

# Als werkgever en werknemer van mening verschillen

► Een deskundigenoordeel van UWV



UITVOERING WERKNEMERSVERZEKERINGEN

## EEN VERSCHIL VAN MENING

Van zowel een zieke werknemer als van zijn werkgever wordt verwacht dat hij al het mogelijke doet om werkhervatting mogelijk te maken. Maar soms verschillen werknemer en werkgever van mening over wie wat moet doen. Of ze zijn het niet eens over de vraag of er binnen de organisatie passend werk is voor de werknemer. In dat geval kan de werkgever of de werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV.

### Drie soorten deskundigenoordelen

Is er een verschil van mening? Vraag dan eerst advies bij uw arbo-dienst. Komt u er daarna nog niet uit? Dan kan de werkgever of de werknemer bij UWV tegen een vergoeding een deskundigenoordeel aanvragen. Er zijn drie situaties:

- 1 als werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of de werknemer arbeidsongeschikt is;
- 2 als werkgever en werknemer van mening verschillen over of er binnen de organisatie passend werk voor de werknemer voorhanden is;
- 3 als werkgever en werknemer van mening verschillen over de vraag of de werkgever genoeg onderneemt om de werknemer weer aan de slag te laten komen.

## Onafhankelijk oordeel

De deskundigen van UWV kijken met een frisse en onafhankelijke blik naar de situatie. Ze stellen een onderzoek in en maken daarbij zo mogelijk gebruik van de informatie uit de Probleemanalyse en het Plan van aanpak. Ook betreft UWV het advies van de arbodienst erbij, maar de deskundigen geven hun eigen oordeel.

## Het oordeel is niet bindend

Het is de bedoeling dat werknemer en werkgever er met het oordeel van UWV samen uit kunnen komen, maar het is niet bindend. In het uiterste geval zal de rechter een oordeel geven. Hierin kan de rechter het oordeel van UWV wel mee laten wegen.

## Toetsing bij mogelijke WAO-aanvraag

Komt het tot een WAO-aanvraag, dan beoordeelt UWV de reïntegratie-inspanningen aan de hand van het Reïntegratieverslag. Hierbij kan het niet aanvragen van een deskundigenoordeel of het niet opvolgen van een deskundigenoordeel, een rol spelen.



## DESKUNDIGEN OORDEEL OVER (ON)GESCHIKTHEID TOT WERKEN

De situatie: de werkgever vindt (na advies van de arbodienst) dat de werknemer weer aan de slag zou kunnen in zijn eigen functie. Maar de werknemer vindt van niet. Of andersom: de werknemer wil weer aan de slag in zijn functie, maar de werkgever denkt (na advies van de arbodienst) dat hij dat niet aankan.

### Het onderzoek

Zowel werkgever als werknemer kan een oordeel over de (on)geschiktheid tot werken van de werknemer bij UWV aanvragen. Afhankelijk van de situatie onderzoekt een verzekeringsarts en indien nodig ook een arbeidsdeskundige van UWV of de werknemer geschikt is om zijn werk te doen.

Als de werkgever het oordeel aanvraagt, maar de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet. Er komt dan geen deskundigenoordeel.

### De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen werkgever, werknemer en arbodienst de uitslag van het onderzoek. Die uitslag bevat het gemotiveerd oordeel over de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. De werknemer en arbodienst ontvangen daarbij ook de medische informatie, de werkgever ontvangt deze informatie niet.



## DESKUNDIGEN OORDEEL OVER PASSEND WERK

De situatie: de werkgever heeft de werknemer ander werk aangeboden binnen de organisatie, maar de werknemer vindt het werk niet passend. Of andersom: de werknemer ziet mogelijkheden binnen de organisatie, maar de werkgever is niet bereid daaraan mee te werken.

### Wat is passend?

Kan een werknemer niet in zijn eigen functie aan de slag? Dan moeten werkgever en werknemer samen op zoek naar ander passend werk binnen de organisatie. Hierbij wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, het loon, de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, en de afstand tot de werkplek. Dat betekent onder andere dat het functieniveau van een nieuwe functie niet te veel mag afwijken van het niveau van de oude functie. En dat het arbeidspatroon van de nieuwe functie moet aansluiten bij dat van de oude. Dus werkte een werknemer bijvoorbeeld overdag, dan kan niet worden verwacht dat hij in de nachtdienst gaat werken.

