



Rapport

Klacht

Verzoekster klaagt erover dat:

- 1) de arbeidsdeskundige van het UWV niet bevoegd was om één van haar werknemers op eigen initiatief te herbeoordelen op 6 juni 2008,
- 2) de arbeidsdeskundige zonder een nieuw geneeskundig onderzoek en relevante medische informatie van de verzekeringsarts tot de conclusie kwam dat de werknemer voor zijn eigen functie arbeidsgeschikt was,
- 3) de arbeidsdeskundige verzoekster niet gehoord heeft alvorens tot een oordeel over de arbeidsgeschiktheid van de werknemer te komen,
- 4) er sprake was van vooringenomenheid van de arbeidsdeskundige bij de totstandkoming van zijn oordeel.

Beoordeling

Een werknemer van verzoekster viel op 2 februari 2006 uit met visus- en psychische klachten. Re-integratie bij verzoekster slaagde niet en bij einde wachttijd werd de werknemer voor een WIA-uitkering gekeurd. Het UWV vond de werknemer arbeidsongeschikt voor zijn eigen werk, maar geschikt voor andere functies buiten het bedrijf van verzoekster. De WIA-uitkering werd geweigerd. Enige maanden later werd de werknemer herbeoordeeld. De werknemer achtte zich weer in staat tot het verrichten van zijn werk bij verzoekster. De arbeidsdeskundige van het UWV vond vervolgens dat de werknemer per 9 juni 2008 weer volledig arbeidsgeschikt was voor zijn eigen werk. De werknemer vorderde daarop tewerkstelling en loondoorbetaling van verzoekster. Deze vorderingen werden door de kantonrechter afgewezen.

I. Bevindingen

1. Werknemer was sinds 1978 met een onderbreking van 1982 tot 1985 (fulltime) werkzaam bij verzoekster als bouwkundig tekenaar. Verzoekster is een architectenbureau. De werkzaamheden van de werknemer vonden vooral plaats achter het beeldscherm van de computer. Door toenemende visusklachten en daarbij komende psychische problematiek viel hij uit. De verhouding met verzoekster verslechterde nadien. Mediation leidde niet tot verbetering en de re-integratie verliep moeizaam.
2. In het kader van de WIA-beoordeling werd de werknemer op 7 januari 2008 door een verzekeringsarts van het UWV onderzocht. De arts vond hem blijkens de rapportage van 15 januari 2008 per einde wachttijd op 31 januari 2008 beperkt ten aanzien van het normaal functioneren tengevolge van een rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen

ziekte of gebrek. De beperkingen golden op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren en de werktijden.

3. Het dossier werd overgedragen aan de arbeidsdeskundige. In zijn rapportage van 25 januari 2008 concludeerde de arbeidsdeskundige dat de werknemer bij einde wachttijd ongeschikt was voor de maatgevende arbeid. De arbeidsdeskundige schreef daar onder meer het volgende over:

“De werkgever heeft aangegeven dat er geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing. Ik ben het daar op dit moment mee eens. Gelet op het totale verdere beeld en het interne overleg hier is door mij wel uitdrukkelijk aangegeven naar cliënt dat ik zeker niet uitgesloten acht dat het eigen werk op een redelijke termijn weer mogelijk is te achten. Dit ook in het kader van dreigend ontslag. In dat kader is ook besproken dat cliënt weer zal worden opgeroepen 3 maanden na EWT (einde wachttijd, N.o) ondanks minder dan 35% situatie.”

Het besluit om het dossier ondanks de indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse WIA minder dan 35% drie maanden na einde wachttijd opnieuw voor te leggen werd genomen na overleg met de stafverzekeringsarts en de stafarbeidsdeskundige.

4. De gemachtigde van de werknemer maakte op 20 februari 2008 bezwaar tegen het besluit van het UWV van 28 januari 2008 om werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt te achten. De werknemer vond zich meer beperkt.

Naar aanleiding van een verzoek om aanvullende informatie in het kader van de bezwaarprocedure vermeldde de arbeidsdeskundige in een rapportage van 13 maart 2008 onder meer dat hij er vanuit ging dat de geduide functies verder voldoende en inzichtelijk waren onderbouwd, maar dat hij voor verdere vragen altijd openstond: "Zeker gelet op het toch wel ongebruikelijke verloop van het totale dossier, zie stafoverleg".

