



Rapport

Klacht

Een werkgever vroeg verzoekster, een arbeidsdeskundige, om advies over re-integratie-mogelijkheden voor een van zijn zieke werknemers. Een aantal maanden later vroeg de werkgever een deskundigenoordeel bij het UWV aan. Hij wilde van het UWV weten of zijn re-integratie-inspanningen adequaat waren in het kader van de verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter. De arbeidsdeskundige van het UWV vond dat de werkgever op procesniveau de juiste stappen had gezet, maar het advies van verzoekster was inadequaat geweest. Hierdoor had de werkgever niet de juiste acties ondernomen om de re-integratie van de zieke werknemer succesvol te laten zijn.

Bij de Nationale ombudsman klaagde verzoekster erover dat

1. de arbeidsdeskundige van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) haar niet informeerde over zijn afwijkende oordeel voordat hij dit aan de werkgever en tevens opdrachtgever van verzoekster bekend maakte.

2. het UWV:

a. bij de klachtafhandeling niet ingegaan is op de kern van de klacht te weten de handelwijze van de arbeidsdeskundige van het UWV jegens verzoekster en

b. haar in de klachtprocedure niet gehoord heeft.

Beoordeling

Algemeen

1. Op verzoek van (de arbodienst van) een werkgever bracht verzoekster op 9 juli 2008 een arbeidsdeskundig advies uit over de re-integratiemogelijkheden van een zieke werkneemster. In het advies gaf zij onder meer aan dat het eigen werk niet passend was en ook niet passend te maken was, maar dat er wel passend werk zou kunnen zijn bij de werkgever. Zij adviseerde een urenopbouw conform het reeds opgestelde re-integratieplan. Ook dienden taken ingevuld te worden waarbij geen fysieke inzet gevraagd wordt. De mogelijkheden naar een duurzame plek bij werkgever zouden onderzocht moeten worden. Als daarna duidelijk zou zijn dat interne herplaatsing niet mogelijk was, dan kon een tweede spoortraject (werken bij een andere werkgever) worden ingezet.

2. Op 20 april 2009 vroeg de werkgever bij het UWV een deskundigenoordeel over zijn re-integratie-inspanningen voor de zieke werkneemster aan. Hij gaf aan dat pas in december 2008 na een stage duidelijk was geworden dat functies in de zorg niet als passend voor de werkneemster konden worden aangemerkt, omdat daarbij altijd sprake is van enige vorm van rugbelasting. Daarna werd pas het tweede spoortraject ingezet.

Volgens de arbeidsdeskundige van het UWV had verzoekster dat ook al in juli 2008 kunnen vaststellen als zij de functies grondig op belasting geanalyseerd had. Er had vanaf dat moment op rugsparend werk ingezet kunnen worden.

De arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelde op 6 mei 2009 de re-integratie-inspanningen van de werkgever op procesniveau voldoende en op productniveau onvoldoende.

3. Verzoekster diende vervolgens bij het UWV een klacht in over deze arbeidsdeskundige. Verzoekster was van mening dat hij gedragsregels van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) op het punt van de collegialiteit had geschonden door zijn rapportage aan haar opdrachtgever (de werkgever) te zenden zonder enige vorm van overleg met of vooraankondiging aan haar. Zij gaf in haar klachtbrief aan het UWV ook aan dat zij de klacht naar de SRA zou doorsturen.

4. Op 3 juni 2009 bevestigde het klachtenbureau van het UWV de ontvangst van de klacht. Verzoekster werd de mogelijkheid gegeven om haar klacht nader toe te lichten. Zij kon dit binnen een week aan het UWV laten weten. Verzoekster reageerde niet.

De klacht werd op 29 juni 2009 zonder haar mondelinge toelichting afgedaan.

5. Het was het UWV niet duidelijk tot wie de klacht van verzoekster zich richtte nu zij zich beriep op de gedragsregels opgesteld door de SRA. Over het aspect van de gedragsregels onthield het UWV zich daarom van een oordeel.