### Flexibiliteit

*Duurt de arbeidsongeschiktheid langer en is de kans klein dat de werknemer zijn eigen werk kan hervatten? Dan wordt van de werknemer meer flexibiliteit verwacht bij het zoeken naar passend werk. Is er geen passend werk binnen de organisatie, dan kan er gekeken worden naar werkzaamheden bij een andere werkgever.*

## Het onderzoek

Zowel werkgever als werknemer kan een advies over passend werk aanvragen. UWV onderzoekt het door de aanvrager aangegeven probleem. Dat probleem kan liggen op het gebied van krachten, bekwaamheden en billijkheid. Voor het vaststellen van de krachten onderzoekt een verzekeringsarts of de werknemer geschikt is om te werken en in welke mate.

Bij het beoordelen van de bekwaamheden bekijkt de arbeidsdeskundige of de werknemer over voldoende opleiding en ervaring beschikt. Voor de beoordeling van de billijkheid kijkt de arbeidsdeskundige naar aspecten als affiniteit van de werknemer met het werk, functieniveau, reistijd, vroegere arbeid en arbeidspatroom. Als de werkgever het oordeel aanvraagt, maar de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet.

## De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen werkgever, werknemer en arbodienst een rapportage met de uitslag van het onderzoek. Die uitslag bevat het gemotiveerd oordeel over het feit of het werk passend is of niet; dan wel of het aanbieden van passend werk in redelijkheid van de werkgever kan worden gevraagd. De werknemer en arbodienst ontvangen daarbij eventueel de medische informatie, de werkgever ontvangt deze informatie niet.

## Redelijkheid

*Wil de werknemer weer aan de slag in passend werk bij de werkgever? Dan moet de werkgever hieraan meewerken, tenzij hij aan kan tonen dat dit in redelijkheid niet mogelijk is. Omgekeerd geldt hetzelfde: Als de werkgever de werknemer passend werk aanbiedt, dan moet de werknemer dat in principe aanvaarden, tenzij hij aan kan tonen dat het werk niet passend is.*

# DESKUNDIGENoordeel over REïNTEGRATIE-INSPANNINGEN

De situatie: de werknemer vindt dat de activiteiten die worden ondernomen om hem weer aan de slag te krijgen niet geschikt zijn. Of: de werknemer vindt dat de werkgever niet voldoende onderneemt om hem weer aan het werk te helpen en de werkgever vindt van wel.

## Het onderzoek

Zowel werkgever als werknemer kan een deskundigenoordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever aanvragen.

UWV onderzoekt bij een oordeel over reïntegratie-inspanningen, wat er in redelijkheid van de werkgever verwacht kan worden op dit gebied. Redelijk kan bijvoorbeeld zijn: aanpassingen op de werkplek, aanpassing van de werktijden en het overdragen van een deel van de taken aan collega's van de werknemer. Verder verschilt het per situatie wat redelijk is. Dit hangt af van factoren als: de grootte van de organisatie, de bedrijfsvoering, het aantal soorten functies in een organisatie, de ernst van de beperkingen van de werknemer en de hoogte van de kosten van de reïntegratie-activiteiten.

Als de werkgever het oordeel aanvraagt, maar de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet.

## De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen werkgever, werknemer en arbodienst een rapportage met de uitslag van het onderzoek. Die uitslag bevat een gemotiveerd oordeel over de vraag of er sprake is van voldoende reïntegratie-inspanningen. De werknemer en arbodienst ontvangen daarbij eventueel de medische informatie, de werkgever ontvangt deze informatie niet.



## GEVOLGEN VAN EEN DESKUNDIGEN OORDEEL

Het is de bedoeling dat werkgever en werknemer er na een deskundigenoordeel samen uitkomen. En dat het oordeel van UWV betrokken wordt bij de verdere reïntegratie. Maar het oordeel van UWV is niet bindend. Komt u er samen niet uit? Dan kunt u naar de rechter stappen. Voor de rechter kan het deskundigenoordeel wel een rol spelen.

### Wat te doen met het oordeel?

De bedoeling is dat werkgever en werknemer er – na het oordeel van UWV – samen uitkomen. Maar ook als het verschil van mening niet helemaal is opgelost, doen werknemer en werkgever er goed aan om het oordeel te betrekken bij hun reïntegratie-inspanningen.

Ondersteunt de uitslag van het oordeel het standpunt van de werkgever en weigert de werknemer mee te werken? Dan heeft de werkgever de mogelijkheid om het loon stop te zetten zolang de werknemer niet meewerkt. In het uiterste geval kan hij zelfs ontslag aanvragen voor de werknemer. Ondersteunt de uitslag van het oordeel het standpunt van de werknemer en blijft de werkgever weigeren om mee te werken? Dan kan de werknemer in het uiterste geval een rechtszaak aanspannen.

