



# Rapport

Een onderzoek naar een ontslagprocedure van het UWV

## Oordeel

Op basis van het onderzoek vindt de Nationale ombudsman de klacht over het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Amsterdam gedeeltelijk gegrond.

**Datum: 24 februari 2015**

**Rapportnummer: 2015/043**

## **SAMENVATTING**

Een schoonmaakster kon haar werk niet meer doen wegens een allergie voor schoonmaakmiddelen. Volgens de bedrijfsarts zou zij wel (aangepast) kunnen werken. Omdat de werkneemster niet hervatte, werd zij ontslagen. Volgens de kantonrechter was dit ontslag echter nietig. Zij werd vervolgens weer opgeroepen bij de bedrijfsarts. Die vond dat zij met biologische schoonmaakmiddelen en met een opbouwschema weer zou kunnen werken. De werkneemster was het hier niet mee eens en vroeg een deskundigenoordeel bij het UWV. Het UWV was het met de bedrijfsarts eens. Toch ging verzoekster niet aan het werk. Daarom vroeg de werkgever een ontslagvergunning aan wegens verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie. De ontslagvergunning werd verleend nadat arbeidskundig advies gevraagd was bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van het UWV.

Verzoekster klaagde er bij het UWV over dat het beginsel van hoor en wederhoor was geschonden omdat zij niet door een arbeidskundige of verzekeringsarts van het UWV gezien en gehoord was. Het UWV vond dat de arbeidsdeskundige verzoekster eerst zelf nog had moeten spreken over haar recente nieuwe lichamelijke klachten voordat hij zijn advies gaf. De Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) had bij de arbeidsdeskundige moeten checken of hij die nieuwe klachten besproken had met verzoekster en in zijn advies had meegewogen. Op dat punt was de klacht gegrond. Wel mocht worden uitgegaan van de informatie uit het eerdere deskundigenoordeel en zouden de nieuwe fysieke klachten slechts over een beperkte periode betekenis gehad hebben. Verzoekster was het hier niet mee eens.

De Nationale ombudsman oordeelt dat het niet onzorgvuldig was dat bij het deskundigenadvies uitgegaan is van de juistheid van het eerdere deskundigenoordeel. Ook oordeelt hij dat het niet horen slechts van invloed had kunnen zijn op het laatste deel van het re-integratie traject, omdat alle eerder geraadpleegde deskundigen van oordeel waren dat verzoekster had kunnen hervatten.

Over het in de ontslagprocedure gevraagde deskundigenadvies had het UWV al geoordeeld dat de AJD te vroeg had beslist nu uit het deskundigenadvies niet bleek of de door verzoekster gestelde nieuwe fysieke klachten door de arbeidsdeskundige waren beoordeeld. Ook de Nationale ombudsman is van oordeel dat er op dit punt onvoldoende informatie is ingewonnen. De klacht is op dit punt gegrond wegens strijd met het vereiste van goede voorbereiding.

## **WAT IS DE KLACHT?**

Verzoekster klaagt over de manier waarop het UWV de ontslagaanvraag van haar werkgeefster heeft behandeld. Zij is niet gehoord door een arbeidsdeskundige of

verzekeringsarts bij het deskundigenadvies. Zij vindt dat de procedure niet eerlijk is verlopen. De beginselen van hoor en wederhoor en zorgvuldigheid acht zij geschonden.

## **WAT GING ER AAN DE KLACHT VOORAF?**

### *Eerste ziekmelding*

Verzoekster was als schoonmaakster vanaf december 1999 werkzaam op een project dat in januari 2007 door een ander schoonmaakbedrijf werd overgenomen. Op 13 oktober 2008 meldde zij zich ziek omdat zij allergisch reageerde op de schoonmaakmiddelen. Op 5 mei 2009 gaf arbeidsdeskundige A van het UWV op haar verzoek een deskundigenoordeel af met als conclusie dat schoonmaakwerk zonder gebruik van schoonmaakmiddelen passend was. Verzoekster hervatte echter niet. Zij werd daarom op 4 juni 2009 wegens werkweigering ontslagen. De kantonrechter oordeelde op 17 november 2011 dat het ontslag nietig was. De werkgever moest alsnog het loon vanaf 1 maart 2009 met rente en proceskosten betalen.