Over het deskundigenoordeel schreef het UWV dat de wetgever uitdrukkelijk de bezwaarmogelijkheid heeft uitgesloten omdat het een niet bindende rapportage betreft:

"Het is dan ook beslist niet de bedoeling om via de klachtenprocedure alsnog een vorm van bezwaar in te bouwen. Bij de klachtafhandeling kan ik derhalve niet ingaan op de inhoudelijke juistheid, maar dien mij te beperken tot een beoordeling van de zorgvuldigheid waarmee de rapportage met betrekking tot het deskundigenoordeel tot stand is gekomen"

Over de totstandkoming van het deskundigenoordeel merkte het UWV onder meer op dat een aanvrager van een dergelijk oordeel, recht heeft op een antwoord op een actueel bestaand re-integratie vraagstuk. Het oordeel dient op onafhankelijke wijze tot stand te komen. De arbeidsdeskundige had met de aanvrager (de werkgever) gesproken. Omdat het om een retrospectief onderzoek gaat waarbij de UWV-arbeidsdeskundige op basis van dezelfde gegevens tot een zelfstandige beoordeling komt, was er geen noodzaak om voorafgaande aan de rapportage met verzoekster te overleggen.

Het UWV oordeelde dan ook dat de UWV-arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden volgens de geldende procedure uitgevoerd heeft en het oordeel op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. De klacht werd ongegrond verklaard.

6. Op 14 juli 2009 liet verzoekster de Nationale ombudsman weten dat zij ontevreden was over de wijze waarop haar klacht was afgehandeld. Zij had een klacht over het oncollegiale gedrag van de arbeidsdeskundige, niet over de inhoud van zijn oordeel. Daarom had zij de klachtenambassadeur gebeld op 1 juli 2009. Over dit telefoongesprek was zij ook niet tevreden. Zij voelde zich door de klachtenambassadeur niet gehoord. Toen zij hem dit vertelde, verwees de klachtenambassadeur haar naar de Nationale ombudsman en/of de SRA. Volgens verzoekster had de klachtenambassadeur gezegd dat zij alleen een klacht kon indienen over de inhoud van een advies en niet over het gedrag van een medewerker.

Telefonisch liet verzoekster de Nationale ombudsman later nog weten dat haar klacht inmiddels ook in behandeling was bij de SRA.

7. Op 19 augustus 2009 werd het onderzoek naar de klacht geopend. Het UWV werd gevraagd aan te geven wat de reden is geweest om het initiatief tot het mondeling toelichten van de klacht bij verzoekster neer te leggen, nu uit de klachtafhandelingbrief blijkt dat het voor het UWV niet duidelijk was tot wie de klacht van verzoekster zich richtte. Ook werd het UWV gevraagd alsnog te reageren op haar klacht over het gedrag van de arbeidsdeskundige van het UWV richting verzoekster.

8. Het UWV liet de Nationale ombudsman weten de vraagstelling niet in behandeling te nemen, vanwege de procedure over hetzelfde onderwerp bij de SRA, dat door het UWV als een medisch tuchtcollege werd aangemerkt. In reactie hierop gaf de Nationale ombudsman aan dat de (Raad van Toezicht van de) SRA geen wettelijk geregeld tuchtcollege is, zodat er formeel geen beletsel was om de klacht in behandeling te nemen. Uit het oogpunt van efficiency werd echter besloten de uitkomst van de SRA-procedure af te wachten. Het UWV werd verder verzocht alsnog te reageren op het tweede klachtonderdeel.

I. Ten aanzien van het gedrag van de UWV-arbeidsdeskundige jegens verzoekster

Bevindingen

1. Na mondelinge behandeling op 14 december 2009 deed de Raad van Toezicht van de SRA op 16 maart 2010 uitspraak. De klacht over schending van de gedragsregels ter zake collegialiteit werd ongegrond verklaard. De Raad toetste de klacht aan de hand van de gedragsregel die inhoudt dat de Register-arbeidsdeskundige ernaar streeft zodanig op te treden dat goede collegiale verhoudingen worden bevorderd.

De Raad stelde vast dat het standpunt van verzoekster er op neerkwam dat de onderlinge collegialiteit van Register-arbeidsdeskundigen de verplichting voor de UWV-arbeidsdeskundige had geschapen om op voorhand contact op te nemen met verzoekster. De Raad kon verzoekster in haar standpunt niet volgen. Het was wellicht meer wellevend geweest om van te voren contact op te nemen, maar een schending van

de gedragsregel leverde dit volgens de Raad niet op.

2. De Raad leest in de gedragsregel geen verplichting dat twee arbeidsdeskundigen, die verschillend oordelen over een gelijke casus, daarover onderling contact moeten hebben.

