

SPECIAL

Re-integratie in het buitenland

Verzuimbegeleiding in een Europese context (EU, EER en Zwitserland)



Deze special is met name bedoeld voor situaties waarin:

- een werknemer tijdens ziekte tijdelijk of structureel in het buitenland verblijft;
- re-integratie geheel of gedeeltelijk op afstand moet worden vormgegeven;
- discussie ontstaat over toestemming voor verblijf, controle, medische beoordeling of loon- en uitkeringsrechten.

Door deze focus beoogt de special professionals te ondersteunen bij het herkennen van grensoverschrijdende aspecten in concrete dossiers en bij het maken van juridisch houdbare keuzes in de praktijk.



INLEIDING

De arbeidsmarkt wordt steeds internationaler. Werknemers wonen, werken en verplaatsen zich vaker over de landsgrenzen heen. Deze ontwikkeling heeft directe gevolgen voor de praktijk van verzuimbegeleiding. Ziekteverzuim stopt immers niet bij de grens. Werkgevers, casemanagers, arbodiensten en uitvoeringsinstanties krijgen daardoor steeds vaker te maken met werknemers die tijdens ziekte in het buitenland verblijven of daarheen willen vertrekken.

Grensoverschrijdend verzuim roept in de praktijk veel vragen op. Mag een werknemer tijdens ziekte naar het buitenland? Welke gevolgen heeft dit voor loondoorbetaling of een Ziektewetuitkering? Hoe wordt de medische beoordeling georganiseerd en wie is verantwoordelijk voor de re-integratie wanneer de werknemer zich niet in Nederland bevindt? Deze vragen zijn niet uitsluitend te beantwoorden vanuit het Nederlandse recht. Ook het Europese juridische kader speelt hierbij een centrale rol.

Deze special is opgesteld op basis van het boek "*Juridische en praktische aspecten van grensoverschrijdende re-integratie binnen de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland*".

De inhoud van deze special ziet uitsluitend op de regels en afspraken die binnen het Europese kader zijn gemaakt en die van toepassing zijn op landen binnen de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en Zwitserland. In dit boek is de problematiek van grensoverschrijdende reïntegratie uitvoerig uitgewerkt, inclusief het volledige juridische kader en de beschikbare relevante jurisprudentie. De special bouwt voort op deze basis en vertaalt de juridische en theoretische uitgangspunten naar een samenhangend en praktisch toepasbaar kader voor de verzuimpraktijk.

Deze special biedt een overzichtelijk en kort kader voor professionals die te maken hebben met grensoverschrijdende verzuimbegeleiding. De nadruk ligt op de samenhang tussen Nederlandse en Europese regelgeving, de verdeling van verantwoordelijkheden tussen betrokken partijen en de praktische uitvoering in de dagelijkse verzuimpraktijk. De special is bedoeld als kennisdocument en handvat voor een zorgvuldige, juridisch juiste en uitvoerbare aanpak.



JURIDISCH KADER BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE VERZUIMBEGELEIDING

Wanneer een werknemer tijdens ziekte in het buitenland verblijft, bevindt de verzuimbegeleiding zich op het snijvlak van nationale en Europese regelgeving. Dit brengt met zich mee dat verplichtingen uit het Nederlandse arbeids- en socialezekerheidsrecht niet los kunnen worden gezien van het rechtstreeks werkende Europese recht. In de praktijk betekent dit dat nationale regels weliswaar uitgangspunt zijn, maar steeds moeten worden toegepast binnen de grenzen die het Europese kader stelt.

Binnen Nederland vormt de Wet verbetering poortwachter de basis van het verzuim- en re-integratiestelsel. Deze wet heeft geleid tot duidelijke verplichtingen voor werkgevers en werknemers en is verwerkt in verschillende materiewetten, waaronder het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet (ZW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Het centrale uitgangspunt is dat herstel en werkhervatting zo snel en duurzaam mogelijk moeten plaatsvinden, waarbij van beide partijen een actieve en toetsbare inzet wordt verwacht.

De werkgever draagt de regie over het re-integratieproces en is verantwoordelijk voor de organisatie en vastlegging daarvan. Van de werknemer wordt verwacht dat hij of zij bereikbaar is, medische informatie verstrekt via de daartoe aangewezen kanalen en meewerkt aan redelijke voorschriften en afspraken.

