

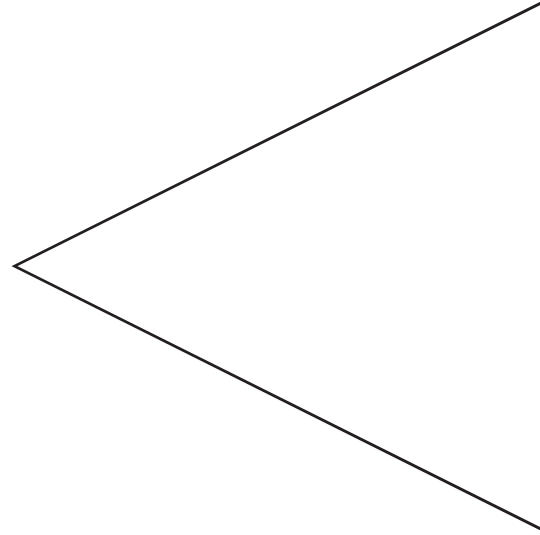
Als werkgever en werknemer hulp nodig hebben bij de reïntegratie

- ▶ Een deskundigenoordeel van UWV



VOOR REÏNTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN





Werk boven uitkering

UWV verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW en de WAO. Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

[uwv.nl](https://www.uwv.nl)
[werk.nl](https://www.werk.nl)

Inhoud

Reïntegratie: samen aanpakken	2
Wanneer een deskundigenoordeel van UWV?	2
Deskundigenoordeel over (on)geschiktheid tot werken	3
Deskundigenoordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer	4
Deskundigenoordeel over passend werk	4
Deskundigenoordeel over reïntegratie-inspanningen van de werkgever	6
Gevolgen van een deskundigenoordeel	6
De aanvraag	7

Als werkgever en werknemer hulp nodig hebben bij de reïntegratie

Reïntegratie: samen aanpakken

In ieder bedrijf wordt wel eens iemand ziek.

Als die ziekte langer duurt, dan werken werkgever en werknemer samen aan de reïntegratie van de werknemer. Hoe eerder dat in goed overleg wordt aangepakt, hoe lager de drempel is voor terugkeer naar werk.

UWV heeft hier normaal gesproken geen rol in. De reïntegratie is een zaak tussen **werknemer**, **werkgever** en arbodienst. Van de zieke werknemer én zijn werkgever wordt verwacht dat ze er alles aan doen om werkhervatting mogelijk te maken. Maar zodra de reïntegratie stagneert, vraagt u, werknemer of werkgever, een onafhankelijk deskundigenoordeel van ons. In deze brochure leest u wanneer dat kan en wat u met de uitslag kunt doen.

Als u er samen niet uitkomt

Meestal verloopt het reïntegratietraject zonder problemen. Maar als u er samen niet uitkomt, vraagt u eerst advies aan de arbodienst of uw reïntegratiebedrijf. Komt u er dan nog niet uit, dan is een bemiddelaar te overwegen. De werknemer kan ook terecht bij de vakbond, de vertrouwenspersoon van de werkgever of een patiëntenorganisatie. Werkgevers kunnen ook terecht bij hun branchevereniging of administratiekantoor.

Werknemer: waar in deze folder wordt gesproken over 'werknemer' geldt dit, tenzij anders aangegeven, ook voor degene die aanspraak maakt op ziekgeld ten laste van een eigen risicodrager Ziektewet.

Wanneer een deskundigenoordeel van UWV?

Soms stagneert de reïntegratie door een verschil van mening tussen werknemer en werkgever of omdat er behoefte is aan een deskundig oordeel over de uitvoering van het plan van aanpak. Zo kan kostbare tijd verloren gaan. In zo'n situatie is het niet de bedoeling om af te wachten. Het belang van reïntegratie is veel te groot. Voor de werknemer, omdat anders de afstand tot de arbeidsmarkt groter wordt. Voor de werkgever om economische redenen. En voor ons, omdat we moeten voorkomen dat mensen onnodig in de WAO belanden. Vraag daarom een deskundigenoordeel van UWV. Onze deskundigen 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.

Waarover geven wij een oordeel?

Wij geven op verzoek van de werknemer of de werkgever een oordeel over:

- de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer;
- de reïntegratie-inspanningen van de werknemer;
- passend werk binnen het bedrijf voor de werknemer;
- de reïntegratie-inspanningen van de werkgever.

Het oordeel is niet bindend

Het doel van ons oordeel is dat werknemer en werkgever er samen uit kunnen komen, maar het is niet bindend. Het is dus ook geen formele beslissing, u kunt er geen bezwaarschrift tegen indienen.

Werkgever: waar in deze folder wordt gesproken van 'werkgever' geldt dit, tenzij anders aangegeven, ook voor eigen risicodragers Ziektewet.