De Raad schrijft daar het volgende over:

“Voor de uitleg van deze bepaling acht de Raad richtinggevend de doelstelling van de SRA, te weten het scheppen en in stand houden van waarborgen t.a.v. de kwaliteit van de beroepsuitoefening van arbeidsdeskundigen en het beschermen van de belangen van een ieder in de Nederlandse samenleving, die met de beroepsuitoefening van de Register-arbeidsdeskundige in aanraking komt. In dat kader zijn immers de Gedragsregels SRA opgesteld.

Het is zeer goed mogelijk dat arbeidsdeskundigen - zorgvuldig, deskundig en onpartijdig - tot een verschillend oordeel komen over een zelfde vraag in een zelfde casus. Dit moet niet gemaskeerd, maar juist transparant gemaakt worden. De verschillen van mening zullen toch primair moeten blijken uit de in het verslag van de beide arbeidsdeskundigen beschreven methode van onderzoek en de motivering van hun resultaten. Het is de Raad niet duidelijk, wat het door klaagster bepleite (voor)overleg tussen de twee arbeidsdeskundigen daaraan kan bijdragen. Kritiek op het onderzoek van een collega mag scherp zijn, mits ter zake en fair en goede collegiale verhoudingen brengen o.a. met zich mee dat zulks mogelijk is en gerespecteerd wordt.”

3. De Raad merkte verder op dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn die wél tot voorafgaand overleg nopen, maar daarvan was de Raad hier niet gebleken.

Beoordeling

4. Het vereiste van professionaliteit houdt in dat medewerkers van bestuursorganen met een bijzondere training of opleiding jegens burgers overeenkomstig de standaarden van hun beroepsgroep handelen. Dit brengt met zich mee dat zij zich jegens beroepsgenoten gedragen zoals in de voor die beroepsgroep geldende gedragsregels is voorgeschreven.

5. De Wet Verbetering Poortwachter verplicht onder meer werkgevers om arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar passend werk binnen of buiten het bedrijf. Voor de begeleiding wordt meestal gebruik gemaakt van een deskundige (arbo)dienst en arbeidsdeskundigen die een werkgever adviseren over onder andere de te nemen re-integratiemaatregelen.

Aan het UWV kan de werkgever een onafhankelijk deskundigenoordeel vragen. Dit is geregeld in artikel 32 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI, zie Achtergrond onder 1). Het oordeel betreft alleen de periode dat er sprake is van een

loondoorbetalingsverplichting van de werkgever op grond van artikel 7:629 lid 1 of lid 11 Burgerlijk Wetboek (zie Achtergrond onder 2). Een van de oordelen die aan het UWV gevraagd kan worden is het deskundigenoordeel over de re-integratie-inspanningen van de werkgever. In dit geval had de werkgever die door verzoekster was geadviseerd het UWV hier om gevraagd. Dit om te weten te komen of hij op de goede weg was met de re-integratie en zodoende een verlenging van de loonbetalingsverplichting van 104 weken te voorkomen.

Uit de werkinstructie van het UWV blijkt onder andere dat bij het oordeel hoor en wederhoor moet zijn toegepast bij de aanvrager en de andere partij (zie Achtergrond onder 3). De aanvrager was de werkgever en daarmee had de UWV-arbeidsdeskundige gesproken voordat hij tot zijn oordeel kwam.

6. Arbeidsdeskundigen in dienst van het UWV zijn gebonden aan het Professioneel Statuut Arbeidsdeskundigen. Dit statuut beoogt een rechtszekere, rechtmatige en professionele arbeidsdeskundige behandeling/beoordeling te waarborgen. Het Professioneel Statuut vermeldt onder 6 dat de gedragsregels van de SRA richtlijn zijn voor wat in de beroepsuitoefening als professioneel handelen wordt beschouwd (zie Achtergrond onder 4).

7. De Gedragsregels bepalen ten aanzien van de collegialiteit dat de Register-arbeidsdeskundige er naar streeft zodanig op te treden dat goede collegiale verhoudingen worden bevorderd en reputatieschade van collega Register- arbeidsdeskundigen zoveel mogelijk wordt voorkomen. Hij dient te vermijden dat collega's bij opdrachtgevers verdrongen worden. De Register-arbeidsdeskundige is onderworpen aan een sanctiereglement en bij inbreuken op de gedragsregels is het klachtreglement van toepassing (zie Achtergrond onder 5).