In het kader van het bezwaar gaf de verzekeringsarts in een aanvullende rapportage van 3 april 2008 aan dat de belastbaarheid van de werknemer niet anders was dan vermeld in zijn rapportage van 15 januari 2008.

De arbeidsdeskundige schreef in zijn tweede aanvullende rapportage van 4 april 2008 in het kader van de bezwaarprocedure dat de volledige maatgevende functie vooralsnog ongeschikt was en bleef. Hij voegde daar aan toe dat een herbeoordeling op korte termijn aan de orde was mede daar vermoed werd dat de werknemer bij rust mogelijk weer arbeidsgeschikt zou kunnen zijn voor zijn maatgevende functie. Dat moest nog verder onderzocht worden.

5. De werknemer trok zijn bezwaar na de hoorzitting in omdat het processuele belang was vervallen nadat een professionele beoordeling had plaatsgevonden. Het betrof de in de rapportage van 25 januari 2008 door de arbeidsdeskundige aangekondigde herbeoordeling drie maanden na einde wachttijd.

6. In het kader van die herbeoordeling zag de verzekeringsarts de werknemer op het spreekuur van 5 mei 2008. Zij concludeerde dat er nog sprake was van lichte beperkingen op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren. De beperkingen waren duidelijk afgenomen. Betrokkene was alleen nog aangewezen op werk zonder verhoogd persoonlijk risico en er moest nog rekening gehouden worden met het feit dat hij niet goed conflicten of problemen kon hanteren. Wat betreft beeldschermwerk moest betrokkene de mogelijkheid hebben om regelmatig te kunnen pauzeren. Ten opzichte van het normaal functioneren was hij beperkt te achten op het persoonlijk en sociaal functioneren. Haar verwachting was dat de medische situatie op lange termijn wezenlijk zou verbeteren.

7. De arbeidsdeskundige voerde op 15 mei en 5 en 6 juni overleg met de verzekeringsarts en sprak de werknemer op 6 juni 2008. Hieraan voorafgaand had de arbeidsdeskundige op 15 mei 2008 ook al met de werknemer en zijn gemachtigde uitvoerig overlegd over de herbeoordeling en mogelijke gevolgen daarvan.

De werknemer gaf aan dat hij zich weer in staat achtte tot het verrichten van de maatgevende arbeid bij zijn eigen werkgever. Hoewel de verzekeringsarts op het aspect conflicthantering de werknemer nog steeds beperkt achtte, vond de arbeidsdeskundige hem geschikt voor zijn eigen werk, omdat hij vakinhoudelijke conflicten wel aan zou kunnen en geen face to face externe contacten had. In de rapportage van 6 juni 2008 concludeerde de arbeidsdeskundige dat de werknemer per 9 juni 2008 geschikt was voor de maatgevende arbeid bij de eigen werkgever.

8. De gemachtigde van verzoekster diende op 2 juli 2008 een klacht in tegen de arbeidsdeskundige, omdat deze had nagelaten verzoekster te horen alvorens de werknemer weer geschikt te oordelen voor arbeid bij verzoekster. Dit oordeel kon er toe leiden dat verzoekster de werknemer weer tewerk moest stellen. De klacht werd op 11 november 2008 ongegrond verklaard.

9. De werknemer stelde zich na het oordeel van de arbeidsdeskundige beschikbaar voor zijn werk en vorderde bij de kantonrechter wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Verzoekster liet een second opinion uitvoeren door een deskundig bedrijf op het gebied van arbeids(on)geschiktheid. Het uitvoerige en gemotiveerde rapport van dit bureau had als conclusie dat nergens uit bleek dat de belastbaarheid van de werknemer sedert het einde van de wachttijd was gewijzigd. Dit in samenhang met het belang van verzoekster om niet opnieuw geconfronteerd te worden met hernieuwde uitval van de werknemer, was voor de kantonrechter reden om de vordering van de werknemer op 12 november 2008 af te wijzen.