Deze wederzijdse verplichtingen blijven ook gelden wanneer de werknemer zich buiten Nederland bevindt. Alle inspanningen worden vastgelegd in het re-integratiedossier, dat later bepalend is bij de beoordeling door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

Het recht op loondoorbetaling bij ziekte is geregeld in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en geldt in beginsel voor maximaal 104 weken. Dit recht is niet onvoorwaardelijk. Indien de werknemer onvoldoende meewerkt aan re-integratie of redelijke controlevoorschriften niet naleeft, kan dit leiden tot opschorting of stopzetting van het loon. Deze sanctiemogelijkheden vereisen steeds een zorgvuldige belangenafweging en een deugdelijke vastlegging. Voor werknemers zonder werkgever, zoals vangnetters die onder de Ziektewet vallen, geldt een vergelijkbaar kader, waarbij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de begeleidende rol vervult.

Naast nationale regelgeving speelt Europese wetgeving een doorslaggevende rol. Europese regels hebben bij strijdigheid voorrang boven nationale bepalingen. Dit betekent dat verplichtingen uit het Nederlandse recht niet mogen leiden tot een ongerechtvaardigde beperking van Europese rechten, zoals het recht op vrij verkeer of het recht op medische beoordeling in het woonland.





EUROPESE REGELGEVING EN SOCIALE ZEKERHEID OVER DE GRENS

De Europese regelgeving vormt het fundament onder de sociale zekerheidspositie van werknemers die grensoverschrijdend wonen of verblijven. Deze regels zijn rechtstreeks van toepassing en binden zowel werkgevers als uitvoeringsinstanties. Zij beogen te voorkomen dat werknemers bij grensoverschrijdende situaties rechten verliezen, dubbel verzekerd raken of geconfronteerd worden met tegenstrijdige verplichtingen.

Het uitgangspunt van het Europese stelsel is dat een persoon altijd slechts onder de wetgeving van één lidstaat valt. In de meeste gevallen is dit het werkland. Voor werknemers die in Nederland werken, betekent dit dat zij in beginsel onder de Nederlandse sociale zekerheid blijven vallen, ook wanneer zij tijdens ziekte tijdelijk in een ander land verblijven. Beslissend daarbij is of de werknemer op de eerste ziekte dag in Nederland verzekerd was. Wanneer dat het geval is, blijft het Nederlandse stelsel leidend gedurende de ziekteperiode.

Dit uitgangspunt zorgt voor duidelijkheid en continuïteit in de verzuimbegeleiding. Tegelijkertijd vereist het van werkgevers en uitvoeringsinstanties dat zij rekening houden met de praktische uitvoering in een andere lidstaat. Medische zorg en beoordeling kunnen immers plaatsvinden in het woon- of verblijfsland van de werknemer, terwijl de verantwoordelijkheid voor de uitkering en de re-integratie bij Nederland blijft liggen.

Er zijn situaties waarin van de hoofdregel wordt afgeweken. Dit doet zich bijvoorbeeld voor bij detachering of bij werknemers die structureel in meerdere lidstaten werken. In die gevallen kan een andere lidstaat bevoegd zijn. De beoordeling daarvan is feitelijk van aard en afhankelijk van omstandigheden zoals de aard van de werkzaamheden, de duur van het verblijf en de plaats waar het centrum van het maatschappelijk leven is gelegen. Ook kunnen lidstaten in individuele gevallen afwijkende afspraken maken wanneer dit in het belang van de werknemer is.

Voor ex-werknemers met een Ziektewetuitkering geldt eveneens dat Nederland in beginsel het bevoegde land blijft. Het UWV of de eigenrisicodragers behoudt de regie over de uitkering en de begeleiding. Tegelijkertijd heeft de betrokkene op grond van het Europese kader recht op medische beoordeling in het woonland. Deze systematiek voorkomt dat een zieke werknemer onnodig moet reizen en waarborgt een gelijke behandeling binnen Europa.

De Europese regelgeving verplicht lidstaten tot onderlinge samenwerking en tot wederzijdse erkenning van medische beoordelingen. Dit betekent dat medische verklaringen uit een andere lidstaat niet zonder inhoudelijke motivering mogen worden genegeerd. Nationale procedures en controlemechanismen moeten zodanig worden ingericht dat zij aansluiten bij deze Europese verplichtingen.