### *Tweede periode van ziekte*

Na het vonnis van de kantonrechter hervatte de werkgever de salarisbetalingen, maar riep haar niet op om het werk te hervatten. Verzoekster werkte al vanaf de ziekmelding in oktober 2008 niet meer. Wel werd zij opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts die haar per 12 december 2011 arbeidsongeschikt beoordeelde als gevolg van fysieke en psychische klachten. Op 11 oktober 2012 werd er een functionele mogelijkhedenlijst (FML) opgesteld. Een door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige concludeerde vervolgens op 29 november 2012 dat verzoekster voor de bedongen arbeid geschikt was mits er biologische schoonmaakmiddelen gebruikt werden en zij niet, althans zo min mogelijk, hoefde samen te werken met collega's. Zij moest op 17 december 2012 hervatten, maar deed dit niet. De werkgever schortte haar loon vervolgens per 18 december 2012 op.

### *Deskundigenoordeel 31 januari 2013*

Verzoekster vroeg opnieuw een deskundigenoordeel bij het UWV aan met de vraag of het aangeboden werk passend was. Arbeidsdeskundige B sprak telefonisch met de werkgever en met verzoekster en hij overlegde met de verzekeringsarts. De verzekeringsarts nam telefonisch contact op met de bedrijfsarts en bestudeerde alle aanwezige medische informatie. Het UWV concludeerde vervolgens dat het aangeboden werk passend was.

### *Ontslagaanvraag*

Verzoekster werkte volgens de werkgever onvoldoende mee aan het re-integratieschema. Zij werd verschillende malen schriftelijk en telefonisch (voor het laatst op 6 mei 2013) gewaarschuwd dat niet meewerken zou leiden tot een ontslagaanvraag bij het UWV. Haar advocaat reageerde hier op 13 mei 2013 op dat verzoekster nieuwe fysieke beperkingen had sinds het FML van 11 oktober 2012 en dat zij voor het spreekuur van de bedrijfsarts opgeroepen wilde worden. Aan dat verzoek

werd geen gehoor gegeven. Op 21 mei 2013 vroeg haar werkgever een ontslagvergunning aan met als ontslaggrond verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie.

#### *Deskundigenadvies in ontslagprocedure*

Nadat verzoeksters advocaat op 5 juni 2013 verweer gevoerd had, werd arbeidskundig advies gevraagd bij de divisie Sociaal Medische Zaken (SMZ) van het UWV. Na bestudering van de stukken uit de ontslagprocedure en de arbeidskundige rapportage bij het deskundigenoordeel van 11 mei 2009, concludeerde arbeidsdeskundige C op 10 juli 2013 dat verzoekster verwijtbaar onvoldoende adequaat had meegewerkt aan haar eigen re-integratie. De arbeidsdeskundige had ook contact opgenomen met de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige B die bij het deskundigenoordeel van 31 januari 2013 betrokken waren geweest, maar hij vond het niet nodig om nog contact op te nemen met de werkgever en met verzoekster. De ontslagaanvraag en het verweer waren volgens hem voldoende duidelijk om tot een oordeel te kunnen komen.

Verzoekster was het niet eens met dit deskundigenadvies. Volgens haar hield de FML van 11 oktober 2012 geen rekening met haar nieuwe fysieke beperkingen en ontbrak er een actueel oordeel van de bedrijfsarts. Verder was er wel op het hoofdkantoor van de werkgever maar niet op de feitelijke werkplek onderzoek gedaan en bovendien was verzoekster niet gezien of gehoord door een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige. Ook was er geen rekening gehouden met het feit dat zij feitelijk al vanaf oktober 2008 ziek was voor haar eigen werk.