10. Op 9 februari 2009 diende verzoekster haar gemotiveerde klacht in bij de Nationale ombudsman. De klacht werd op 27 april 2009 met een aantal vragen voorgelegd aan het Klachtenbureau van het UWV.

11. In de reactie van 2 juni 2009 gaf het UWV aan dat de reden voor het plannen van een herbeoordeling drie maanden na einde wachttijd was dat zich mogelijk voor re-integratie relevante wijzigingen in de belastbaarheid zouden kunnen voordoen. Het volgen van wijzigingen is ook bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% legitiem voor het UWV in het licht van zijn re-integratietaak.

Omdat de arbeidsdeskundige en ook de verzekeringsarts niet onderbouwd hadden welke wijzigingen (en in welke mate) zich in de belastbaarheid van de werknemer hadden voorgedaan waarop de arbeidsdeskundige zich had kunnen baseren, kwam het UWV nu tot de conclusie dat de arbeidsdeskundige de werknemer niet per 9 juni 2008 volledig hersteld kon verklaren. Het UWV verwees daarbij naar het vonnis van de kantonrechter waarbij het oordeel van de door de werkgever ingeschakelde deskundige dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor eigen werk, als leidend werd genomen.

Het was het UWV niet duidelijk waarom de arbeidsdeskundige zich op het aspect conflicthantering door de werknemer had beperkt tot de externe contacten. De arbeidsdeskundige heeft ook niet inzichtelijk gemaakt in welke mate de beperkingen op het gebied van conflicthantering zijn afgenomen waardoor het eigen werk weer binnen de mogelijkheden van de werknemer past. Het aspect van conflicthantering wordt immers in de rapportage nog steeds als verminderd aangemerkt. Ook is de nadere toelichting van de verzekeringsarts waarnaar de arbeidsdeskundige verwijst niet uit zijn rapportage te af te leiden.

Wat betreft het in het kader van de klachtafhandeling gestelde ontbreken van een juridisch verplichte informatie- of hoorplicht, omdat er geen beslissing op de herbeoordeling was gevolgd, schreef het UWV dat dit te maken had met de doelstelling van de herbeoordeling in het kader van de re-integratie. Nieuwe inzichten over de belastbaarheid zouden tot een veranderde re-integratievisie kunnen leiden. Het Werkbedrijf van het UWV moet cliënten die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn bij de re-integratie steunen en dit gebeurt mede op basis van de visie van de arbeidsdeskundige. Als de beperkingen waarschijnlijk zullen wijzigen is het raadzaam hier onderzoek naar te doen om de collega's van het Werkbedrijf goed te kunnen informeren, aldus het UWV. Het gaat daarbij niet om een voor bezwaar vatbare beslissing, maar in dit geval had de werkgever wel geïnformeerd moeten worden omdat de arbeidsdeskundige wist dat er nog een dienstverband was en de werknemer mogelijk de re-integratie zou invullen door het claimen van zijn werk bij verzoekster.

II. Beoordeling

Ten aanzien van het eerste klachtonderdeel

12. Het verbod van misbruik van bevoegdheid houdt in dat bestuursorganen een bevoegdheid niet gebruiken voor een ander doel dan waartoe die bevoegdheid is gegeven. Dat houdt in dat een herbeoordeling van een arbeidsongeschikte werknemer door een

arbeidsdeskundige moet passen binnen het uitgangspunt om zoveel mogelijk van de resterende arbeidsmogelijkheden van die werknemer te benutten.

13. Verzoekster acht de arbeidsdeskundige niet bevoegd om de werknemer uit eigen initiatief op te roepen voor een herbeoordeling. Zij heeft het UWV meerdere malen verzocht toe te lichten waarom een herkeuring binnen drie maanden nodig was, nu de wet een dergelijke verplichting of bevoegdheid niet kent. Pas in de bezwaarprocedure is erkend dat de beoordeling van 6 juni 2008 eigenlijk niet meer nodig was nu met de WIA-beslissing de werknemer bij einde wachttijd per 31 januari 2008 geen uitkering werd toegekend.

14. De Nationale ombudsman stelt vast dat het UWV lange tijd niet voldoende duidelijk heeft gemaakt waarom een herbeoordeling zo kort na de beoordeling voor einde wachttijd nodig geacht werd en waarom de arbeidsdeskundige daartoe bevoegd was.