8. Verzoekster heeft tegelijkertijd bij het UWV en bij de SRA een klacht ingediend. Beide instanties hebben haar klacht over het niet tevoren contact met haar opnemen door de UWV arbeidsdeskundige niet gegrond verklaard. Het UWV vond dat de UWV-arbeidsdeskundige op zorgvuldige wijze tot zijn oordeel was gekomen. Hij had met de werkgever, de opdrachtgever, gesproken en meer is voor een retrospectief onderzoek niet noodzakelijk. Gelet op het doel van dit deskundigenoordeel, vaststellen of de werkgever voldoende heeft gedaan in het verleden, deelt de Nationale ombudsman de opvatting van het UWV op dit punt.

9. De Raad van Toezicht van de SRA oordeelde dat de UWV-arbeidsdeskundige de Gedragsregels op het punt van de collegialiteit niet geschonden had door verzoekster niet van tevoren te informeren over zijn conclusies richting de werkgever. De Nationale ombudsman is weliswaar niet gebonden aan dit oordeel, maar stelt zich op dit vlak terughoudend op. De door de beroepsgroep gemaakte regels zijn voor hem richtinggevend voor de beantwoording van de vraag of de gedraging van de UWV-arbeidsdeskundige als

professioneel en behoorlijk dient te worden beschouwd. Slechts wanneer geconcludeerd wordt dat de Raad in redelijkheid niet tot het oordeel had kunnen komen, kan er aanleiding zijn voor een andersluidend oordeel van de Nationale ombudsman. Die conclusie trekt hij niet.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

II. Ten aanzien van de klachtafhandeling door het UWV

Bevindingen

1. Het UWV liet de Nationale ombudsman over het tweede klachtonderdeel onder meer weten wat de gebruikelijke werkwijze is bij de behandeling van aanvragen om een deskundigenoordeel. De arbeidsdeskundige neemt de tot dan toe genomen stappen in het re-integratietraject door, waaronder het arbeidsdeskundig onderzoek in opdracht van de werkgever. De constatering wordt met de opdrachtgever als primair verantwoordelijke besproken. Dat laatste is hier gebeurd.

2. Het is volgens het UWV niet gebruikelijk bij de beoordeling van een aanvraag deskundigenoordeel alle bij het re-integratietraject betrokken partijen van de bevindingen op de hoogte te stellen. Als er in dit geval wel contact zou zijn opgenomen met verzoekster, dan zou dit ook alleen maar in het kader van de mededelende sfeer hebben gestaan. Dit omdat het om een retrospectief onderzoek gaat waarbij het UWV op basis van dezelfde gegevens tot een zelfstandige herbeoordeling komt.

Dat de rapportage van verzoekster als onvoldoende werd beoordeeld is op zich geen bijzonder fenomeen volgens het UWV. Dagelijks worden re-integratie-inspanningen beoordeeld door het UWV en sommige daarvan als onvoldoende. Dit vloeit voort uit het doel van deze deskundigenoordelen, namelijk het onafhankelijk beoordelen van re-integratie-inspanningen op hun adequaatheid in het licht van de toegang tot de WIA.

3. Over het niet horen in de klachtprocedure merkt het UWV op dat verzoekster in de gelegenheid gesteld is om haar klacht mondeling toe te lichten, maar dat zij daar geen gebruik van heeft gemaakt. Voor het UWV was de mondelinge toelichting niet nodig, omdat het duidelijk was dat de klacht van verzoekster zich voornamelijk richtte op het SRA-reglement en de klacht ook bij de SRA was ingediend.

4. Over het telefonisch contact tussen verzoekster en de klachtenambassadeur van het UWV over de klachtafhandelingsbrief liet het UWV onder meer weten dat verzoekster hem duidelijk heeft laten weten het met het oordeel niet eens te zijn. De klachtenambassadeur zou geprobeerd hebben om verzoekster uit te leggen dat het UWV geen oordeel kan geven over de SRA-reglementen en dat het niet gebruikelijk is bij een deskundigenoordeel om alle in het verleden bij het dossier betrokken partijen te benaderen. Verzoekster

meldde vervolgens dat zij haar klacht aan de Nationale ombudsman zou voorleggen. De klachtenambassadeur gaf aan dat zij dit recht had. Dit stond ook vermeld onderaan de brief van het UWV.

De klachtenambassadeur had volgens het UWV niet gezegd dat er alleen over de inhoud van een advies en niet over het gedrag van een medewerker geklaagd kon worden. Het tegenovergestelde is juist het geval; over het handelen of nalaten van een UWV-medewerker kan geklaagd worden, maar over de inhoud van een deskundigenoordeel kan niet geklaagd worden. Dit is verzoekster ook door de klachtenambassadeur verteld.