#### *Ontslagvergunning verleend*

Op 14 augustus 2013 werd de ontslagvergunning verleend. Daarbij had het deskundigenadvies zeer zwaar meegewogen. Nu de arbeidsdeskundige in het advies had geconcludeerd dat de aangeboden werkzaamheden wel passend waren, stelde het UWV vast dat verzoekster geen deugdelijke grond had om niet aan de re-integratie mee te werken. De werkgever had daarmee aannemelijk gemaakt dat voortzetting van de arbeidsverhouding redelijkerwijs niet van hem gevergd kon worden.

### **WAT WAS DE OORSPRONKELIJKE KLACHT?**

De advocaat van verzoekster klaagde over de manier waarop het UWV tot de ontslagbeslissing was gekomen. Het beginsel van hoor en wederhoor was geschonden omdat verzoekster niet door een arbeidskundige of verzekeringsarts van het UWV gezien en gehoord was. Bij het deskundigenoordeel van 31 januari 2013 was er alleen telefonisch contact met haar opgenomen. Dit vond hij onvoldoende, omdat verzoekster de Nederlandse taal minder goed machtig is. Als verzoekster door de arbeidsdeskundige of verzekeringsarts gezien was en er onderzoek gedaan zou zijn naar de werkzaamheden op de feitelijke werkplek, zou al direct duidelijk zijn geworden dat de aangeboden arbeid niet passend was. Dat arbeidsdeskundige C zonder verzoekster te zien, enkel afging op het standpunt van de bij dit eerdere deskundigenoordeel betrokken verzekeringsarts en arbeidsdeskundige B, was onzorgvuldig aldus verzoekster. In feite

betekende dit dat de ontslagbeslissing alleen op basis van door de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige van de werkgever verstrekte informatie genomen is.

### **WELKE REACTIE KOMT ER OP DE KLACHT?**

Het UWV vond de klacht in zoverre gegrond dat de Arbeidsjuridische Dienstverlening (AJD) Haarlem op basis van de beschikbare informatie op het moment van beslissing, nog niet tot afgifte van de vergunning had mogen overgaan. Volgens het advies van de door het UWV ingeschakelde adviseur arbeidsdeskundige van de divisie SMZ had verzoekster namelijk wel gehoord moeten worden vanwege de door verzoekster gestelde recente toename van klachten. Een vastgestelde toename van de klachten zou overigens hooguit het oordeel over een deel van het re-integratietraject kunnen beïnvloeden. Arbeidsdeskundige C, die inmiddels al enige tijd met pensioen was, had namelijk terecht geconstateerd dat er al langere tijd (voorafgaand aan de toename van de klachten) sprake was van niet meewerken aan de re-integratie.

Omdat op basis van het verweer betwijfeld kon worden of de overgelegde gegevens over de arbeidsgeschiktheid voor de aangeboden werkzaamheden nog voldoende actueel en adequaat waren, had de AJD terecht om een deskundigenadvies gevraagd. Het daarop afgegeven advies was gebaseerd op voldoende (medische) gegevens tot aan het tijdstip van de gestelde toename van klachten, maar het was onvolledig omdat de toename van klachten niet met verzoekster was besproken. De arbeidsdeskundige had pas nadat hij met haar gesproken had, kunnen beoordelen of er op het eerder afgegeven advies teruggekomen moest worden of niet. Dan was er sprake geweest van een volledig deskundigenadvies en had de ontslagaanvraag door de AJD beoordeeld kunnen worden met inachtneming van alle zorgvuldigheidsvereisten. Het UWV meende overigens dat een mogelijke toename van klachten hooguit het oordeel over het laatste korte deel van het re-integratietraject had kunnen beïnvloeden. Voor de conclusie over het hele traject zou dit geen wijziging kunnen betekenen. Er mocht verondersteld worden dat de AJD met een volledig actueel deskundigenadvies op een later moment eveneens tot afgifte van de vergunning zou zijn overgegaan.