Pas in de reactie van 2 juni 2009, gericht aan de Nationale ombudsman, wordt aangegeven dat de herbeoordeling nodig geacht werd ten behoeve van de re-integratie door UWV Werkbedrijf. Omdat de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt was moest het UWV Werkbedrijf de re-integratie ondersteunen en als er wijzigingen in de beperkingen te verwachten zijn is dat voor het Werkbedrijf belangrijk om te weten.

15. Hoewel er geen wettelijke plicht is om in deze situatie een herbeoordeling uit te voeren, betekent dit niet meteen dat de arbeidsdeskundige daartoe ook niet bevoegd was. Volgens artikel 2, eerste lid, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten moet een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling worden gebaseerd op een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidskundig onderzoek (zie Achtergrond onder 1). Op 5 mei 2008 had er een nieuw verzekeringsgeneeskundig onderzoek plaatsgevonden. Dit onderzoek was gepland door de arbeidsdeskundige in overleg met de verzekeringsarts, zo blijkt uit de arbeidskundige rapportage van 25 januari 2008.

Naar het oordeel van de Nationale ombudsman was de arbeidsdeskundige wel bevoegd om de herbeoordeling uit te voeren.

In zoverre is de onderzochte gedraging behoorlijk.

Ten aanzien van het tweede klachtonderdeel

16. Het motiveringsvereiste houdt in dat het handelen van bestuursorganen feitelijk en logisch wordt gedragen door een kenbare motivering. Dit impliceert dat aan belanghebbenden kenbaar wordt gemaakt waarom tot een herbeoordeling wordt overgegaan. Het impliceert ook dat een arbeidskundig oordeel moet steunen op een deugdelijk (geneeskundig) onderzoek.

17. Gebleken is dat de arbeidsdeskundige in januari 2008 bij einde wachttijd de werknemer nog niet geschikt achtte voor zijn eigen functie binnen de organisatie van verzoekster. Omdat de verwachting ten aanzien van het herstel van de werknemer ook voor het werk bij zijn eigen werkgever niet uitgesloten was, achtte de arbeidsdeskundige een professionele beoordeling vooral gericht op de mogelijkheden bij de eigen werkgever drie maanden na einde wachttijd geïndiceerd.

In het kader van de bezwaarprocedure vond de verzekeringsarts op 3 april 2008 dat er geen reden was een andere uitspraak te doen over de belastbaarheid van de werknemer dan vermeld in de medische rapportage van 15 januari 2008, omdat het eigen werk een belangrijke stressfactor was.

Ook na het spreekuur van 5 mei 2008 vond zij dat er nog steeds belangrijke beperkingen golden. Alleen ten aanzien van het aantal te werken uren gold geen beperking. De prognose op de langere termijn was dat er nog een wezenlijke verbetering te verwachten viel. De arbeidsdeskundige consulteerde de verzekeringsarts op 15 mei en 5 en 6 juni en concludeerde daaruit dat, hoewel het aspect conflicthantering nog steeds een beperking opleverde, de werknemer toch weer geschikt was voor het werk bij zijn eigen werkgever.

18. Het UWV heeft in zijn reactie aan de Nationale ombudsman laten weten dat de arbeidsdeskundige niet inzichtelijk heeft gemaakt in welke mate de beperkingen op het gebied van conflicthantering waren afgenomen waardoor het eigen werk weer binnen de mogelijkheden van de werknemer past. Ook valt de nadere toelichting van de verzekeringsarts waarnaar de arbeidsdeskundige verwijst niet uit rapportage te af te leiden.

De Nationale ombudsman deelt deze opvatting van het UWV. Hij is van mening dat het oordeel van de arbeidsdeskundige niet zorgvuldig tot stand is gekomen en onvoldoende gemotiveerd is.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Ten aanzien van het derde klachtonderdeel

19. Het vereiste van hoor en wederhoor houdt in dat bestuursorganen bij de voorbereiding van een handeling of beslissing betrokkenen die daarbij een belang hebben in staat stellen te worden gehoord. Dit impliceert dat een arbeidsdeskundige ook als daartoe geen juridische verplichting bestaat een werkgever de gelegenheid biedt om zijn visie te geven op het voornemen een werknemer weer voor eigen werk geschikt te oordelen.