5. Verzoekster liet de Nationale ombudsman in reactie hierop onder meer weten dat de kern van haar klacht, namelijk het gedrag van de UWV arbeidsdeskundige jegens haar, nog steeds niet begrepen werd door het UWV. Zij had geen behoefte gevoeld om haar klacht toe te lichten, omdat zij uit de ontvangstbevestiging van het UWV de indruk had gekregen dat haar klacht goed was begrepen.

Volgens verzoekster had de klachtenambassadeur in het telefoongesprek over de klachtafhandelingsbrief aangegeven dat er alleen over de inhoud van een advies, maar niet over het gedrag van een medewerker geklaagd kon worden. Dit als reactie op haar pogingen om hem duidelijk te maken dat haar klacht niet ging over de inhoud van het advies van de UWV-arbeidsdeskundige, maar om zijn gedrag jegens haar.

Beoordeling

6. Het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving houdt in dat overheidsinstanties bij de voorbereiding van hun handelingen de relevante informatie verwerven. Dat impliceert dat wanneer de bedoeling van een klacht niet duidelijk is bij de klager om toelichting wordt gevraagd voordat tot klachtafhandeling wordt overgegaan.

7. Verzoekster klaagt erover dat het UWV niet is ingegaan op de kern van haar klacht en dat het UWV haar niet gehoord heeft. Tegelijkertijd gaf zij aan dat zij over het oncollegiale gedrag van de UWV-arbeidsdeskundige een klacht bij de SRA zou indienen. Verzoekster had verwacht dat zij samen met de betrokken arbeidsdeskundige in het kader van de klachtprocedure gehoord zou worden. Het UWV vond de klacht echter ongegrond zonder te horen, omdat uit intern onderzoek was gebleken dat de arbeidsdeskundige volgens de geldende procedures had gehandeld en het oordeel op zorgvuldige wijze tot stand was gekomen. Over de schending van de gedragsregels van de SRA onthield het UWV zich van een oordeel, omdat verzoekster zich ook had gewend tot de SRA.

8. Uit de klachtafhandelingsbrief bleek dat het voor het UWV niet duidelijk was tot wie verzoeksters klacht zich richtte; tot de regiomanager van het UWV Dordrecht of tot de SRA. Het is ook de Nationale ombudsman opgevallen dat de formulering van verzoekster

op dit punt niet erg duidelijk is. Juist door verzoekster voor een hoorzitting uit te nodigen had duidelijkheid verkregen kunnen worden over de bedoeling van de klacht van verzoekster. Zou er gehoord zijn voorafgaande aan de klachtafhandeling dan hadden ook een aantal misverstanden mogelijk voorkomen kunnen worden. Betrokkenen verschillen bijvoorbeeld van mening over de mededelingen die door de klachtenambassadeur aan verzoekster zijn gedaan. Volgens verzoekster was haar verteld dat zij geen klacht over het gedrag van medewerkers kon indienen, maar alleen over de inhoud van het advies. Volgens het UWV heeft de klachtenambassadeur duidelijk willen maken dat over het SRA-reglement door het UWV geen oordeel wordt gegeven en dat voor het deskundigenoordeel niet alle betrokkenen van te voren geïnformeerd hoeven te worden. Wat hier ook van zij, over de bedoeling van verzoeksters klacht bestond onduidelijkheid die door het voorafgaand vragen om een toelichting opgeheven had kunnen worden. Door verzoekster niet (tijdig) te horen heeft het UWV niet voldaan aan het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen uit Amsterdam, is:

- niet gegrond ten aanzien het niet voorafgaand aan het deskundigenoordeel informeren van verzoekster door de arbeidsdeskundige van het UWV.
- gegrond ten aanzien van het niet voldoende helder krijgen van de kern van de klacht en het niet horen van verzoekster wegens schending van het vereiste van actieve en adequate informatieverwerving.

Onderzoek

Op 15 juli 2009 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift met een klacht over een gedraging van een arbeidsdeskundige van het UWV te Dordrecht en de manier waarop deze klacht door het UWV werd afgehandeld.

Naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de Raad van Bestuur van het UWV, 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.