### **WAT WAS DE AANLEIDING VOOR DE KLACHT BIJ DE NATIONALE OMBUDSMAN?**

Verzoekster vond dat zowel het deskundigenadvies als het eerdere deskundigenoordeel van 31 januari 2013 onzorgvuldig en met onvoldoende hoor en wederhoor tot stand was gekomen. Arbeidsdeskundige B en de verzekeringsarts waren toen tot het oordeel gekomen zonder verzoekster gezien te hebben. Vervolgens werden zij in het kader van het deskundigenadvies door arbeidsdeskundige C benaderd. Zij bleven bij hun eerder ingenomen standpunt ook nu weer zonder verzoekster te zien. Dit leek op een slager die het eigen vlees keurt. Verzoekster betwijfelde ook of de geraadpleegde verzekeringsarts het verweerschrift wel gelezen had. Als hij dat gedaan had, dan zou verzoekster zeker met het oog op de nieuwe beperkingen voor een spreekuur zijn uitgenodigd.

Uit het ook door het UWV aangehaalde hoofdstuk 26 paragraaf 6 van de Beleidsregels volgt dat het UWV bij een "poortwachterontslag" te allen tijde een deskundigenoordeel re-integratie inspanningen bij de beslissing betreft (Achtergrond onder 1). Hieruit bleek volgens verzoekster hoe belangrijk een deskundig en onbevooroordeeld deskundigenonderzoek in dit soort gevallen is. Dat aangenomen werd dat er al langere tijd sprake was van niet meewerken aan re-integratie, veronderstelde dat verzoekster het eens was met het deskundigenoordeel van 31 januari 2013. In haar verweer had zij echter al gesteld dat dit deskundigenoordeel op onzorgvuldige wijze tot stand was gekomen omdat zij haar visie niet in een persoonlijk gesprek had kunnen toelichten. Arbeidsdeskundige C had dan ook niet zomaar uit mogen gaan van de juistheid van dat eerdere deskundigenoordeel. In dat verband verwees verzoekster ook naar hoofdstuk 33, paragraaf 3, sub c van de Beleidsregels waaruit blijkt dat het deskundigenoordeel moet zien op wat op dat moment tussen partijen in geschil is (Achtergrond onder 2). Omdat niet zomaar van de juistheid van het deskundigenoordeel van 31 januari 2013 kon worden uitgegaan, kon ook niet worden verondersteld dat de toename van de klachten hooguit van invloed was op het oordeel over een kort deel van het re-integratietraject. Er was dan ook in strijd met de beginselen van hoor en wederhoor, fair trial en zorgvuldigheid tot vergunningverlening overgegaan.

#### **WAT HEEFT DE NATIONALE OMBUDSMAN ONDERZOCHT?**

De Nationale ombudsman verzocht het UWV om het volledige ontslag- en klachtdossier. Na ontvangst van dit dossier vroeg hij de advocaat van verzoekster of er tegen de deskundigenoordelen van 2009 en 31 januari 2013 een klacht was ingediend. Ook wilde hij weten of er tegen het ontslag een kennelijk onredelijk ontslagprocedure was gestart. De advocaat liet de Nationale ombudsman weten dat de kennelijk onredelijk ontslagprocedure gestart was, maar dat er geen klachtbehandeling van het deskundigenoordeel had plaatsgevonden.

Nu er al klachtbehandeling had plaatsgevonden en het volledige dossier beschikbaar was, werd een verslag van bevindingen opgesteld dat aan beide partijen voor commentaar is voorgelegd.

#### **WELKE REACTIE KWAM ER OP HET VERSLAG VAN BEVINDINGEN?**

De gemachtigde van verzoekster liet weten dat het verslag op het punt van de tweede ziekmelding niet helemaal juist was. Het verslag is op dit punt aangepast.

Het UWV liet weten dat het verslag van bevindingen geen aanleiding tot aanvullende opmerkingen gaf. Wel reageerde het UWV nog op het standpunt van verzoekster dat er sprake zou zijn van "een slager die zijn eigen vlees keurt" nu voor het deskundigenadvies in de ontslagprocedure de arbeidsdeskundige die het eerdere deskundigenoordeel had afgegeven, werd geraadpleegd. Onder verwijzing naar een recente uitspraak (27 oktober 2014) van het Arbeidsmedisch Tuchtcollege (RSA) benadrukt het UWV dat het is toegestaan om een deskundigenadvies in een ontslagprocedure te geven als een

verzekeringsarts of arbeidsdeskundige eerder betrokken is geweest (Achtergrond onder 3).