MEDISCHE BEOORDELING BIJ VERBLIJF IN HET BUITENLAND

Wanneer een werknemer zich tijdens ziekte in het buitenland bevindt, is de medische beoordeling een van de meest gevoelige en juridisch complexe onderdelen van de verzuimbegeleiding. Het uitgangspunt binnen het Europese kader is dat een werknemer recht heeft op een medische beoordeling in het woon- of verblijfsland. Dit uitgangspunt is bedoeld om te voorkomen dat ziekteverzuim leidt tot onnodige reisverplichtingen of belemmeringen in de toegang tot medische zorg.

In grensoverschrijdende situaties blijft Nederland bevoegd voor de sociale zekerheidspositie en de uitbetaling van loon of uitkering, maar wordt de medische beoordeling in beginsel uitgevoerd in het woonland. Deze beoordeling vindt plaats namens de bevoegde instantie van het verzekeringsland en heeft dezelfde rechtswaarde als een beoordeling die in Nederland zou zijn verricht. Daarmee wordt gewaarborgd dat werknemers binnen Europa gelijk worden behandeld, ongeacht hun verblijfplaats.

In de meeste landen verricht het UWV zelf geen fysieke medische beoordelingen in het buitenland. Waar dit niet gebruikelijk of niet mogelijk is, laat het UWV de beoordeling uitvoeren door een buitenlandse bevoegde instantie of arts. Deze samenwerking verloopt uitsluitend via het Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI)-systeem en uitsluitend binnen de wettelijke taken van het UWV. Werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen hebben geen toegang tot dit systeem en kunnen meestal geen medische beoordeling afdwingen via buitenlandse instanties.

Voor de verzuimpraktijk betekent dit dat medische informatie uit het woonland een volwaardige plaats moet krijgen in de beoordeling. Het enkele feit dat een medische verklaring afkomstig is uit het buitenland vormt geen geldige reden om deze terzijde te schuiven. Tegelijkertijd blijft de bedrijfsarts verantwoordelijk voor het vormen van een eigen oordeel over de belastbaarheid en de mogelijkheden tot re-integratie. Dit vereist een zorgvuldige weging van alle beschikbare medische informatie en een transparante vastlegging van de gemaakte afwegingen.

De werknemer behoudt het recht op vrije keuze van behandelend arts, ook wanneer deze arts in het buitenland is gevestigd. Dit recht mag niet worden beperkt, tenzij sprake is van zwaarwegende en objectief te rechtvaardigen redenen. De medische beoordeling ondersteunt het vaststellen van arbeidsongeschiktheid, maar leidt niet automatisch tot een recht op loondoorbetaling of vrijstelling van re-integratieverplichtingen. De samenhang tussen medische beoordeling en arbeidskundige beoordeling blijft daarbij leidend.

Dit betekent voor de praktijk dat:

- Nederland bevoegd blijft zolang de werknemer op de eerste ziektedag in Nederland verzekerd was voor de werknemersverzekeringen;
- de medische beoordeling in beginsel mag plaatsvinden in het woon- of verblijfsland van de werknemer;
- medische informatie uit het buitenland niet op voorhand terzijde mag worden geschoven vanwege de herkomst;
- de bedrijfsarts verantwoordelijk blijft voor de vertaalslag van medische informatie naar belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden;
- verschillen van inzicht zorgvuldig moeten worden gemotiveerd en vastgelegd in het dossier.

Voor de bedrijfsartsen betekent dit dat het accent moet liggen op een zorgvuldige medische duiding en dossiervorming, niet op de fysieke locatie van de beoordeling.



TOESTEMMING VOOR VERBLIJF IN HET BUITENLAND TIJDENS ZIEKTE

Een werknemer die tijdens ziekte in het buitenland wil verblijven, krijgt in de praktijk regelmatig te maken met vragen of terughoudendheid vanuit de werkgever, de eigenrisicodragers of het UWV. Hoewel dit onderwerp vaak wordt benaderd als een kwestie van toestemming, kent de wet geen expliciet verbod op verblijf in het buitenland tijdens ziekte en ook geen formele toestemmingseis. Het juridische uitgangspunt is dat een verblijf in het buitenland is toegestaan, mits dit verenigbaar is met de re-integratieverplichtingen en de controle op arbeidsongeschiktheid.

Van de werknemer mag worden verwacht dat hij of zij een voorgenomen verblijf in het buitenland vooraf meldt en hierover in overleg treedt. Deze verplichting vloeit voort uit goed werknemerschap en uit de plicht om mee te werken aan re-integratie. Het niet melden van een verblijf kan, afhankelijk van de omstandigheden, worden aangemerkt als onvoldoende medewerking. Tegelijkertijd mag een werkgever of het UWV een verblijf niet zonder redelijke en objectief te onderbouwen grond weigeren.