Toetsing door rechter of UWV

De werknemer is verplicht om mee te werken aan reïntegratie. Kan hij wel werken maar weigert hij, of wijst hij een redelijke maatregel van de werkgever af die gericht is op de terugkeer naar werk, dan mag de werkgever loon inhouden. De werknemer kan dit voorleggen aan de rechter, maar alleen als hij een deskundigenoordeel van ons kan laten zien.

Ook de werkgever is verplicht om al het mogelijke te doen om reïntegratie te bevorderen. Kan de werknemer wel werken, maar krijgt hij van de werkgever geen kans, dan komt het later misschien onnodig tot een WAO-aanvraag. In zo'n geval kan de werknemer een deskundigenoordeel vragen. De werkgever kan dan vervolgens zijn houding veranderen. Doet hij dit niet, dan zullen wij bij een beroep op de WAO de werkgever verplichten het loon langer door te betalen. In geval van een ziekteuitkering kan UWV het ziekgeld verhalen op de werkgever.

Een deskundigenoordeel is dus niet bindend, maar speelt wel een belangrijke rol bij een eventuele loonvordering door de werknemer of bij een eventuele loonsanctie voor de werkgever.

Via CAO: andere instantie dan UWV

Werkgevers en werknemers mogen via de CAO regelen dat voor een onafhankelijk deskundigenoordeel een andere instantie wordt ingeschakeld dan UWV. Raadpleeg zonodig de CAO voor uw bedrijfstak.

Deskundigenoordeel over (on)geschiktheid tot werken

Als er een meningsverschil is tussen werkgever en werknemer over de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer, dan kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd. De situatie: de werkgever vindt (na advies van de arbodienst) bijvoorbeeld dat de werknemer weer aan de slag zou kunnen in zijn eigen functie. Maar de werknemer vindt van niet. Mogelijk vermindert de werkgever dan het loon of betaalt hij het loon helemaal niet meer.

Wij geven geen deskundigenoordeel als een eigen risicodrager Ziektewet en de ex-werknemer die recht heeft op ziekgeld van de eigen risicodrager Ziektewet, een meningsverschil hebben.

Het onderzoek

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

Als de werkgever het oordeel aanvraagt en de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet. Er komt dan geen deskundigenoordeel. De werknemer kan dan niet naar de rechter om het loon te vorderen.

De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen de werkgever, de werknemer en de arbodienst de uitslag van het onderzoek. De arbodienst ontvangt de uitslag overigens pas als hierom gevraagd is. Hierin staat het

oordeel over de vraag of de werknemer geschikt of ongeschikt is voor zijn eigen werk en over de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. De werknemer en de arbodienst ontvangen daarbij ook de medische informatie, de werkgever ontvangt deze informatie niet. Wij geven geen oordeel over de vraag of de werkgever terecht het loon inhoudt. Dat kan alleen de rechter beoordelen.

Deskundigenoordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer

Als er een meningsverschil is tussen werkgever en werknemer over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer; of er bestaat behoefte aan een oordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer ook zonder dat er sprake is van een meningsverschil, kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd. De situatie: de werkgever vindt, na advies van de arbodienst, dat de werknemer bepaalde activiteiten kan doen die de reïntegratie gemakkelijker maken. Maar de werknemer weigert. Mogelijk vermindert de werkgever dan het loon of betaalt hij het loon helemaal niet meer. Ook is het mogelijk dat werknemer en werkgever samen behoefte hebben aan een deskundigenoordeel omdat zij bijvoorbeeld twijfelen aan welke inspanningen de werknemer moet verrichten om weer aan het werk te komen.

Wij geven geen deskundigenoordeel als een eigen risicodrager Ziektewet en de ex-werknemer die recht heeft op ziekengeld van de eigen risicodrager Ziektewet, een meningsverschil hebben.

Het onderzoek

Zowel werkgever als werknemer kan een oordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werknemer bij ons aanvragen. Afhankelijk van de situatie onderzoekt onze verzekeringsarts en, als dat nodig is ook een arbeidsdeskundige, of de werknemer geschikt is om zijn werk te doen.

Als de werkgever het oordeel aanvraagt en de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet. Er komt dan geen deskundigenoordeel. De werknemer kan dan niet naar de rechter om het loon te vorderen.

De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen de werkgever, de werknemer en de arbodienst de uitslag van het onderzoek. Hierin staat het oordeel over de vraag of de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen levert.

De werknemer en arbodienst ontvangen daarbij ook de medische informatie, de werkgever ontvangt deze informatie niet.

Wij geven geen oordeel over de vraag of de werkgever terecht het loon inhoudt.

Dat kan alleen de rechter beoordelen.

Deskundigenoordeel over passend werk

Als er een meningsverschil is tussen werkgever en werknemer over de passendheid van werk, of er bestaat behoefte aan een oordeel over de passendheid van werk zonder dat er sprake is van een meningsverschil, dan kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd.

