

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Geraadpleegd op: 23 mei 2024

Deskundigenoordelen re-integratie

Is de werknemer ziek en daardoor ongeschikt om de bedongen arbeid te verrichten? Dan is de werkgever gedurende 104 weken verplicht re-integratie-inspanningen te verrichten om zijn zieke werknemer te begeleiden naar eigen of passend werk binnen of buiten zijn bedrijf.^[1] De werknemer moet daaraan meewerken.^[2]

In de 'Regeling procesgang tijdens eerste en tweede ziektejaar' zijn de re-integratieverplichtingen van de werkgever en de werknemer nader uitgewerkt. Het deskundigenoordeel (hierna: DO) is één van de middelen dat hierbij ingezet kan worden. Een DO^[3] kan een stagnerend re-integratieproces (weer) vlottrekken. Het kan aan partijen een impuls geven om actief naar oplossingen te zoeken, het proces een andere wending te geven of bevestigen dat men op de goede weg is^[4]. In bepaalde situaties (zoals bij een loonvordering) moet men beschikken over een DO om toegang te kunnen krijgen tot de beroepsrechter. Het is de taak van UWV om op verzoek van werkgever of werknemer een oordeel te geven over^[5]:

- het bestaan van (on)geschiktheid tot werken, mits daar een geschil over bestaat;
- aanwezigheid van passend werk;
- re-integratie-inspanningen van de werknemer;
- re-integratie-inspanningen van de werkgever.

UWV geeft een onafhankelijk oordeel. Deskundigen zijn verplicht om onpartijdig onderzoek te doen.

Second opinion bedrijfsarts

Werknemers hebben het recht om een advies van de eigen bedrijfsarts te laten toetsen door een andere, onafhankelijke bedrijfsarts.^[6] De second opinion bij een andere bedrijfsarts is niet bedoeld om de plaats in te nemen van het DO van UWV. De werknemer mag beide instrumenten inzetten. Dat een second opinion is aangevraagd, of

aangevraagd kan worden, is nooit een reden om een aanvraag DO niet in behandeling te nemen.

Voorwaarden aanvragen deskundigenoordeel

- Alleen de werkgever en werknemer kunnen een aanvraag doen voor een DO;
- Per DO kan slechts 1 vraag worden gesteld;
Er zijn een aantal vraagstellingen mogelijk waarover een oordeel wordt gegeven. De vraag moet passen in het kader van het DO.
- Een aanvraag kan uiterlijk 5 jaar na het beëindigen van de loonbetalingsplicht worden ingediend;
Dit is de termijn waarbinnen de werknemer loon bij zijn werkgever kan vorderen. Er kan overigens alleen nog een DO afgegeven worden, als het nog mogelijk is om tot een oordeel te komen.
- Aan een uitspraak over geschiktheid tot werken moet een geschil ten grondslag liggen[7]. Voor de overige deskundigenoordelen geldt dit niet[8]

Specifieke voorwaarden

Zwangerschap

Er kan geen DO '(on)geschiktheid tot werken' worden aangevraagd als de werknemer vanwege beperkingen ten gevolge van zwangerschap uitvalt en recht heeft op ziekingeld van UWV. UWV stelt de (on)geschiktheid namelijk impliciet vast bij het toekennen van de uitkering. Een uitspraak over passend werk of de re-integratie-inspanningen van de werkgever of werknemer is wel mogelijk.

Eigenrisicodrager (ZW en WGA)

Eigenrisicodragers (ERD) ZW en WGA en hun ex-werknemers kunnen ook een DO aanvragen.

- Voor de ERD ZW en zijn ex-werknemers staan alle deskundigenoordelen open behalve het DO over (on)geschiktheid tot werken. UWV doet bij het vaststellen van het uitkeringsrecht impliciet een uitspraak over de (on)geschiktheid[9]
- Voor de ERD WGA en zijn ex-werknemers staat alleen de vraagstelling over re-integratie-inspanningen van werkgever open[10]

No-riskpolis

Er kan geen DO '(on)geschiktheid tot werken' worden aangevraagd als de werknemer vanwege de no-riskpolis recht heeft op ziekengeld van UWV^[11]. UWV stelt de (on)geschiktheid tot werken namelijk al vast bij het toekennen van de uitkering. De werkgever en werknemer houden re-integratie-verplichtingen. Een ander DO kan daarom wel worden aangevraagd.

Soorten deskundigenoordelen

Wanneer DO (on)geschiktheid tot werken?

Als er een verschil van mening is over het feit of de werknemer wel of niet volledig geschikt is voor zijn/haar eigen werk. Om dit geschil op te lossen kan de werknemer of werkgever een DO (on)geschiktheid tot werken aanvragen, zodat de re-integratie niet verder vastloopt. Ook kan een DO nodig zijn voor de werknemer om loondoorbetaling via de rechter te vorderen. Het doel van het onderzoek is om een uitspraak te doen over het wel of niet volledig geschikt zijn voor de bedongen arbeid.

Wanneer is DO (on)geschiktheid tot werken niet mogelijk?