Bij de beoordeling of een verblijf in het buitenland toelaatbaar is, staat centraal of het verblijf het herstel, de medische beoordeling of de re-integratie belemmert. Wanneer re-integratie nog niet aan de orde is of op afstand kan worden vormgegeven, ontbreekt in de regel een grond voor weigering. Ook wanneer medische redenen reizen onmogelijk of onwenselijk maken, dient hiermee rekening te worden gehouden. In dergelijke situaties kan het stellen van aanvullende voorwaarden, zoals afspraken over bereikbaarheid en informatieverstrekking, volstaan.

Voor werknemers met loondoorbetaling en voor ex-werknemers met een Ziektewetuitkering geldt in de kern hetzelfde toetsingskader. Zolang de werknemer bereikbaar blijft, meewerkt aan medische beoordeling en bereid is om re-integratieactiviteiten te verrichten, kan een verblijf in het buitenland niet zonder meer leiden tot opschorting of stopzetting van loon of uitkering. Alleen wanneer objectief kan worden vastgesteld dat het verblijf de uitvoering van wettelijke verplichtingen onmogelijk maakt, kan een sanctie gerechtvaardigd zijn.

Een zorgvuldige belangenafweging en duidelijke communicatie zijn hierbij essentieel. Zowel werkgever als UWV dienen hun standpunt deugdelijk te motiveren en vast te leggen, waarbij maatwerk en proportionaliteit leidend zijn.

Voor werkgevers, casemanagers en uitvoeringsinstanties volgt hieruit dat:

- verblijf in het buitenland tijdens ziekte niet automatisch leidt tot een schending van verplichtingen;
- een weigering of beperking alleen gerechtvaardigd is wanneer objectief kan worden onderbouwd dat re-integratie, controle of medische beoordeling wordt belemmerd;
- aanvullende voorwaarden (zoals bereikbaarheid, overlegmomenten en informatieverstrekking) vaak een proportioneel alternatief vormen voor een weigering;
- sancties alleen standhouden wanneer zij zijn gebaseerd op een concrete belangenafweging en zorgvuldig zijn vastgelegd.

In de praktijk is het daarom van belang om niet te sturen op 'toestemming' als zodanig, maar op de vraag of wettelijke verplichtingen uitvoerbaar blijven.

RE-INTEGRATIEVERPLICHTINGEN BIJ VERBLIJF IN HET BUITENLAND

Wanneer een werknemer zich tijdens ziekte in het buitenland bevindt, blijven de wettelijke re-integratieverplichtingen onverkort van kracht. Het uitgangspunt van de Nederlandse systematiek is dat ziekteverzuim altijd gericht moet zijn op herstel en duurzame werkhervatting, ongeacht de verblijfplaats van de werknemer. Het feit dat een werknemer zich buiten Nederland bevindt, doet op zichzelf niets af aan deze verplichtingen.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij of zij bereikbaar blijft, actief meewerkt aan het plan van aanpak en tijdig de benodigde informatie verstrekt. Dit omvat ook de bereidheid om, waar mogelijk, deel te nemen aan gesprekken, evaluaties en re-integratieactiviteiten op afstand. Digitale middelen spelen hierbij een steeds belangrijkere rol en maken het mogelijk om het re-integratieproces voort te zetten, ook wanneer fysieke aanwezigheid niet mogelijk of niet proportioneel is.



Van de werkgever wordt verwacht dat hij de regie over het re-integratieproces behoudt en actief blijft sturen op herstel. Dit betekent dat de werkgever passende maatregelen moet treffen om begeleiding ook op afstand mogelijk te maken en dat hij alternatieven inzet wanneer reguliere processen niet uitvoerbaar zijn. De verantwoordelijkheid voor het organiseren, volgen en vastleggen van de re-integratie blijft bij de werkgever liggen.

Geografische afstand vormt geen rechtvaardiging voor het nalaten van inspanningen. Bij een latere beoordeling, bijvoorbeeld in het kader van een aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt beoordeeld of werkgever en werknemer zich voldoende hebben ingespannen. Wanneer blijkt dat inspanningen zijn uitgebleven of onvoldoende zijn onderbouwd, kan dit leiden tot sancties. Zorgvuldige dossiervorming en duidelijke vastlegging van alle stappen zijn daarom essentieel.