### **WAT IS HET OORDEEL VAN DE NATIONALE OMBUDSMAN?**

Het is een vereiste van behoorlijk overheidsoptreden dat de overheid alle informatie die van belang is om een weloverwogen beslissing te nemen, verzamelt. Dit betekent dat de overheid actief informatie verwerft en deze informatie toetst door middel van hoor en wederhoor.

In deze procedure gaat het om een werkneemster die op het moment van de ontslagaanvraag al viereneenhalf jaar nauwelijks meer gewerkt had vanwege een allergie voor reguliere schoonmaakmiddelen. Naast fysieke waren er ook mentale beperkingen. Volgens de arbeidsdeskundigen, bedrijfsarts en verzekeringsarts moest verzoekster echter in staat zijn om te hervatten met een opbouwschema en in aangepaste omstandigheden. Volgens verzoekster had zij echter na het FML van 11 oktober 2012 nieuwe (fysieke) klachten gekregen die zij al eerder had gemeld. Zij vond ook dat het deskundigenoordeel van 31 januari 2013 niet gebruikt had mogen worden omdat dit zonder voldoende hoor en wederhoor tot stand gekomen was. Dat niet met haar gesproken was, had wel degelijk ook invloed moeten hebben op de conclusie van het UWV over haar inspanningen tijdens het hele re-integratie traject.

Vastgesteld is dat het deskundigenoordeel niet in een klachtprocedure beoordeeld is omdat verzoekster geen klacht had ingediend. In de klachtenprocedure kan de inhoud van een deskundigenoordeel niet, maar kunnen procedurele aspecten als hoor en wederhoor en fair play wel ter discussie worden gesteld. Het standpunt van de Nationale ombudsman over hoor en wederhoor bij deskundigenoordelen is dat aan dit vereiste is voldaan als beide partijen gelegenheid hebben gehad om hun standpunt (mondeling of telefonisch) toe te lichten. In zijn rapporten 2008/228 en 2012/137 heeft hij geoordeeld dat telefonisch horen op zichzelf voldoende kan zijn om tot zorgvuldige besluitvorming te komen. Ook heeft hij in zijn rapporten 2008/065 en 2013/039 geoordeeld dat er in beginsel geen bezwaar bestaat tegen afgifte van een tweede deskundigenoordeel door een zelfde arbeidsdeskundige of verzekeringsarts van het UWV, omdat het onafhankelijke professionals zijn die geen belang hebben bij de uitkomst van een deskundigenoordeel. Nu er geen klacht was ingediend tegen het deskundigenoordeel van 31 januari 2013, acht hij het niet onzorgvuldig dat bij het deskundigenadvies in het kader van deze ontslagprocedure uitgegaan is van de juistheid van dit oordeel.

Ook meent de Nationale ombudsman dat het UWV terecht stelt dat het niet horen van verzoekster slechts van invloed had kunnen zijn op de conclusie over de re-integratie inspanningen tijdens het laatste deel van het traject. De toename van haar beperkingen is gemeld op 13 mei 2013, kort voor de ontslagaanvraag van 21 mei 2013. Dat het UWV de re-integratie inspanningen van verzoekster van voor die tijd als verwijtbaar onvoldoende beoordeelde op basis van alle verstrekte gegevens, acht de Nationale ombudsman niet onredelijk. Alle ingeschakelde deskundigen hadden immers vastgesteld

dat verzoekster in aangepaste werkzaamheden volgens een opbouwschema zou kunnen hervatten. In de ontslagprocedure mag de AJD ervan uitgaan dat de aangeleverde informatie van deze deskundigen in beginsel juist is, tenzij voor een ieder zonder meer duidelijk is dat de aangeleverde informatie niet juist kan zijn. Van dit laatste is naar het oordeel van de Nationale ombudsman geen sprake.

