

# Passende arbeid, wat is dat?

ArbeidsRecht 2018/25

**De Kantonrechter Leeuwarden<sup>2</sup> oordeelde op 31 oktober 2017, kort samengevat, dat de verplichting van een werkgever tot het aanbieden van passende arbeid daar stopt waar die arbeid niet beschikbaar is. Deze uitspraak geeft aanleiding de relevante jurisprudentie van de Hoge Raad nog eens in kaart te brengen en te onderzoeken of de lagere rechtspraak met die jurisprudentie in lijn is. Daarnaast wordt bekeken hoe deze rechtspraak zich verhoudt tot de beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van een WIA-aanvraag en een ontslagaanvraag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid door UWV en kantonrechter.**

## 1. De uitspraak van 31 oktober 2017

De werknemer is in 1975 in dienst getreden als monteur CV-installaties. In januari 2015 viel hij uit als gevolg van artrose in zijn schouder. De arbeidsdeskundige oordeelde in het kader van de WIA-aanvraag dat de maatgevende arbeid installatiemonteur betrof. Toen de werknemer in dienst trad betrof dit uitsluitend het monteren van CV-installaties, maar gedurende het dienstverband was ook het monteren van zonnepanelen deel gaan uitmaken van zijn functie. Het monteren van zonnepanelen kon de werknemer niet meer uitvoeren. Hij was arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid. De werkgever kon niet voor de oorspronkelijke arbeidsomvang van 32 uur per week het lichtere CV-installatiewerk aanbieden. De werknemer bood zijn diensten volledig aan en vorderde volledige loonbetaling. Hij werd echter alleen betaald voor het lagere aantal uren dat hij het lichtere CV-installatiewerk deed. De werkgever stelde zich op het standpunt dat er geen loonbetalingplicht meer is na twee jaar ziekte, nu de werknemer niet meer geschikt was voor de bedongen arbeid. De kantonrechter stelde vast dat het monteren van zonnepanelen was gaan behoren tot de werkzaamheden van de werknemer en dat hij daartoe niet meer in staat was. Onder verwijzing naar het arrest van de Hoge Raad *UWV/Stal*<sup>3</sup> merkte de kantonrechter op dat er nog een loonbetalingsverplichting zou bestaan indien de werknemer zich beschikbaar zou houden voor het verrichten van passende arbeid en deze passende arbeid ten onrechte niet is aangeboden. De kantonrechter oordeelde dat de werknemer volstond met de blote stelling dat de werkgever voldoende passend werk had, maar die stelling niet had onderbouwd. De verplichting tot het aanbieden van passende arbeid stopt daar waar die arbeid niet beschikbaar is. Van de werkgever kon niet worden verwacht dat hij de functies

van andere werknemers aanpast, aldus de kantonrechter. De loonvordering van de werknemer werd afgewezen.

## 2. Jurisprudentie Hoge Raad

De Hoge Raad heeft in een aantal arresten uiteengezet welke verplichtingen partijen hebben in het geval een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer aanbiedt passende arbeid te verrichten. Al in 1978 oordeelde de Hoge Raad in de zaak *Roovers/De Toekomst*<sup>4</sup> dat een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, maar bereid is de bedongen arbeid te verrichten voor het gedeelte waartoe hij in staat is, recht houdt op een voor dat geval passend gedeelte van zijn loon, indien van de werkgever kan worden gevergd dat hij van de aldus aangeboden arbeid tegen betaling van loon gebruikmaakt. Of dit van hem kan worden gevergd, hangt af van de omstandigheden van het geval, waaronder de inhoud van dat aanbod, de aard van de arbeid en de organisatie van het bedrijf.