20. Het UWV heeft in zijn reactie van 2 juni 2009 al aangegeven dat de arbeidsdeskundige in dit geval de werkgever had moeten informeren over zijn voornemen de werknemer weer geschikt te oordelen voor het eigen werk. Ook de Nationale ombudsman is van oordeel dat gelet op de in het geding zijnde belangen van verzoekster, de arbeidsdeskundige niet had

kunnen volstaan met het enkel afgaan op de eigen verklaring van de werknemer dat hij weer arbeidsgeschikt was voor zijn eigen werk. Zeker nu een deugdelijke medische onderbouwing voor dit oordeel ontbrak en de arbeidsdeskundige zich bewust was van de gevolgen die zijn oordeel voor verzoekster konden hebben. In zijn rapportage van 25 januari 2008 schreef hij immers dat mede in het kader van dreigend ontslag de werknemer weer zal worden opgeroepen drie maanden na einde wachttijd.

Door verzoekster niet te horen voorafgaande aan het oordeel van 6 juni 2008 is het vereiste van hoor en wederhoor geschonden.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Ten aanzien van het vierde klachtonderdeel

21. Het verbod van vooringenomenheid houdt in dat bestuursorganen zich actief opstellen om iedere vorm van een vooropgezette mening of de schijn van partijdigheid te vermijden. Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen objectieve en subjectieve toetsing van de onpartijdigheid. In het eerste geval gaat het erom of een bestuursorgaan werkelijk partijdig of vooringenomen is in een bepaalde zaak. Er wordt van onpartijdigheid uitgegaan tot het tegendeel blijkt. Bij objectieve toetsing gaat het om de vraag of er feiten of omstandigheden zijn die de vrees voor partijdigheid rechtvaardigen. Ook de schijn van partijdigheid moet worden vermeden. Dit impliceert dat een arbeidsdeskundige vanuit een open en professionele houding oordeelt en niet de indruk wekt achteraf de argumenten te zoeken die bij het reeds ingenomen oordeel passen.

22. Verzoekster meent dat de arbeidsdeskundige bij de totstandkoming van zijn oordeel van 6 juni 2008 vooringenomen was. Dit zou volgen uit de hiervoor onder 4. genoemde passage over het ongebruikelijke verloop van het totale dossier, vermeld in de rapportage van 13 maart 2008 in het kader van de bezwaarprocedure. Volgens verzoekster valt hier uit af te leiden dat de arbeidsdeskundige niet onafhankelijk en objectief in de zaak stond.

Ook bij de beoordeling van het re-integratieverslag voor de einde wachttijd WIA-beoordeling had de arbeidsdeskundige er volgens verzoekster blijk van gegeven de zaak niet onafhankelijk en objectief te bekijken door zijn aankondiging om de loonbetalingsverplichting van verzoekster te verlengen wegens onvoldoende re-integratieactiviteiten.

23. Uit de opmerkingen van de arbeidsdeskundige in de rapportage ten behoeve van de bezwaarprocedure leidt de Nationale ombudsman niet af dat de arbeidsdeskundige vooringenomen was. Wel had de arbeidsdeskundige zijn oordeel beter moeten motiveren.

Ook uit het voornemen van de arbeidsdeskundige om de loonbetalingsverplichting bij einde wachttijd te verlengen wegens onvoldoende re-integratieactiviteiten is naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet af te leiden dat de arbeidsdeskundige partijdig

was.

Op grond van de Wet verbetering poortwachter moeten de re-integratieactiviteiten uit het eerste en tweede ziektejaar beoordeeld worden alvorens tot de claimbeoordeling kan worden overgegaan. In de Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter, de toelichting daarbij en de bijlage is voor de inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen een kader gegeven (zie Achtergrond onder 2). Binnen dat kader heeft de arbeidsdeskundige de WIA-aanvraag met de daarbij behorende bijlagen beoordeeld en geconstateerd dat de inspanningen van de werkgever onvoldoende waren en er ook geen deugdelijke grond was voor de tekortkomingen. Het voornemen om de loonbetalingsverplichting van verzoekster te verlengen volgt uit deze voorgeschreven beoordeling van de WIA-aanvraag. Dit duidt naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet op (schijn van) partijdigheid van de arbeidsdeskundige.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van een arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen te Venlo is:

- gegrond ten aanzien van het tweede en derde klachtonderdeel wegens schending van respectievelijk het motiveringsvereiste en het vereiste van hoor en wederhoor
- niet gegrond ten aanzien van het eerste en vierde klachtonderdeel.