De onderzochte gedraging is op deze punten behoorlijk.

Voor het in de ontslagprocedure zelf door de AJD gevraagde deskundigenadvies neemt het UWV een verder gaande onderzoekplicht aan. De AJD had ten onrechte nagelaten om na afgifte van het deskundigenadvies bij arbeidsdeskundige C na te vragen of de toegenomen beperkingen eventueel tot een gewijzigd advies zouden kunnen leiden. Ook de Nationale ombudsman is van oordeel dat er op dit punt onvoldoende informatie is ingewonnen. Na de reactie van verzoekster op het deskundigenadvies had de AJD nog bij de arbeidsdeskundige moeten navragen of de nieuwe/toegenomen beperkingen aanleiding tot een ander advies zouden kunnen geven en om die vraag te beantwoorden had eerst nog met verzoekster gesproken moeten worden.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

## **CONCLUSIE**

De klacht van verzoekster dat het UWV haar in het kader van een ontslagprocedure onvoldoende gehoord heeft is gedeeltelijk gegrond wegens strijd met het vereiste van goede voorbereiding.

De Nationale ombudsman,

mr. F.J.W.M. van Dooren,  
waarnemend ombudsman



## ACHTERGROND/BIJLAGEN

### 1) Hoofdstuk 26 paragraaf 6 Beleidsregels Ontslagtaak UWV.

#### "Verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie"

Een arbeidsongeschikte werknemer is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie. Bij de zogenoemde "poortwachterontslagen" staat het verwijtbaar niet meewerken van de werknemer aan zijn re-integratie centraal. Artikel 7:660a Burgerlijk Wetboek is ingevoerd op 1 april 2002 als onderdeel van de Wet verbetering poortwachter (vandaar de term "poortwachterontslagen"). Dit artikel geeft de verplichtingen aan waaraan een arbeidsongeschikte werknemer in het kader van zijn re-integratie moet voldoen. Meewerken aan zijn re-integratie behelst de volgende onderdelen:

1. de werknemer dient zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige en de werknemer dient mee te werken aan maatregelen (zie artikel 7:660a BW sub a);
2. de werknemer dient zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak (zie artikel 7:660a sub b BW);
3. de werknemer dient passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt (zie artikel 7:660a sub c BW).

Indien de werknemer één van deze verplichtingen niet nakomt, kan de werkgever eerst overgaan tot een loonmaatregel. Werkgever hoeft in dat geval niet langer het loon te betalen. Als de werknemer vervolgens nog steeds weigert om mee te werken, kan de werkgever een ontslagaanvraag op grond van verwijtbaar handelen indienen bij UWV. Als komt vast te staan dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert medewerking te verlenen aan re-integratie, is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing (artikel 7:670b lid 3 BW). Volgens de regering is het uitdrukkelijk de bedoeling dat de werknemer eerst gewaarschuwd wordt door middel van het stopzetten van zijn loon alvorens de arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd. Als de werkgever een ontslagaanvraag indient zal hij aannemelijk moeten maken dat:

1. de werknemer zonder deugdelijke grond weigert medewerking te verlenen aan zijn reïntegratie *en*
2. dat in redelijkheid van de werkgever niet gevegd kan worden het dienstverband te laten voortbestaan.

De werkgever zal op zijn minst een actueel oordeel van zijn bedrijfsarts moeten overleggen en alle overige gegevens die van belang zijn voor de beantwoording van de vraag of de werknemer inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld. Bijvoorbeeld de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse, het door werkgever en werknemer opgestelde plan van aanpak en eventuele bijstellingen, deskundigenoordeel UWV, re-integratieverslag, relevante correspondentie van de bedrijfsarts en afdeling HRM e.d. Het kan immers voorkomen dat de werkgever zelf zijn re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. UWV zal in geval van een "poortwachterontslag" te allen tijde een deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen bij de beslissing betrekken. Dit betekent dat als de werknemer of de werkgever niet zelf reeds over een recent en

adequaat deskundigenoordeel van UWV beschikt, UWV bij deze ontslagreden alsnog een deskundigenadvies zal inwinnen."