TWEEDE SPOOR-RE-INTEGRATIE IN INTERNATIONALE CONTEXT

Wanneer vaststaat dat terugkeer naar het eigen werk of aangepast werk bij de eigen werkgever niet mogelijk is, moet een tweede spoortraject worden ingezet. Deze verplichting geldt onverkort wanneer de werknemer zich tijdens ziekte in het buitenland bevindt. Het uitgangspunt is dat ook in een internationale context actief moet worden toegewerkt naar duurzame werkherhvatting.

Een tweede spoortraject kan plaatsvinden in het woonland van de werknemer. De locatie van het traject is daarbij niet doorslaggevend. Doorslaggevend is of het traject concreet, actief en aantoonbaar gericht is op het vinden van passend werk. Van zowel werkgever als werknemer wordt verwacht dat zij zich daadwerkelijk inspannen om het traject inhoud te geven en voortgang te realiseren.

In de praktijk betekent dit dat vaak wordt samengewerkt met re-integratiebureaus die ervaring hebben met internationale trajecten of met de arbeidsmarkt in het woonland van de werknemer. Het inzetten van een dergelijk bureau kan noodzakelijk zijn om realistische kansen op werkherhvatting te creëren. Het traject moet aansluiten bij de belastbaarheid van de werknemer en bij de mogelijkheden op de lokale arbeidsmarkt.

Het UWV beoordeelt bij een latere toetsing niet of het traject in Nederland of in het buitenland is uitgevoerd, maar of de inhoud en kwaliteit van het traject voldoende zijn. Passiviteit, het uitstellen van activiteiten of een onvoldoende onderbouwd traject leiden vrijwel altijd tot negatieve gevolgen. Regelmatige evaluaties, duidelijke verslaglegging en aantoonbare activiteiten zijn essentieel om te voldoen aan de wettelijke eisen.

Dit betekent concreet voor de praktijk dat:

- een tweede spoortraject ook in het woonland van de werknemer kan worden uitgevoerd;
- de internationale context geen rechtvaardiging vormt voor uitstel of passiviteit;
- het traject concreet, actief en aantoonbaar moet zijn, ongeacht de locatie;
- samenwerking met gespecialiseerde (internationale) re-integratiebureaus noodzakelijk kan zijn;
- dossiervorming doorslaggevend is bij een latere toetsing door het UWV.

Voor werkgevers en casemanagers ligt de nadruk op het kunnen verantwoorden van gemaakte keuzes richting UWV.

SAMENWERKING EN ROLVERDELING BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND VERZUIM

Grensoverschrijdende verzuimbegeleiding vereist een heldere rolverdeling en zorgvuldige samenwerking tussen alle betrokken partijen. De complexiteit van internationale situaties maakt dat verantwoordelijkheden scherp moeten worden afgebakend, zodat verwachtingen realistisch blijven en juridische risico's worden beperkt.

De werkgever behoudt de verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en re-integratie zolang de arbeidsrelatie voortduurt en Nederland het bevoegde land is. Dit betekent dat de werkgever de regie voert over het re-integratieproces, ook wanneer de werknemer zich in het buitenland bevindt. Van de werkgever wordt verwacht dat hij de verzuimbegeleiding zodanig organiseert dat deze uitvoerbaar blijft, bijvoorbeeld door het inzetten van digitale middelen of externe expertise.

Het UWV heeft een centrale rol wanneer het gaat om de uitvoering van socialezekerheidswetgeving en de internationale samenwerking met buitenlandse instanties. Alleen het UWV is bevoegd om, binnen zijn wettelijke taken, medische beoordelingen of controles in het buitenland te laten uitvoeren via de daarvoor bestemde Europese samenwerkingskanalen. Deze samenwerking vindt plaats namens Nederland en niet op verzoek van individuele werkgevers. Dit waarborgt de rechtmatigheid en uniformiteit van de uitvoering.



De werknemer blijft ook bij verblijf in het buitenland gebonden aan de Nederlandse verplichtingen zolang Nederland het bevoegde land is. Dit houdt in dat hij of zij bereikbaar blijft, informatie verstrekt en actief meewerkt aan medische beoordeling en re-integratie. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij zich constructief opstelt en begrijpt dat verblijf in het buitenland geen vrijstelling oplevert van deze verplichtingen.