De reactie van het UWV werd voor commentaar voorgelegd aan verzoekster.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Het klachtenbureau UWV deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

De reactie van verzoekster gaf aanleiding het verslag op een enkel punt te wijzigen.

Informatieoverzicht

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

1. Het arbeidsdeskundig advies van verzoekster aan de werkgever van 9 juli 2008.
2. De Rapportage arbeidsdeskundige van het UWV van 6 mei 2009.
3. De klacht van 25 mei 2009 van verzoekster aan het UWV.
4. De brief van 29 juni 2009 waarmee het UWV de klacht afdeed.
5. Het verzoekschrift van 14 juli 2009 aan de Nationale ombudsman.
6. Het telefoongesprek van 30 juli 2009 met verzoekster.
7. De reactie van het UWV van 26 januari 2010 van het UWV.
8. De reactie van 4 maart 2010 van verzoekster.
9. De uitspraak van de Raad van Toezicht van de SRA van 16 maart 2010.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Artikel 32 Wet structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) taak onderzoek en informatie op verzoek van werkgever, werknemer of eigenrisicodragers

"1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer een onderzoek in naar en geeft een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken, indien de werknemer een geschil heeft met zijn werkgever over recht op loon als bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of recht op bezoldiging als bedoeld in artikel 76a, eerste lid, van de Ziektewet.

2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer een onderzoek in naar en geeft een oordeel over de nakoming door de werknemer van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek dan wel overeenkomstige bepalingen.

3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een werkgever of een werknemer dan wel een eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet of personen als bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet die laatstelijk tot hem in dienstbetrekking stonden, een onderzoek in naar en geeft een oordeel over:

a. de aanwezigheid van passende arbeid, die de zieke werknemer voor de werkgever, respectievelijk de persoon die recht heeft op ziekingeld voor de eigenrisicodragers, in staat is te verrichten; of

b. de vraag of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer, respectievelijk de eigenrisicodragers ten aanzien van de persoon aan wie hij ziekingeld moet betalen, voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen stelt op verzoek van een eigenrisicodragers als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de verzekerde, bedoeld in artikel 82, eerste lid, onderdeel b, van die wet, die recht heeft op uitkering een onderzoek in naar en geeft een oordeel over de vraag of de eigenrisicodragers ten aanzien van genoemde verzekerde voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht voor zover hieromtrent door de eigenrisicodragers geen besluit is afgegeven.

5. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert de overheidswerkgever, bedoeld in artikel 72a van de Werkloosheidswet, op diens verzoek met betrekking tot door die werkgever te verlenen ondersteuning aan de overheidswerknemers aan wie toestemming als bedoeld in artikel 77a van de Werkloosheidswet is verleend.

6. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt op verzoek van een werkgever of een werknemers informatie over de sociale verzekeringsaspecten van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en re-integratie."

2. Artikel 7:629 lid 1 en 11 Burgerlijk Wetboek

"1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemers voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling

daartoe verhinderd was.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;

c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld."

3. Werkinstructie deskundigenoordelen 2009

"Deskundigenoordelen

1. Inleiding

1.1 Wettelijk kader

In het kader van Wet Verbetering Poortwachter is de werkgever verplicht reïntegratie-inspanningen te leveren om arbeidsongeschikte werknemers te begeleiden naar passend werk binnen of buiten zijn bedrijf. De werknemer is verplicht daaraan mee te werken (art. 7:629, lid 3 BW).

UWV heeft onder andere de taak deskundigenoordelen te geven. Dit is geregeld in artikel 32, SUWI. Een deskundigenoordeel is een onafhankelijk oordeel voor situaties waarbij (één van de) partijen vragen hebben over de re-integratie, of waar partijen er in eerste instantie samen niet zijn uitgekomen en de re-integratie daardoor stagneert of dreigt te stagneren.

Zowel werkgever als werknemer kan een deskundigenoordeel, voorheen second opinion, bij UWV aanvragen. Werkgevers en werknemers mogen via de CAO regelen dat voor een onafhankelijk deskundigenoordeel een andere instantie wordt ingeschakeld dan UWV (art. 7:629a, lid 7 BW). Het oordeel betreft alleen de periode dat er sprake is van een loondoorbetalingsverplichting van de werkgever op grond van art. 7:629, lid 1 of lid 11 BW

of bezoldiging zoals bedoeld in artikel 76a t/m 76e ZW. Dat is de standaardperiode van 104 weken en de verlengde perioden die worden veroorzaakt door het opleggen van sancties of de wachttijdverlenging op verzoek. Daarnaast kan het ook een periode betreffen waarin de werkgever eigenrisicodragend is (art. 32 lid 4 SUWI).