## **2. Hoofdstuk 33, paragraaf 3, sub c Beleidsregels ontslagtaak UWV.**

### *Verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie*

Bij een ontslagaanvraag wegens verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie moet de werkgever aannemelijk maken dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert medewerking te verlenen aan re-integratie en dat - gelet op deze weigering - van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren.

In een dergelijk geval zal UWV te allen tijde een deskundigenadvies inwinnen, tenzij reeds een recent en adequaat deskundigenoordeel van UWV beschikbaar is.

Met de invoering van de Wet verbetering poortwachter is de in artikel 5:1 lid 3 van het Ontslagbesluit neergelegde ontslaggrond 'verwijtbaar handelen of nalaten' uitgebreid met een subcategorie, te weten 'het verwijtbaar niet meewerken aan re-integratie'. Als de werknemer zonder deugdelijke grond weigert medewerking te verlenen aan re-integratie, is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing (artikel 7:670b lid 3 BW). Gelet op deze forse consequentie (doorbreking van het opzegverbod waardoor de werknemer tijdens ziekte kan worden ontslagen) èn de door het kabinet ten tijde van de parlementaire behandeling van de Wet verbetering poortwachter gedane toezegging om CWI (thans UWV) te verplichten een deskundigenadvies bij de besluitvorming te betrekken, zal UWV bij deze ontslaggrond te allen tijde een deskundigenadvies inwinnen. Is echter reeds een oordeel van UWV in de vorm van een deskundigenoordeel voorhanden, dan behoeft niet nogmaals een deskundigenadvies te worden aangevraagd.

Voorwaarde is wel dat het beschikbare deskundigenoordeel van recente datum èn adequaat is, d.w.z. dat het deskundigenoordeel ziet op hetgeen nu tussen partijen in het geding is.

## **3. Uitspraak Arbeidsmedisch Tuchtcollege RSA van 27 oktober 2014**

"...Het Tuchtcollege is van oordeel dat het enkele feit dat beklagde tot driemaal toe een arbeidsdeskundig oordeel uitbrengt over het handelen van klagster als werkgever met betrekking tot dezelfde werknemer en in dienst is van het UWV niet met zich meebrengt, dat wordt gehandeld in strijd met de eisen van objectiviteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid die op grond van artikel 1 Gedragscode aan het handelen van de arbeidsdeskundige worden gesteld.

Daarbij is volgens het Tuchtcollege van belang dat de werkzaamheden van beklagde zijn verricht in het kader van de wettelijke taken (beoordeling re-integratie-inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter, beoordeling WIA-aanvragen en toetsing ontslagaanvragen) die aan het UWV als onafhankelijk uitvoeringsorgaan zijn

opgedragen. Bij uitvoering van deze werkzaamheden heeft de arbeidsdeskundige in dienst van het UWV een duidelijk afgebakende, onafhankelijk rol. Er wordt immers niet gehandeld in opdracht van de werkgever of werknemer en er is ook geen sprake van een positiewisseling, waarbij de arbeidsdeskundige de ene keer pro en een andere keer contra een werkgever of werknemer optreedt. Van belang acht het Tuchtcollege ook dat beklagde arbeidsdeskundige oordelen van verschillende aard heeft uitgebracht bij de uitvoering van onderscheiden wettelijke taken van het UWV. De beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter is een andere aangelegenheid dan de beoordeling van een WIA-aanvraag of de advisering in het kader van een ontslagtoets. Bovendien biedt het UWV voldoende waarborgen voor de objectiviteit, onafhankelijkheid en onpartijdigheid van het handelen van de bij het UWV in dienst zijnde arbeidsdeskundigen door onder ander de beoordeling door de interne Landelijke Loon Sanctie Commissie (LLC) en de wettelijke mogelijkheden van bezwaar en beroep tegen besluiten van het UWV, waarbij zo nodig ook de handelwijze en oordelen van de betrokken arbeidsdeskundige ter discussie kunnen worden gesteld...."