De praktijk van internationale verzuimbegeleiding wordt daarnaast beïnvloed door taal- en cultuurverschillen en door uiteenlopende opvattingen over ziekte en arbeid. Deze factoren kunnen leiden tot misverstanden en vertragingen. Duidelijke communicatie, heldere afspraken en wederzijds begrip zijn daarom essentieel. Waar nodig kan het inschakelen van gespecialiseerde partijen bijdragen aan een effectieve samenwerking.



RECHTERLIJKE DUIDING BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND VERZUIM

In grensoverschrijdende verzuimzaken speelt rechtspraak een belangrijke rol bij de uitleg en toepassing van het juridische kader. Rechters krijgen in deze zaken vaak te maken met spanningen tussen nationale verplichtingen, Europese rechten en de praktische uitvoerbaarheid van verzuimbegeleiding. Uit de rechtspraak ontstaat een duidelijk beeld van hoe verschillende rechterlijke instanties naar deze vraagstukken kijken en welke factoren doorslaggevend zijn in de beoordeling.

Een terugkerend uitgangspunt in de rechtspraak is dat verblijf in het buitenland tijdens ziekte op zichzelf geen schending van verplichtingen oplevert. Rechters benadrukken dat het enkele feit dat een werknemer zich buiten Nederland bevindt, niet automatisch betekent dat controle, medische beoordeling of re-integratie onmogelijk is. De beoordeling richt zich steeds op de vraag of de werknemer bereikbaar is gebleven, of hij of zij heeft meegewerkt aan medische beoordeling en of re-integratie, eventueel in aangepaste vorm, mogelijk was.

Lagere rechters, zoals kantonrechters en rechtbanken, beoordelen grensoverschrijdende verzuimzaken vaak sterk casuïstisch. Zij kijken nauwkeurig naar de feitelijke omstandigheden van het individuele geval. Daarbij wegen zij zwaar of de werkgever duidelijke en redelijke instructies heeft gegeven, of deze instructies proportioneel waren en of de werknemer concreet heeft aangetoond dat hij daaraan heeft voldaan of waarom dat niet mogelijk was. In deze zaken speelt dossiervorming een centrale rol. Wanneer werkgevers onvoldoende vastleggen welke stappen zijn gezet of onvoldoende onderbouwen waarom bepaalde eisen noodzakelijk waren, leidt dit regelmatig tot het oordeel dat loonopschorting, loonstop of beëindiging van het dienstverband onterecht is.

Hogere rechters leggen vaker de nadruk op het bredere juridische kader en de systematiek van het Europese recht. Zij toetsen nadrukkelijk of nationale verplichtingen en sancties in overeenstemming zijn met de Europese uitgangspunten van vrij verkeer, proportionaliteit en samenwerking tussen lidstaten. In die beoordeling wordt het recht op medische beoordeling in het woonland als een zwaarwegend uitgangspunt gehanteerd. Het zonder voldoende medische onderbouwing eisen van fysieke terugkeer naar Nederland wordt door hogere rechters regelmatig als disproportioneel aangemerkt.

Tegelijkertijd laat de rechtspraak zien dat Europese bescherming niet onbegrensd is. Zowel lagere als hogere rechters zijn streng wanneer blijkt dat een werknemer zich structureel onbereikbaar maakt, geen informatie verstrekt of re-integratie bewust frustreert. In die gevallen achten rechters loonmaatregelen, beëindiging van het dienstverband of zelfs ontslag gerechtvaardigd, ook wanneer de werknemer zich in het buitenland bevindt. Doorslaggevend is dan niet de verblijfplaats, maar het gedrag van de werknemer en de mate waarin hij of zij invulling heeft gegeven aan de re-integratieverplichtingen.



Een belangrijk onderscheid dat in de rechtspraak zichtbaar is, betreft de rol van medische oordeelsvorming. Rechters maken consequent onderscheid tussen behandelend artsen en bedrijfsartsen. Verklaringen van behandelend artsen, zeker wanneer deze uit het buitenland afkomstig zijn, worden wel betrokken bij de beoordeling, maar zijn niet doorslaggevend voor de vraag naar arbeids(on)geschiktheid. Het oordeel van de bedrijfsarts blijft leidend voor de inzetbaarheid en re-integratiemogelijkheden. Werkgevers die hun handelen baseren op het advies van de bedrijfsarts staan in procedures doorgaans sterker, mits dat advies zorgvuldig is ingewonnen en toegepast.