Geen advies

Een deskundigenoordeel geeft niet aan welke (nieuwe) initiatieven moeten worden ondernomen, want dat zou neerkomen op advisering. Een deskundigenoordeel - dat inhoudelijk onderbouwd moet zijn en waarbij is aangegeven op welke ervaringen in het onderzoek/oordeelsvorming het oordeel is gebaseerd - kan werkgever en werknemer wel inzicht bieden in de adequaatheid van de aanpak tot dan toe en in de eventuele noodzaak om een andere weg in te slaan.

(.....)

2.2 Momentopname

Het deskundigenoordeel betreft een momentopname; het moet zich richten op een bepaalde (geschil)datum of op een bepaalde verstreken ziekteperiode. UWV doet geen uitspraak over de periode daarna of over een datum in de toekomst; het leidt niet automatisch tot een gelijkkluidend oordeel bij de RIV-toets. Bij de RIV-toets voorafgaand aan de WIA-claimbeoordeling beoordeelt UWV alle re-integratie-inspanningen tot dat moment.

Een voor de hand liggend moment voor het aanvragen van een deskundigenoordeel is de eerstejaarsevaluatie (zie [Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar](#)). Werkgever en werknemer moeten dan bezien hoe de re-integratie tot dan toe gelopen is en of de koers moet worden bijgesteld.

3. Gevolgen van een deskundigenoordeel

Het deskundigenoordeel heeft geen direct rechtsgevolg en is dan ook geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht (Awb); bezwaar of beroep is niet mogelijk. Het oordeel van UWV wordt dan ook met een gewone brief meegedeeld en vermeldt geen bezwaarclausule.

Indirect kunnen (te zijner tijd) wel gevolgen ontstaan. Het niet handelen conform een deskundigenoordeel of het niet vragen van een deskundigenoordeel kan namelijk worden betrokken bij de uiteindelijke beoordeling van de re-integratie-inspanningen op basis van het re-integratieverslag bij de WIA-claim. Dit kan ook spelen bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen bij einde dienstverband (ziek uit dienst).

(...)

6. Het oordeel

Uit het oordeel moet blijken dat hoor en wederhoor is toegepast bij de aanvrager en de andere partij. Tenzij er bijzondere redenen zijn waarom dat niet gebeurt is.

Voor de verzekeringsarts betekent wederhoor overigens doorgaans niet de werkgever, maar de bedrijfsarts. Overleg tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts is verplicht als sprake is van verschil van inzicht. Overleg tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts is aangewezen in geval van vragen over de first opinion. Dat kan ook spelen als de arbeidsdeskundige vragen heeft.

Het oordeel moet in een voor alle partijen begrijpelijke onderbouwing zijn opgesteld.

Het deskundigenoordeel van UWV inclusief motivering gaat naar alle partijen, dus naar werkgever, werknemer en naar bedrijfsarts/arbodienst. De bedrijfsarts kan op verzoek het medische rapport ontvangen. Aan de terugkoppeling aan de bedrijfsarts of arbodienst zijn geen kosten verbonden.

UWV heeft voor het verstrekken van deze informatie geen machtiging van de werknemer nodig. Als geen oordeel mogelijk is geweest dan moet de reden hiervoor in het oordeel worden vermeld."

4. Professioneel Statuut Arbeidsdeskundigen voor Arbeidsdeskundigen werkzaam bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

"6. Gedragsregels

De arbeidsdeskundige is in zijn beroepsuitoefening een professional. Om professioneel handelen mogelijk te maken, is het belangrijk dat gedragsregels worden nageleefd.

Gedragsregels dragen op die manier bij aan de kwaliteit van het arbeidsdeskundig handelen. Daarnaast vergroten ze het vertrouwen in de oordeelsvorming en deskundigheid van de arbeidsdeskundige en waarborgen ze de objectiviteit.