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 wil daar niet aan meewerken.

Of: werknemer en werkgever vragen zich beiden af of bepaald aanwezig werk wel passend is.

Wat is passend?

Kan een werknemer niet in zijn eigen functie aan de slag? Dan moeten de werkgever en de werknemer samen op zoek naar ander passend werk binnen de organisatie. Hierbij wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheids-toestand, het loon, de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer, en met 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 de werkgever als de werknemer kan een advies over passend werk aanvragen. Wij onderzoeken het probleem dat de aanvrager aangeeft. 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, vroeger werk en arbeidspatroon.

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

De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen de werkgever, de werknemer en de arbodienst de uitslag van het onderzoek. Hierin staat het oordeel over de vraag of het werk passend is of niet. Of dat 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 kan aantonen dat dit niet redelijk is. Omgekeerd geldt hetzelfde: als de werkgever de werknemer passend werk aanbiedt, dan moet de werknemer dat in principe aanvaarden, tenzij hij kan aantonen dat het werk niet passend is.

Deskundigenoordeel over reïntegratie-inspanningen van de werkgever

Als er een meningsverschil is tussen werkgever en werknemer over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever, of er bestaat behoefte aan een oordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever zonder dat er sprake is van een meningsverschil, dan kan een deskundigenoordeel bij UWV worden aangevraagd. 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.

Ook is het mogelijk dat werknemer en werkgever samen behoefte hebben aan een deskundigenoordeel omdat zij bijvoorbeeld twijfelen aan welke inspanningen de werkgever moet verrichten om de werknemer weer aan het werk te helpen.

Het onderzoek

Zowel de werkgever als de werknemer kan een deskundigenoordeel over de reïntegratie-inspanningen van de werkgever aanvragen. Wij onderzoeken 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. Wat redelijk is, verschilt per situatie. Dit hangt af van 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 en de werknemer wil niet meewerken, dan hoeft hij dat ook niet.

De uitslag

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

Gevolgen van een deskundigenoordeel

Het is de bedoeling dat de werkgever en de werknemer er na het deskundigenoordeel samen uitkomen. En dat ons oordeel betrokken wordt bij de verdere reïntegratie, ook als het eventuele verschil van mening niet helemaal is opgelost.

Ondersteunt het oordeel het standpunt van de werkgever en weigert de werknemer mee te werken? Dan kan de werkgever het loon stopzetten zolang de werknemer niet meewerkt. In het uiterste geval kan hij zelfs ontslag aanvragen voor de werknemer. Ondersteunt 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

Ons deskundigenoordeel is niet bindend. U kunt er dus niet tegen in beroep gaan. Daarbij kan elk type oordeel maar eenmaal worden gegeven, tenzij de omstandigheden veranderen. 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? Of komt het tot een aangifte Ziektewet bij een tijdelijk dienstverband? Dan toetsen wij aan de hand van het Reïntegratieverslag of de werkgever en de werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen hebben verricht. Daarbij bekijken wij ook of de werkgever en de werknemer tijdens de reïntegratie een deskundigenoordeel hebben aangevraagd. En of zij het deskundigenoordeel bij hun reïntegratie-inspanningen hebben betrokken. Bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen kunnen wij een sanctie opleggen.

Is de werknemer in gebreke gebleven, dan kan hij worden gekort op zijn WAO-uitkering.

Is de werkgever in gebreke gebleven, dan kan de WAO-aanvraag worden afgewezen en de werkgever worden verplicht tot een langere periode van loondoorbetaling. Bij een ziekteaangifte kan UWV het ziekingeld verhalen op de werkgever als hij in gebreke is gebleven.

Voor eigen risicodragers Ziektewet kunnen wij bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen besluiten om de periode te verlengen waarover recht op ziekingeld ten laste van de eigen risicodragers bestaat.

Onafhankelijke deskundigen

De 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 zo veel 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'.

U kunt het formulier 'Aanvraag deskundigenoordeel' downloaden van onze website of opvragen bij het kantoor van UWV waarmee u al te maken heeft. Er is een formulier voor werknemers en een formulier voor werkgevers.

Zorg er als werkgever voor dat wij daarbij ook de probleemanalyse, het oordeel van de arbodienst over uw verschil van mening en het plan van aanpak (met ingevuld bedrijfsprofiel) ontvangen.

Vraagt u als werknemer het oordeel aan en heeft 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. Deze bijdrage is voor zowel werknemer als werkgever gelijk en bedraagt: € 50,-.

Op het aanvraagformulier machtigt u ons eenmalig om deze kosten automatisch te incasseren.

Meer informatie

Wilt u meer weten?

Bel dan met het kantoor van UWV waarmee u al contact heeft. De telefoonnummers vindt u via uwv.nl of in de correspondentie die u van ons ontvangt.

UWV

December 2004

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.