In 1985 ging de Hoge Raad in *Van Haaren/Cehave*<sup>5</sup> een stap verder en overwoog hij ten eerste dat als een werknemer die door ziekte blijvend ongeschikt is geworden voor het verrichten van de bedongen arbeid en die zich jegens de werkgever bereid verklaart andere passende arbeid te verrichten welke hij, voor zover mogelijk, heeft gespecificeerd,<sup>6</sup> de werkgever op grond van het goed werkgeverschap gehouden is de werknemer in staat te stellen – al dan niet in het kader van een nieuwe, aansluitende arbeidsovereenkomst – arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding en arbeidsverleden kan worden opgedragen. Dit is alleen anders als de werkgever stelt en zo nodig bewijst dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. Ten tweede oordeelde de Hoge Raad dat indien een werknemer zich bereid heeft verklaard andere passende arbeid te verrichten en zijn werkgever hem daartoe zonder deugdelijke grond niet toe in staat heeft gesteld, de werknemer vanaf het moment dat deze deugdelijke grond ontbrak, recht heeft op loon dan wel op een voor de door hem aangeboden arbeid passend gedeelte van dat loon.

In 1991 werd het arrest *Goldsteen/Roeland*<sup>7</sup> gewezen. Het betrof een chauffeur die tevens laad- en loswerkzaamheden verrichtte. Na een periode van ziekte werd hij geschikt geacht voor de chauffeurswerkzaamheden, maar niet voor de bijkomende laad- en loswerkzaamheden. De werknemer had zich daarom (slechts) bereid verklaard zijn werkzaam-

1 Mevr. mr. R. Jonkmans is advocaat bij DingemansVanderKind te Amsterdam.

2 Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2017:4086.

3 HR 17 januari 2003, NJ 2003/41 (*UWV/Stal*).

4 HR 3 februari 1978, NJ 1978/248 (*Roovers/De Toekomst*).

5 HR 8 november 1985, NJ 1986/309 (*Van Haaren/Cehave*).

6 Zie over hoe gespecificeerd het aanbod moet zijn ook HR 17 oktober 1997, JAR 1997/246 (*Vendex/Van Roosmalen*), HR 18 maart 2005, JAR 2005/99 (*Goorhuis/Sons*) en HR 23 april 2004, JAR 2004/116 (*De Vreede/SRK*). In deze arresten is de Hoge Raad ingegaan op hoe concreet het aanbod moet zijn. Houweling meent dat uit laatst genoemd arrest kan worden afgeleid dat de Hoge Raad niet op zijn opvatting zoals geformuleerd in *Van Haaren/Cehave* is teruggekomen.

7 HR 13 december 1991, NJ 1992/441 (*Goldsteen/Roeland*).

heden te hervatten zonder de laad- en loswerkzaamheden. Deze werkzaamheden zouden dan door een bijrijder gedaan kunnen worden, aldus de werknemer. Onder verwijzing naar de hiervoor genoemde arresten oordeelde de Hoge Raad dat het erom gaat of redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd dat hij van de aangeboden arbeid tegen betaling van loon gebruikmaakt, waarbij het aan de werkgever is omstandigheden te stellen en, zo nodig, te bewijzen die de gevolgtrekking wettigen dat dit niet het geval is. Onder omstandigheden kan van de werkgever worden gevergd dat hij zijn bestaande organisatie of arbeidsverdeling wijzigt of aanpast met het oog op het aanbod van de werknemer. De rechtbank had het aanbod van werknemer werkzaam te zijn als chauffeur, met een bijrijder voor het tillen, niet mogen afdoen met de enkele motivering dat de werkgever erop heeft gewezen dat hij nooit met bijrijders werkt. Er had aandacht moeten worden gegeven aan de mogelijkheid voor de werkgever een (subsidie)bijdrage in de kosten van een bijrijder te verkrijgen en aan de mogelijkheid het loon van de werknemer aan te passen. Tot slot overwoog de Hoge Raad dat het bij de vraag wat van de werkgever kan worden verlangd, mede van belang is of de arbeidsongeschiktheid in of buiten de werksfeer is ontstaan. Van de werkgever kan in het algemeen meer worden gevergd wanneer omstandigheden binnen de werksfeer tot arbeidsongeschiktheid hebben geleid. In het in 2003 gewezen arrest *UWV/Stal*<sup>8</sup> borduurde de Hoge Raad voort op het tweede punt uit *Van Haaren/Cehave* en oordeelde dat de werkgever in geval van een bereidverklaring van de werknemer zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk is dient te onderzoeken of andere passende arbeid voorhanden is en daarover duidelijkheid dient te verschaffen. Indien de werkgever daarmee in gebreke blijft, moet, ook als later blijkt dat geen passende arbeid voorhanden is, worden aangenomen dat een deugdelijke grond daarvoor ontbrak zolang de werkgever in gebreke is gebleven ter zake duidelijkheid te verschaffen.