Onderzoek

Op 10 februari 2009 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van L. BV te Venlo, ingediend door mevrouw mr. H. Barrahmun, advocaat te Venlo, met een klacht over een gedraging van een arbeidsdeskundige van het UWV te Venlo.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van de Raad van Bestuur van het UWV te Amsterdam, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd het UWV verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben en een aantal vragen te beantwoorden.

In het kader van het onderzoek werd verzoekster in de gelegenheid gesteld op de bevindingen te reageren.

Verzoekster maakte van die gelegenheid geen gebruik.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan verzoekster, de arbeidsdeskundige en het UWV gezonden.

De reacties van het UWV en de arbeidsdeskundige gaven geen aanleiding het verslag te wijzigen.

Verzoekster gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

Het verzoekschrift van 9 februari 2009 aan de Nationale ombudsman.

Het medisch onderzoekverslag van de verzekeringsarts van 15 januari 2008 en de aanvullingen daarop na het spreekuur van 5 mei 2008.

De arbeidsdeskundige rapportage van 25 januari 2008.

De aanvullende rapportage van de verzekeringarts van 3 april 2008.

De aanvullende rapportage van de arbeidsdeskundige van 4 april 2008.

Het onderzoeksverslag van de verzekeringsarts n.a.v. het spreekuur van 5 mei 2008.

De arbeidsdeskundige rapportage van 25 januari 2008.

De klacht van de advocaat van verzoekster van 2 juli 2008.

De brief van 11 november 2008 waarmee de klacht door het UWV werd afgehandeld.

De second opinion van 1 oktober 2008 van een extern bedrijf, deskundig op het gebied van arbeids(on)geschiktheid.

Het vonnis van de kantonrechter te Venlo van 12 november 2008.

De reactie van het UWV van 2 juni 2009.

De rapportage van 13 maart 2008 van de arbeidsdeskundige op verzoek van de afdeling bezwaar en beroep.

De beslissing van 2 november 2007 waarmee de loonbetaling van verzoekster werd verlengd.

De rapportage beoordeling re-integratie van 19 december 2007.

De beslissing van 20 december 2007 waarmee de loonsanctie werd opgeheven.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten

Artikel 2, eerste lid. De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling

"De arbeidsongeschiktheidsbeoordeling, bedoeld in de WAO, de Waz en de Wajong en de beoordeling van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid of de mate van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, bedoeld in de Wet WIA, worden gebaseerd op een verzekeringsgeneeskundig onderzoek en een arbeidsdeskundig onderzoek."

2. Wijziging Beleidsregels beoordelingskader poortwachter

"Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

(.....)

Besluit:

(.....)

De in artikel 1 bedoelde bijlage wordt vervangen door de bij dit besluit gevoegde bijlage "Kader voor inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen".

Toelichting

Sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter heeft het UWV de taak om bij het in behandeling nemen van aanvragen van een WAO-uitkering de re-integratie-inspanningen te beoordelen die de werkgever en de werknemer gedurende de wachttijd hebben verricht. Om aan werkgevers en werknemers een normering voor te houden voor de te leveren re-integratie-inspanningen, en aan het UWV een meetlat te bieden voor een uniforme en transparante beoordeling daarvan, heeft de Stuurgroep poortwachter destijds een normenkader ontwikkeld, ook wel beoordelingskader genoemd. Het UWV heeft zich formeel aan dit beoordelingskader gebonden door vastlegging daarvan in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

De Stuurgroep poortwachter, waarin alle bij de re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten betrokken partijen zijn vertegenwoordigd, heeft inmiddels een nieuw,

herzien beoordelingskader samengesteld, getiteld: “Kader voor de inzet en beoordeling van re-integratie-inspanningen”. De aanleiding voor deze herziening werd gevormd door de ervaringen die met het oude beoordelingskader zijn opgedaan, de invoering per 1 januari 2004 van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, waardoor ook de re-integratieplicht bij ziekte werd verlengd tot twee jaar, en de invoering van de Wet WIA per 29 december 2005.

