

Het artikel dat hieronder is weergegeven bevat de tekst zoals die gold op
30 juni 2008.

Artikel 7:16 Wijze van opdragen passende arbeid

Lid 1

Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, wordt de ambtenaar opgedragen:

- a. door plaatsing in een andere betrekking voor tijdelijke duur, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- b. door plaatsing in een andere betrekking bij wijze van proef, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling;
- c. bij een andere werkgever, door een tijdelijke detachering, zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

Lid 2

Na 24 maanden van ziekte kan passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, tweede lid, aan de ambtenaar worden opgedragen in een andere betrekking, door wijziging van de aanstelling.

Lid 3

Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt onder een andere betrekking mede verstaan het verrichten van dezelfde werkzaamheden onder andere voorwaarden.

Toelichting

Artikel 7:16

Bij het opdragen van passende arbeid kunnen twee situaties worden onderscheiden:

1. de situatie waarin de aanstelling in de oude betrekking gehandhaafd blijft, maar waarbij de ambtenaar tijdelijk andere arbeid wordt opgedragen;
2. de situatie waarin de aanstelling na 24 maanden van ziekte wordt gewijzigd; de oude betrekking van de ambtenaar komt te vervallen en deze krijgt een nieuwe betrekking in passende arbeid.

ad 1

De situatie beschreven onder 1) zal zich vooral voordoen in die gevallen waarbij:

- terugkeer in de oude betrekking nog mogelijk wordt geacht en de betrokkene bijvoorbeeld passende arbeid verricht,
- (volledige) terugkeer in de oude betrekking niet mogelijk wordt geacht en de betrokkene tijdelijk een andere betrekking vervult, bijvoorbeeld bij wijze van proef voorafgaand aan een definitieve herplaatsing.

Door schriftelijk vast te leggen op welke wijze passende arbeid, ook zonder aanpassing van de aanstelling, aan de ambtenaar wordt opgedragen, wordt voor de ambtenaar en de werkgever inzichtelijk wat van de ambtenaar verlangd wordt. Hierna kan een wijziging van de aanstelling plaatsvinden. Ook is het mogelijk dat de ambtenaar terugkeert in zijn eigenlijke functie.

Over de uren dat de ambtenaar deze werkzaamheden verricht, heeft hij recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging (artikel 7:3, zesde lid, onderdeel b).

ad 2

Voordat de medewerker aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de WIA, geldt voor hem een wachttijd van 104 weken (de wachttijd voor een WAO-uitkering bedroeg 52 weken). Indien het mogelijk zou zijn de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar in een passende functie, zou de situatie ontstaan dat hij naast zijn nieuwe inkomen geen recht heeft op een uitkering op grond van de WIA. De betrokken medewerker is voor zijn nieuwe functie namelijk niet

ziek. In het BW is daarnaast geregeld dat de werknemer in de eerste twee jaar van ziekte kan terugvallen op de arbeidsovereenkomst van de eigen werkgever bij het verrichten van passende arbeid. Deze twee wijzigingen zijn de reden geweest om artikel 7:16 op punt van de definitieve herplaatsing te wijzigen. Als gevolg hiervan kan een wijziging van de aanstelling pas plaatsvinden nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken.

De situatie beschreven onder 2) zal zich voordoen indien na 24 maanden van ziekte duidelijk is dat de betrokkene niet kan terugkeren in zijn oude betrekking. De herplaatsing kan eventueel vooraf worden gegaan door een herplaatsing bij wijze van proef. Een belangrijk verschil met de situatie onder 1) is dat bij een definitieve herplaatsing door middel van een wijziging in de aanstelling de bezoldiging van de ambtenaar wordt aangepast aan het niveau en de omvang van de nieuwe betrekking. Dit is mogelijk op grond van artikel 3:1, achtste lid.

Indien de ambtenaar definitief wordt herplaatst in een andere betrekking door middel van een wijziging van de aanstelling, ontstaat op de ingangsdatum van de wijziging van de aanstelling een nieuwe situatie. Als de ambtenaar ziek wordt in deze functie beginnen de termijnen ingevolge artikel 7:3 opnieuw te lopen. Indien de ambtenaar definitief is herplaatst, wordt voor wat betreft de doorbetaling van de bezoldiging altijd uitgegaan van de bezoldiging die geldt voor die nieuwe betrekking.

Het spreekt voor zich dat naarmate de arbeidsongeschiktheid langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten passende arbeid mag worden verwacht. Naarmate de duur van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid langer is, kan van de ambtenaar worden verlangd dat deze concessies doet met betrekking tot door hem te verrichten passende arbeid als reïntegratie in de eigen arbeid niet tot de mogelijkheden behoort. Artikel 7:14 biedt de mogelijkheid om de bezoldiging te staken, wanneer de ambtenaar zonder deugdelijke grond de aangeboden passende arbeid weigert. Bij de beoordeling van de 'deugdelijkheid' van de weigeringsgrond zal worden meegewogen of de arbeid wel voldoet aan het criterium 'passend'. De ultieme sanctie op het zonder deugdelijke reden weigeren van passende arbeid is ontslag. Dit kan ook binnen 24 maanden plaatsvinden. Sinds 1 januari 2003 biedt artikel 8:5a daartoe de mogelijkheid.

Situationele arbeidsongeschiktheid

In het geval de ambtenaar situationeel arbeidsongeschikt is, zal in de regel geen sprake zijn van verminderde arbeidsgeschiktheid in de zin van de WIA. Als de ambtenaar arbeid wordt aangeboden, die gelijk of nagenoeg gelijk is aan de functie die hij bekleedde, zij het bij een ander organisatieonderdeel, dan zal de ambtenaar deze arbeid in principe niet mogen weigeren. De oorzaak van de uitval, de situatie waarin de ambtenaar zijn werk moest verrichten, is dan immers weggenomen. Weigert de ambtenaar deze arbeid wel, dan kan besloten worden tot toepassing van artikel 7:14 en kan de bezoldiging gestaakt worden.