Sluitstuk is (vooralsnog) de zaak *Terra/Dijkema*<sup>9</sup> uit 2013. De Hoge Raad liet het oordeel van Hof Leeuwarden in stand, dat het enkele feit dat alternatieve werkzaamheden lager zijn ingeschaald dan de bedongen arbeid, die werkzaamheden niet per definitie niet-passend maken. Ook niet ter zake doet of er vacatures zijn, dan wel hoe het functiehuis van de werkgever er uitziet. Dat de werkgever verplicht is andere passende werkzaamheden aan te bieden, kon naar het oordeel van het hof ook meebrengen dat een werkgever onderdelen van functies 'herverkavelt'. Overigens wees het hof erop dat dit, in lijn met *Goldsteen/Roeland*, des te meer geldt als de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid gedeeltelijk ook arbeidsgerelateerd is.

Al in *Roovers/De Toekomst* heeft de Hoge Raad een ontsnapingsmogelijkheid aangereikt aan de werkgever, namelijk in de situatie waarin van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij van het aanbod van de werknemer

gebruikmaakt. Daarbij kan worden gedacht aan de inhoud van het aanbod, de aard van de arbeid en de organisatie van het bedrijf. Dat dit niet te lichtvaardig kan worden aangenomen blijkt uit het arrest *Bons/Ranzijn*.<sup>10</sup> De Hoge Raad oordeelde dat van Ranzijn niet kon worden gevergd gebruik te maken van het aanbod van Bons (om zijn werkzaamheden te verrichten met uitzondering van het tillen en dragen van meer dan 5 kilo), indien de frequentie van de gevallen waarin een beroep op collega's van Bons zou moeten worden gedaan om Bons te ontlasten 'zó hoog zou zijn dat niet van die collega's en ook niet van Ranzijn zou kunnen worden gevergd dat Bons op deze wijze zou worden ontlast van werkzaamheden die hij, gelet op zijn handicap, niet kon verrichten'. Uit deze uitspraak kan worden afgeleid dat als sprake is van (een gevaar op) een vergaande mate van ontwrichting van de organisatie en een gevaar van uitval bij de collega's,<sup>11</sup> de verplichting tot herverdeling van de werkzaamheden en het aanpassen van de organisatie niet van de werkgever kan worden gevergd. Daarvan zal echter niet snel sprake zijn.

### 3. Is de lagere rechtspraak in lijn met de jurisprudentie van de Hoge Raad?

Het is interessant te bezien hoe de lagere rechtspraak de door de Hoge Raad ontwikkelde lijn toepast. Ik begin met de uitspraak van de Kantonrechter Leeuwarden. In die zaak had de werknemer zich in het algemeen beschikbaar gehouden voor werk en daarnaast een specifiek aanbod gedaan voor passend werk, namelijk het lichtere CV-installatiewerk. Kon van de werkgever in kwestie in redelijkheid worden gevergd dat hij van de aangeboden arbeid tegen betaling van loon gebruik zou maken? De werkgever stelde dat hij niet altijd voor 32 uur per week aangepast werk voorhanden heeft en dat hij afhankelijk is van zijn opdrachtgevers. Het lichtere CV-installatiewerk is met name beschikbaar in de wintermaanden; in de lente en zomer zijn er met name opdrachten voor het monteren van zonnepanelen. Daarnaast voerde hij aan dat hij nog een andere werknemer met beperkingen had die lichter werk moest verrichten. Wat niet uit de uitspraak blijkt, is of de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid arbeidsgerelateerd is. Dat artrose in de schouder is veroorzaakt door het jarenlang installeren van CV-installaties en zonnepanelen, lijkt niet te kunnen worden uitgesloten. Zou dat zo zijn dan mag van een werkgever meer worden gevergd. De kantonrechter overwoog:

"De verplichting tot het aanbieden van passende arbeid stopt daar waar die arbeid niet beschikbaar is. Van een werkgever kan niet worden verwacht dat hij de functies van andere werknemers aanpast en/of werkzaamheden die zij naar tevredenheid verrichten als onderdeel van hun functie bij hen weg haalt, enkel en alleen om passende arbeid aan te kunnen bieden aan een werknemer die niet langer geschikt is voor het verrichten van zijn eigen arbeid."

8 HR 17 januari 2003, NJ 2003/41 (*UWV/Stal*).

9 HR 18 januari 2013, JAR 2013/54 (*Terra/Dijkema*), door de Hoge Raad afgedaan op grond van art. 81 RO.

10 HR 26 oktober 2001, JAR 2001/238 (*Bons/Ranzijn*).

11 Zo is de situatie bij Ranzijn beschreven door Houweling e.a. (A.R. Houweling (red.) e.a., *Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijke themata*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2015, p. 1052.

Deze overweging is van algemene strekking en lijkt niet te zijn toegespitst op de specifieke situatie. Zo bezien is de uitspraak in strijd met de jurisprudentie van de Hoge Raad, dat een werkgever zo mogelijk verder moet kijken dan de bestaande organisatie en bereid moet zijn die organisatie zo nodig aan te passen aan het aanbod van de werknemer als dat mogelijk is. Het was ook aan de werkgever om te stellen en, zo nodig, te bewijzen, dat het specifieke aanbod van de werknemer om het lichtere CV-werk te doen, in redelijkheid niet van hem kon worden gevergd. De werkgever heeft in dat verband wel enkele stellingen naar voren gebracht (bijvoorbeeld dat er niet altijd voor 32 uur per week aangepast werk beschikbaar is), maar deze zijn door de werknemer betwist. Daarmee is de kantonrechter voorbijgegaan aan de door de Hoge Raad geformuleerde bewijslast, die rust op de werkgever.

In zes andere uitspraken van de afgelopen jaren komen de gezichtspunten uit de jurisprudentie van de Hoge Raad duidelijk naar voren, te weten:

- (i) de stelplicht en bewijslast voor de werkgever;
- (ii) het uitgangspunt dat meer van de werkgever kan worden gevergd als de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door het werk; en
- (iii) de herverdeling van de werkzaamheden binnen de onderneming.

Ad i) De Kantonrechter Arnhem<sup>12</sup> kwalificeerde een aanbod van de werknemer als passende arbeid. Dat deze passende arbeid voor de werkgever onacceptabel was gelet op zijn planning en bedrijfsvoering had de werkgever, met een enkele mondelinge toelichting ter zitting, onvoldoende onderbouwd. Het Hof 's-Hertogenbosch<sup>13</sup> was van oordeel dat vooralsnog niet was komen vast te staan dat van de werkgever niet kon worden gevergd dat hij van het aanbod van de werknemer gebruik zou maken en gelastte een deskundigenbericht. In een andere zaak, waarin de werkgever niet had gesteld, laat staan bewezen, dat het aanbod voor passend werk van de werknemer niet van de werkgever kon worden gevergd, werd de loonvordering van de werknemer door de Kantonrechter Amsterdam<sup>14</sup> toegewezen.

Ad ii) In voornoemde uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch was de werknemer uitgevallen als gevolg van een ongeval op de werkplek. Deze omstandigheid betrof het hof echter niet in haar uiteindelijke oordeel. De Kantonrechter Amsterdam gaat daarentegen uitgebreid in op de omstandigheid dat de werknemer was uitgevallen als gevolg van een bedrijfsongeval en overwoog dat op de werkgever een verzwaarde re-integratieverplichting rustte. Onder die omstandigheden was naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter geen sprake van een situatie dat tewerkstelling niet van werkgever kon worden gevergd.<sup>15</sup>