Net als het oude beoordelingskader stelt ook het nieuwe beoordelingskader geen nieuwe eisen aan de re-integratie, maar bevat het een weergave en een uitleg van de geldende wet- en regelgeving en de jurisprudentie over de verplichtingen van werkgever en werknemer. Het UWV wil zich ook aan dit nieuwe beoordelingskader binden door het ter vervanging van de bestaande bijlage op te nemen in de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter.

De beleidsregels en het nieuwe beoordelingskader hebben betrekking op alle door het UWV te beoordelen re-integratieverslagen, in het kader van zowel de Ziektewet, de Wet WIA als de WAO, zonder onderscheid naar de ingangsdatum van de arbeidsongeschiktheid. Artikel 1 is zodanig aangepast dat de beleidsregels nu berusten op de drie genoemde wetten. Artikel 1a, waarin de Wet WIA als grondslag werd toegevoegd om re-integratieverslagen van verzekerden die arbeidsongeschikt waren geworden vóór 15 augustus 2004 conform artikel 71a van de WAO te kunnen beoordelen, kan in verband hiermee vervallen.

Bijlage

KADER VOOR INZET EN BEOORDELING VAN RE-INTEGRATIE-INSPANNINGEN

Welke inspanningen worden van werkgever en werknemer verlangd? Hoe toetst het UWV?

1. Inleiding

Op 29 december 2005 is de WAO opgevolgd door de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, de Wet WIA. Bij de Wet WIA staat 'werken naar vermogen' centraal. Het gaat er niet langer om wat mensen niet meer kunnen, maar vooral om wat mensen nog wel kunnen ondanks hun functionele beperkingen. Uitgangspunt is dat een ieder die arbeidsongeschikt is geworden zijn of haar resterende arbeidsmogelijkheden zo volledig mogelijk benut. Bij de beoordeling van het recht op uitkering dient het UWV daarom te kijken naar wat de aanvrager met zijn of haar beperkingen door ziekte of handicap nog wél kan en wat hij of zij daarmee kan verdienen.

Voorafgaande aan de beoordeling van het recht op uitkering verricht het UWV eerst de poortwachterstoets. In dit kader beoordeelt het UWV allereerst of er voldoende re-integratieresultaat is bereikt, en als dat niet zo is of werkgever en werknemer samen gedurende de eerste twee jaar van ziekte voldoende inspanningen hebben verricht om de

functionele mogelijkheden zo veel mogelijk te vergroten en de bestaande arbeidsmogelijkheden zo goed mogelijk te kunnen benutten in het eigen bedrijf of bij een ander bedrijf. Na een positief oordeel over de geleverde inspanningen wordt het recht op uitkering beoordeeld; na een negatief oordeel wordt de beoordeling van het recht op uitkering opgeschort en loopt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever maximaal 52 weken door totdat de vereiste re-integratie-inspanningen hebben plaatsgevonden.

Met het oog op een uniforme en transparante beoordeling van de re-integratie-inspanningen in het kader van de poortwachterstoets hanteert het UWV het hierna volgende kader. Werkgevers, werknemers en degenen die hen ondersteunen kunnen op basis hiervan kennis nemen van de wijze waarop het UWV re-integratieactiviteiten beoordeelt. Dit kader biedt niet alleen inzicht in de wijze waarop het UWV de geleverde re-integratie-inspanningen beoordeelt, maar biedt tevens aan werkgever en werknemer een richtsnoer voor de aanpak van de re-integratie. Aangegeven wordt wat van partijen in de praktijk in redelijkheid wordt verwacht in de eerste twee ziektejaren. Doel is immers om bij ziekte te voorzien in een tijdige en adequate verzuim- en re-integratieaanpak, waardoor het functioneren van de werknemer in de arbeid zo snel en volledig mogelijk wordt hersteld en langdurig verzuim en instroom in de Wet WIA wordt voorkomen. Werkgever en werknemer hebben daarom in de eerste twee ziektejaren het primaat van verzuimbegeleiding en re-integratie, waarbij zij zich laten ondersteunen door een arbodienst of bedrijfsarts, en eventueel door andere deskundigen.