De gedragsregels van de registrerende instantie (SRA) en van het (voormalige) Lisv zijn richtlijn voor wat in de beroepsuitoefening beschouwd wordt als professioneel handelen ten opzichte van de cliëntverzekerde en de cliëntwerkgever. In aansluiting daarop wordt hieronder een opsomming gegeven van de belangrijkste gedragsregels voor de arbeidsdeskundige ten opzichte van zijn werkgever en zijn cliënt.

a Gedragsregels voor arbeidsdeskundigen ten opzichte van werkgever

- Methoden van onderzoek die in strijd zijn met de algemene normen worden niet

toegepast;

- Regels met betrekking tot het bezwaar- en beroepsrecht en het inzage- en

klachtrecht worden gerespecteerd;

- Nevenfuncties die de onafhankelijkheid van de arbeidsdeskundige beïnvloeden, zijn niet toegestaan.

b Gedragsregels voor arbeidsdeskundigen ten opzichte van cliënt (cliëntverzekerde en cliëntwerkgever)

- Voorafgaand aan het onderzoek worden geen verwachtingen gewekt over de uitkomst hiervan;

- De betrokken cliënt wordt voorafgaand aan het onderzoek geïnformeerd over de aard, het doel, de inhoud, de methode en de instrumenten van onderzoek;

- De cliënt wordt benaderd met gangbare voorkomendheid en respect;

- De arbeidsdeskundige maakt in zijn gedrag jegens cliënt op geen enkele wijze misbruik van zijn positie en behoudt een functionele distantie;

- De arbeidsdeskundige garandeert dat hij de door cliënt toevertrouwde gegevens uit het onderzoek vertrouwelijk behandelt;

- Indien de arbeidsdeskundige voor de uitvoering van zijn wettelijk taak informatie van derden (bijv. voormalige werkgevers van de cliënt) nodig heeft, dan is hij (wettelijk) gerechtigd deze ook zonder toestemming van de cliënt op te vragen.

Hetzelfde geldt m.b.t. over te dragen gegevens (bijv. aan een reïntegratiebedrijf). Uit zorgvuldigheidsoverwegingen echter zal de arbeidsdeskundige de cliënt hierover zo mogelijk altijd informeren. Dit voor zover e.e.a. niet strijdig is met privacyreglementen en/of wetgeving.

- De arbeidsdeskundige wijst cliënt op het bezwaar- en beroepsrecht alsmede op het inzage- en klachtrecht;

- Als cliënt weigert om mee te werken aan het onderzoek, wijst de arbeidsdeskundige op het recht tot weigering en op de consequenties daarvan."

5. Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) Gedragsregels

"Bevordering Collegialiteit

De Register-Arbeidsdeskundige streeft ernaar zodanig op te treden, dat goede collegiale verhoudingen worden bevorderd. In het bijzonder streeft hij ernaar zoveel mogelijk te vermijden, dat afbreuk wordt gedaan aan de reputatie van een collega Register-Arbeidsdeskundige. Hij vermijdt een collega te verdringen bij de cliënt en/of opdrachtgever.

Klachten en sancties

De Register-Arbeidsdeskundige is onderworpen aan een sanctiereglement terzake van enig handelen of nalaten in strijd met algemene normen van fatsoen, zorgvuldigheid en deskundigheid die hij als arbeidsdeskundige in acht heeft te nemen ten opzichte van cliënten alsmede ten opzichte van iedere bij het onderzoek direct belanghebbende. Voorts is het klachtreglement van toepassing bij inbreuken door de arbeidsdeskundige op de gedragsregels en terzake van enig handelen of nalaten dat een behoorlijk arbeidsdeskundige niet betaamt. Het sanctiereglement wordt ambtshalve danwel op grond van een tegen een arbeidsdeskundige ingediende klacht toegepast door de Raad van Toezicht SRA.

Toelichting: In vermelde tekst is opgenomen dat het klachtrecht voor wat betreft de wijze waarop de arbeidsdeskundige zijn beroep uitoefent toekomt aan "iedere bij het onderzoek direct belanghebbende". Hieronder vallen zonder meer de meeste klagers (cliënten, opdrachtgevers en werkgevers zowel van cliënten als van opdrachtgevers van arbeidsdeskundigen), terwijl het de mogelijkheid biedt om klagers met een te verwijderd belang de pas af te snijden. Hierbij valt te denken aan de assurantie-tussenpersoon, accountants, medefirmanten etc.

Voor wat betreft klachten over gedrag dat een arbeidsdeskundige niet betaamt (hieronder kan dus ook gedrag vallen in de privé-sfeer) is de kring van klagers ruimer. In de voorgestelde tekst is tevens de mogelijkheid opgenomen om te klagen over gedragingen van arbeidsdeskundigen die het aanzien van het beroep ernstig schade toebrengen."