Ad iii) De Kantonrechter Maastricht<sup>16</sup> oordeelde dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden verlangd dat de collega's van de werknemer met alle zware fysieke werkzaamheden zouden worden belast en dat alle lichte begeleidende werkzaamheden aan werknemer zouden worden toebedeeld. De loonvordering van werknemer werd afgewezen. Daarentegen kon van een werkgever die stelde dat de functie van 'buschauffeur dagdiensten' niet bestond, wel worden gevergd de arbeidsorganisatie zodanig aan te passen dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte buschauffeur uitsluitend dagdiensten zou werken.<sup>17</sup>

Uit deze uitspraken blijkt dat de rechters in deze zaken zich, in tegenstelling tot de Kantonrechter Leeuwarden, goed bewust lijken te zijn van de lijn die de Hoge Raad heeft uitgezet.

#### 4. Beoordeling UWV van passend werk na twee jaar ziekte

Interessant is ook te zien wat voor het UWV de waarde is van een aanbod van de werknemer tot het verrichten van passend werk. Na 104 weken ziekte beoordeelt het UWV op grond van art. 65 WIA het re-integratietraject. Is het UWV van oordeel dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan wordt op grond van art. 25 lid 9 WIA een loonsanctie opgelegd van een jaar (met mogelijkheid van bekorting). Eerst beoordeelt het UWV of er een bevredigend resultaat is bereikt met de re-integratie. Uit paragraaf 7 van de Werkwijzer Poortwachter van 24 maart 2017 blijkt dat het UWV meent dat, als de werknemer niet meer in staat is de bedongen arbeid uit te voeren, toch sprake is van een bevredigend resultaat als de werknemer passend werk doet met een structureel karakter met een loonwaarde van ten minste 65%. Onder een structureel karakter verstaat het UWV dat de werknemer na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in die arbeid werkzaam blijft, waarbij de werkgever de werknemer in beginsel een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel van minimaal zes maanden dient aan te bieden. Indien het UWV oordeelt dat geen sprake is van een bevredigend resultaat, worden vervolgens de re-integratie-inspanningen beoordeeld. Zijn die onvoldoende, dan bekijkt het UWV of daarvoor een redelijke grond is. Als die grond er niet is, wordt beoordeeld of er mogelijkheden zijn de tekortkomingen te herstellen. Het ligt primair op de weg van de werkgever om aan arbeidsongeschikte werknemers passende arbeid aan te bieden. Wanneer een werknemer een aanbod doet tot passend werk, dan dient de werkgever daar in principe op in te gaan.<sup>18</sup> In beide gevallen dient de werkgever volgens het UWV de werknemer in beginsel een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Doet hij dat niet, dan riskeert de werkgever een loonsanc-

12 Rechtbank Gelderland, locatie Arnhem 14 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:2091.

13 Hof 's-Hertogenbosch 22 november 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5209.

14 Rechtbank Amsterdam 21 januari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:780.

15 Rechtbank Amsterdam 1 februari 2010, JIN 2010/398.

16 Rechtbank Limburg 22 april 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:3494.

17 Kantonrechter Middelburg 21 juni 1999, JAR 1999/140.

18 Zie paragraaf 9 van de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, Stcr. 2006, 224, waarin de jurisprudentie van de Hoge Raad duidelijk terugkomt.

tie. Fluit vindt dit een vergaande inmenging van het UWV in de arbeidsrelatie.<sup>19</sup> Ik vraag mij af of de soep zo heet gegeten wordt als die wordt opgediend: in de zaak van de Kantonrechter Leeuwarden blijkt bijvoorbeeld dat geen sprake was van een bevredigend re-integratieresultaat (wellicht vanwege het niet aanbieden van een nieuw contract) maar de re-integratie inspanningen van de werkgever waren voor het UWV wel voldoende om geen loonsanctie op te leggen. Toch begrijp ik de kritiek van Fluit wel, aangezien op deze manier een derde zou kunnen bepalen op welke wijze de arbeidsverhouding voor het vervolg vorm moet krijgen. Anderzijds kan men beargumenteren dat de strekking van de jurisprudentie van de Hoge Raad is dat een goed werkgever in dit soort situaties andere passende arbeid dient aan te bieden, waarmee overigens een eventueel voor hem negatief oordeel van het UWV in de vorm van een loonsanctie wordt voorkomen.