(.....)

3. Uitgangspunten beoordeling

Redelijkheid

Van werkgever en werknemer wordt verwacht dat zij al het mogelijke doen met het oog op de re-integratie. Dit uiteraard binnen de grenzen van de redelijkheid. Artikel 65 Wet WIA bepaalt dat het UWV achteraf beoordeelt of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. De redelijkheid is ook het belangrijkste uitgangspunt in de bovengenoemde artikelen 7:658a en 7:660a BW en in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie.

Bevredigend resultaat

Bij de UWV-beoordeling van de geleverde re-integratie-inspanningen is sprake van een bevredigend resultaat wanneer gekomen is tot een (gedeeltelijke) werkhervatting, die min of meer aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer. De betreffende hervatting moet een structureel karakter hebben, dat wil zeggen: het moet aannemelijk zijn dat de werknemer ook na afloop van de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid kan blijven werken.

Is geen bevredigend resultaat behaald dan zal het UWV beoordelen of er door werkgever en door werknemer in de eerste twee ziektejaren voldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht.

Geen bevredigend resultaat maar wel voldoende re-integratie-inspanningen of een deugdelijke grond

Indien er geen bevredigend re-integratieresultaat bereikt is maar het UWV de inspanningen van de werkgever op basis van dit beoordelingskader wel voldoende acht, wordt geen loonsanctie opgelegd. Dat is evenmin het geval als het UWV de re-integratie-inspanningen weliswaar onvoldoende acht, maar tot het oordeel komt dat de werkgever daarvoor een deugdelijke grond heeft.

Geen bevredigend resultaat en onvoldoende re-integratie-inspanningen

Is de werkgever naar het oordeel van het UWV in zijn re-integratie-inspanningen in gebreke gebleven en heeft hij daarvoor geen deugdelijke grond, dan wordt de WIA-aanvraag van de werknemer opgeschort. De werkgever moet dan loon blijven doorbetalen. Dit is de zgn. loonsanctie. Doel daarvan is dat de werkgever alsnog de nodige re-integratie-inspanningen levert. De sanctie beoogt herstel van wat eerder nagelaten is. In de loonsanctiebeslissing geeft het UWV aan wat er schort aan de geleverde re-integratie-inspanningen en dat (en op welke wijze) de werkgever dit moet herstellen (bijv. door inschakelen van deskundigen). De feitelijke duur van de loonsanctie is afhankelijk van de periode die de werkgever nodig heeft om alsnog de benodigde re-integratie-inspanningen te leveren. Loonsancties kunnen derhalve worden bekort door meteen na ontvangst van de loonsanctiebeslissing alsnog te starten met het leveren van de juiste re-integratie-inspanningen. De duur van de loonsanctie bedraagt maximaal 52 weken. Pas nadat de nodige inspanningen zijn geleverd kan de werknemer (als het nog nodig is) in aanmerking komen voor een WIA-uitkering.

(.....)

4. De aspecten waarop het UWV de beoordeling uitvoert

Indien het UWV het resultaat niet bevredigend acht, zal bij de beoordeling worden ingezoomd op datgene wat door de werkgever en werknemer daadwerkelijk ondernomen is. Het UWV beoordeelt dan het re-integratieresultaat in relatie tot de oorzaak van het verzuim en de ondernomen stappen. Het UWV verricht deze beoordeling aan de hand van het re-integratieverslag, dat de werknemer bij de aanvraag voor een WIA-uitkering moet indienen op grond van artikel 25 Wet WIA. Op basis van de inhoud van het re-integratieverslag beziet het UWV of werkgever en werknemer in redelijkheid hebben kunnen komen tot de re-integratie-inspanningen die zijn verricht. Uiteraard zal het UWV in voorkomende gevallen zonodig nadere informatie opvragen bij de werkgever, de

werknemer of de arbodienst/bedrijfsarts..."