In procedures waarin hogere bestuursrechters oordelen over sancties of uitkeringen, komt daarnaast duidelijk naar voren dat ook bij verblijf in het buitenland een vergaande medewerkingsplicht blijft bestaan. Wanneer een medische beoordeling niet goed mogelijk is zonder fysieke aanwezigheid en dit onvoldoende medisch wordt onderbouwd, kan dit leiden tot schorsing of intrekking van een uitkering. Ook hier geldt dat proportionaliteit en medische onderbouwing bepalend zijn.



Uit de rechtspraak volgt daarmee een samenhangend beeld. Rechters verwachten van werkgevers dat zij hun verzuimbeleid aanpassen aan grensoverschrijdende situaties en actief gebruikmaken van Europese samenwerkingsmogelijkheden. Van werknemers wordt verwacht dat zij bereikbaar blijven, transparant zijn over hun verblijf en actief meewerken aan medische beoordeling en re-integratie. Waar beide partijen zorgvuldig handelen, bieden rechters ruimte voor maatwerk. Waar dat niet gebeurt, worden sancties of correcties niet geschuwd.



CONCLUSIE

Grensoverschrijdende verzuimbegeleiding vraagt in de praktijk om meer dan alleen kennis van wet- en regelgeving. De kern ligt in het tijdig herkennen van internationale aspecten en het structureel meenemen daarvan in beleid, procedures en communicatie. Werkgevers, casemanagers en andere betrokken professionals doen er goed aan ervan uit te gaan dat verblijf in het buitenland tijdens ziekte geen uitzondering meer is, maar een realistisch scenario waarvoor het verzuimbeleid voorbereid moet zijn.

Een belangrijke praktische les is dat grensoverschrijdende re-integratie expliciet onderdeel zou moeten zijn van het verzuimreglement. Door vooraf vast te leggen hoe wordt omgegaan met verblijf in het buitenland, bereikbaarheid, medische beoordeling in het woonland en re-integratie op afstand, ontstaat duidelijkheid voor alle betrokkenen. Dit voorkomt misverstanden, vertraging en escalatie op het moment dat een werknemer zich daadwerkelijk in het buitenland bevindt. Duidelijke afspraken over meldplichten, communicatie, inzet van digitale middelen en samenwerking met externe partijen dragen bij aan een beheersbaar en juridisch houdbaar proces.

Daarnaast is het van belang dat werkgevers en casemanagers zich bewust zijn van de grenzen van hun bevoegdheden. Medische beoordeling en internationale afstemming vragen om een gestructureerde aanpak. Werkgevers kunnen hierin regie voeren door duidelijke afspraken te maken, passende stappen te zetten en tijdig externe partijen te betrekken, maar de formele internationale afstemming verloopt via bevoegde instanties. Tegelijkertijd blijft van werknemers een actieve houding worden verwacht. Bereikbaarheid, transparantie over verblijf en medewerking aan re-integratie zijn essentieel, ongeacht de verblijfplaats. Het accent moet daarbij liggen op proportionaliteit en maatwerk, niet op fysieke aanwezigheid als uitgangspunt.

Een zorgvuldig ingericht verzuimbeleid houdt rekening met Europese uitgangspunten zoals het recht op medische beoordeling in het woonland en het voorkomen van onnodige belemmeringen van vrij verkeer. Door deze uitgangspunten te vertalen naar praktische werkafspraken en deze consequent vast te leggen in het dossier, staan werkgevers en uitvoerende professionals sterker wanneer het verloop van de verzuimbegeleiding later wordt getoetst.

Deze special biedt hiervoor een praktisch kader. Voor een meer uitgebreide en verdiepende uitwerking van grensoverschrijdende re-integratie wordt verwezen naar het boek *"Juridische en praktische aspecten van grensoverschrijdende re-integratie binnen de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland"*. In dit boek wordt het onderwerp breder behandeld en voorzien van verwijzingen naar concrete en relevante wetgeving en jurisprudentie.

Praktisch kader voor grensoverschrijdende verzuimbegeleiding

- Nederland blijft bevoegd zolang de werknemer op de eerste ziektedag in Nederland verzekerd was;
- Medische beoordeling mag plaatsvinden in het woonland;
- Buitenlands verblijf betekent geen vrijstelling van re-integratieverplichtingen;
- Weigering of sanctie vereist objectieve en proportionele onderbouwing;
- Zorgvuldige dossiervorming is doorslaggevend bij latere toetsing.