## 5. Beoordeling UWV en kantonrechter van passend werk bij ontslag

In het kader van een eventuele ontslagsituatie kan zich het volgende voordoen. Als de werkgever geen loonsanctie krijgt opgelegd, kan na 104 weken een ontslagvergunning worden gevraagd bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Art. 7:669 lid 3, onderdeel b, BW bepaalt dat een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst bestaat bij:

“ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, (...) geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;”<sup>20</sup>

In paragraaf 1.6 van de Uitvoeringsregels bij Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid wordt het onderstreepte deel van genoemd artikellid als volgt toegelicht:

“Bij de bedongen arbeid in aangepaste vorm kan gedacht worden aan aanpassingen van de eigen functie ten aanzien van bijvoorbeeld het aantal uren, werkrooster of taken. Als het gaat om de taken kan gedacht worden aan de situatie dat de werknemer nog slechts drie van de vijf taken van zijn eigen functie kan uitvoeren. Uiteraard moet bij deze situatie worden meegewogen in hoeverre dit van werkgever kan worden gevergd. Ook aanpassingen op de werkplek of van de arbeidsomstandigheden kunnen aan de orde zijn (...)”

De omstandigheid dat een werknemer tenminste 104 weken arbeidsongeschikt is voor de bedongen arbeid is dus

geen garantie voor ontslag. Niet alleen het UWV maar ook de kantonrechter is kritisch. Zo oordeelde de Kantonrechter Bergen op Zoom,<sup>21</sup> na afwijzing door het UWV van het verzoek om een ontslagvergunning, over een docent die niet meer in staat was tot het geven van groepslessen. Uit de functieomschrijving bleek dat hij ook andere taken had en dat aan het geven van groepslessen niet meer gewicht kon worden toegekend dan aan de andere taken die de docent nog wel kon uitoefenen. Het ontbindingsverzoek van de werkgever werd daarom afgewezen. In een andere (pre-Wwz) zaak lag de vraag voor of van de werkgever kon worden gevergd dat hij gebruikmaakte van het aanbod van de werknemer om vier dagen thuis en één dag op kantoor te werken. De kantonrechter verwees naar *Goldsteen/Roeland* en oordeelde dat het feit dat de werkgever in het algemeen structureel thuiswerken niet wil toestaan, niet betekent dat dit niet aan de werknemer kan worden toegestaan. De werknemer deed zijn werk vanuit huis goed en er waren voldoende technische voorzieningen om controle op het werk uit te oefenen. Het ontbindingsverzoek van de werkgever werd dan ook afgewezen.<sup>22</sup>

## 6. Bij uitzondering afwijking

Uit de lagere rechtspraak blijkt dat de lijn in de jurisprudentie van de Hoge Raad ten aanzien van een aanbod tot passende arbeid bij arbeidsongeschiktheid over het algemeen in acht wordt genomen. Afwijking lijkt de uitzondering. Ook het UWV handelt naar de gezichtspunten van de Hoge Raad. Als een werkgever een werknemer na twee jaar ziekte in het kader van passend werk geen nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt, loopt hij het risico op een loonsanctie. Daarnaast bestaat het risico dat een aanvraag voor een ontslagvergunning wordt afgewezen als een werkgever geen passend werk aan de werknemer aanbiedt terwijl dat wel voorhanden is, dan wel (zonder deugdelijke grond) geen gebruik maakt van het aanbod tot passend werk van de werknemer.

19 P.S. Fluit, ‘De Werkwijzer Poortwachter en de gevolgen voor de re-integratiepraktijk’, *ArbeidsRecht* 2017/53.

20 Onderstreping door mij toegevoegd.

21 Rechtbank Zeeland-West-Brabant, locatie Bergen op Zoom 20 oktober 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:6721.

22 Kantonrechter Utrecht 12 juni 2012, *JAR* 2012/178.