongerecht Bergen op Zoom 12 januari 1999, *Praktijkgids* 1999, 5152
Kantongerecht Tilburg 25 januari 1999, *Praktijkgids* 1999, 5116
Kantongerecht Tiel 10 februari 1999, *JAR* 1999/53
Kantongerecht Harderwijk 15 februari 1999, *JAR* 1999/55, *Praktijkgids* 1999, 5132
Kantongerecht Utrecht 21 februari 1999, *JAR* 1999/65
Kantongerecht Tiel 24 februari 1999, *Praktijkgids* 1999, 5144
Kantongerecht Den Bosch 3 maart 1999, *JAR* 1999/68, *Praktijkgids* 1999, 5143
Kantongerecht Rotterdam 10 maart 1999, *Praktijkgids* 1999, 5153
Kantongerecht Rotterdam 12 maart 1999, *JAR* 1999/79, *Praktijkgids* 1999, 5160
Kantongerecht Almelo 16 maart 1999, *JAR* 1999/92
Kantongerecht Enschede 17 maart 1999, *Praktijkgids* 1999, 5154
Kantongerecht Rotterdam 31 maart en 18 mei 1999, *Praktijkgids* 1999, 5192
Kantongerecht Tiel 21 april 1999, *Praktijkgids* 1999, 5178
Kantongerecht Utrecht 29 april 1999, *JAR* 1999/111
Kantongerecht Utrecht 6 mei 1999, *JAR* 1999/112
Kantongerecht Zaandam 6 mei 1999, *Praktijkgids* 1999, 5209
Kantongerecht Leeuwarden 19 mei 1999, *JAR* 1999/123
Kantongerecht Nijmegen 21 mei 1999, *JAR* 1999/135, *Praktijkgids* 1999, 5200
Kantongerecht Arnhem 28 mei 1999, *JAR* 1999/136
Kantongerecht Enschede 28 mei 1999, *JAR* 1999/126, *Praktijkgids* 1999, 5193
Kantongerecht Enschede 11 juni 1999, *Praktijkgids* 1999, 5201
Kantongerecht Gouda 15 juli 1999, *Praktijkgids* 1999, 5350
Kantongerecht Tiel 11 augustus 1999, *JAR* 1999/187
Kantongerecht Utrecht 28 september, *JAR* 1999/244
Kantongerecht Amsterdam 13 oktober 1999, *JAR* 1999/258
Kantongerecht Amsterdam 20 oktober 1999, *JAR* 1999/238
Kantongerecht Gorinchem 24 november 1999, *JAR* 2000/20

Rechtbank Den Bosch 7 april 1999, *JAR* 1999/190
Rechtbank Zutphen 15 juli 1999, *JAR* 1999/231, *Praktijkgids* 1999, 5344
Rechtbank Amsterdam 28 juli 1999, *JAR* 1999/171
Rechtbank Rotterdam 2 september 1999, *JAR* 1999/191
Rechtbank Arnhem 16 september 1999, *JAR* 1999/228, *Praktijkgids* 1999, 5356
Rechtbank Utrecht 1 december 1999, *JAR* 2000/14

HR 13 november 1998, *JAR* 1999/12