## Het oordeel is niet bindend

Het deskundigenoordeel van UWV is niet bindend. U kunt er dus niet tegen in beroep gaan. Daarbij kan elk type oordeel maar eenmaal worden gegeven, tenzij de omstandigheden zijn veranderd. Komt het tot een rechtszaak? Dan kan voor de rechter het deskundigenoordeel wel een rol spelen. Is er geen deskundigenoordeel geweest? Dan kan een rechter alsnog om zo'n oordeel verzoeken. In dat geval zal de werknemer daaraan mee moeten werken.

## Toetsing van het Reïntegratieverslag

Komt het tot een WAO-aanvraag? Dan toetst UWV aan de hand van het Reïntegratieverslag of werkgever en werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht. Daarbij bekijkt UWV ook of werkgever en werknemer in geval van een meningsverschil een deskundigenoordeel hebben aangevraagd. En of zij het deskundigenoordeel bij hun reïntegratie-inspanningen hebben betrokken. Bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen kan UWV een sanctie opleggen. Is de werkgever in gebreke gebleven, dan kan de WAO-aanvraag worden afgewezen en de werkgever worden verplicht tot een langere periode van loondoorbetaling. Is de werknemer in gebreke gebleven, dan kan hij worden gekort op zijn WAO-uitkering.

## Onafhankelijke deskundigen

*Een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige van UWV die een deskundigenoordeel hebben gegeven, mogen niet betrokken zijn bij de beoordeling van het Reïntegratieverslag. Dit is wettelijk geregeld om de onafhankelijkheid zoveel mogelijk te waarborgen.*

## DE AANVRAAG

Komt u er als werkgever en werknemer samen niet uit? Vraag dan altijd eerst advies bij uw arbodienst of reïntegratiebedrijf. Komt u er dan nog niet uit, vraag dan een deskundigenoordeel aan met het formulier 'Aanvraag deskundigenoordeel'. Als aanvrager betaalt u een bijdrage in de kosten van het deskundigenoordeel.

### Advies bij verschil van mening

Voor advies kunt u terecht bij de arbodienst of het reïntegratiebedrijf. Als werkgever kunt u mogelijk ook terecht bij uw branchevereniging of administratiekantoor voor ondersteuning. En als werknemer kunt u terecht bij uw vakbond, vertrouwenspersoon (bij uw werkgever of arbodienst) of patiëntenorganisatie.

### Formulier 'Aanvraag deskundigenoordeel'

U kunt het formulier 'Aanvraag deskundigenoordeel' telefonisch bestellen bij het UWV-kantoor waar u mee te maken hebt, of via de arbodienst. Vul dit formulier in en stuur het terug. Zorg er als werkgever voor dat UWV daarbij ook de Probleemanalyse, het oordeel van de arbodienst over uw verschil van mening en het Plan van aanpak (met ingevuld bedrijfsprofiel) ontvangt. Vraagt u als werknemer het oordeel aan en hebt u deze informatie niet? Omschrijf dan op het aanvraagformulier in uw eigen woorden wat er aan de hand is.

### Bijdrage in de kosten

*Bij het aanvragen van een deskundigenoordeel moet u een bijdrage in de kosten betalen. Vraagt een werkgever het deskundigenoordeel aan, dan is deze bijdrage €350,-. Vraagt een werknemer een deskundigenoordeel aan, dan is de bijdrage €25,-.*

## UWV

UWV betekent Uitvoering Werknemersverzekeringen en is op 1 januari 2002 ontstaan uit het samengaan van de uitvoeringsinstellingen Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB Uitvoeringsorganisatie, USZO en Lisv. UWV voert de werknemersverzekeringen, zoals WW, WAO en ZW, uit in nauwe samenwerking met het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), voorheen het Arbeidsbureau.

### Hebt u vragen?

Kijk op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl). Hebt u vragen aan UWV? Als werkgever kunt u terecht bij het UWV-kantoor waar u mee te maken hebt: het vertrouwde aanspreekpunt van uw voormalige uitvoeringsinstelling (Cadans, Gak Nederland, GUO, SFB Uitvoeringsorganisatie of USZO). Als werknemer kunt u hier ook terecht, of u kunt advies vragen bij uw arbodienst.

▶ [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl)

▶ April 2002