Een DO '(on)geschiktheid tot werken' kan niet worden aangevraagd:

- over een periode na het tijdvak waarin de loondoorbetalingsverplichting geldt. Zo nodig kan (in overleg met de aanvrager) besloten worden tot het behandelen van een ander type DO (passende arbeid of re-integratie-inspanningen werkgever/werknemer) als de vraagstelling daar bij past;
- bij werknemers die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van zwangerschap/bevalling;
- bij ex-werknemers van een ERD ZW;
- bij werknemers met een no-riskpolis.

Wanneer DO passende arbeid?

De werkgever is verplicht passende arbeid te bieden binnen de grenzen van de redelijkheid, terwijl de werknemer verplicht is passende arbeid te aanvaarden. De werknemer kan ook zelf passende arbeid binnen de organisatie aanwijzen. De werkgever is verplicht om op de aanwijzing van de werknemer in te gaan. Als de werknemer twijfelt

aan de passendheid of als er een verschil van inzicht over bestaat, kunnen beide partijen een DO 'passende arbeid' aanvragen.

Wanneer DO re-integratie-inspanningen werknemer?

De werkgever kan een oordeel aanvragen als hij meent dat zijn werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie (bijvoorbeeld door niet in te gaan op redelijke voorstellen van de werkgever of door redelijke voorschriften niet op te volgen). De werkgever kan bijvoorbeeld een aanvraag doen vooruitlopend op een loonstop/loonopschorting of om aan te tonen dat de inspanningen van de werknemer te wensen overlaten, zo nodig in het kader van een ontslagprocedure.

De werknemer kan een oordeel aanvragen als hij vindt dat hij zich voldoende inspant, terwijl zijn werkgever het daar niet mee eens is. De werknemer kan bijvoorbeeld een oordeel vragen om aan te tonen dat er onmacht is of van een voorschrift dat hij in redelijkheid niet kan opvolgen.

Wanneer DO re-integratie-inspanningen werkgever?

De werkgever kan een oordeel aanvragen als hij van mening is dat hij voldoende en adequate inspanningen verricht, terwijl de werknemer daar een andere visie op heeft. Hij kan dit oordeel ook aanvragen vanuit de vraag of hij met de re-integratie op de goede weg is, bijvoorbeeld bij twijfel aan de adviezen van de arbodienst.

De werknemer kan zich tot UWV richten met de vraag of de werkgever voldoende en adequate re-integratie-inspanningen verricht. Als hij de werkgever via de rechter wil aanspreken op het nakomen van de re-integratieverplichtingen, dan is hij verplicht om eerst een DO bij UWV aan te vragen.

Als de WIA-aanvraag al is ingediend heeft het geen zin om een DO 're-integratie-inspanningen werkgever' aan te vragen. Vanaf dat moment beoordeelt UWV al de re-integratie-inspanningen van de werkgever in verband met de claimbeoordeling WIA. UWV geeft daarom in dit stadium geen DO meer af, tenzij de aanvrager dit oordeel nodig heeft voor een rechtszaak.

Intake deskundigenoordeel

Aanvraag DO

De werkgever en/of werknemer kan met een formulier van UWV een DO aanvragen. Per aanvraagformulier kan slechts 1 van de 4 vragen gesteld worden, waarbij de aanvrager de vraagstelling toe kan lichten.

Het aanvraagformulier wordt beoordeeld op de volgende aspecten:

- Is het formulier ondertekend? Is dit niet het geval, dan wordt het formulier geretourneerd met het verzoek de aanvraag alsnog te ondertekenen.
- Is de vraagstelling eenduidig en helder, sluit de vraag aan bij de geschetste situatie? Is dit niet het geval, dan moet in overleg met de aanvrager vastgesteld worden welke vraagstelling van toepassing is. Om dit helder te krijgen moet soms doorgevraagd worden, bijvoorbeeld naar het belang van het DO voor de aanvrager. Zie ook de aandachtspunten bij beoordeling vraagstelling.
- Zijn de noodzakelijke bijlagen meegestuurd? Ontbrekende stukken of aanvullende informatie worden alsnog opgevraagd. Voor het insturen van aanvullende gegevens geldt een termijn van 5 werkdagen.
Zie onder 'Onderbouwing en onderliggende stukken'
- Als er een DO 'passende arbeid' is aangevraagd, moet er een concreet werkaanbod of concrete beoogde arbeid zijn. Als dat niet het geval is, kan geen oordeel worden afgegeven. De aanvrager moet hiervan op de hoogte worden gesteld.

Er wordt contact opgenomen met de aanvrager ter bevestiging van de ontvangst en eventueel ter verduidelijking en completering van de aanvraag. De aanvrager wordt erop gewezen dat UWV:

- de andere partij informeert over de aanvraag;
- de andere partij de aanvraag en de bijlage toestuur.

Let op: Het toezenden van bijlagen geldt niet voor de (eventuele) medische informatie die apart wordt ingediend.

Hierbij wordt de aanvrager bewust gemaakt van het (mogelijke) risico dat bepaalde gegevens die in de aanvraag en bijlagen beschreven staan worden gedeeld, waaronder eventuele gezondheidsgegevens. UWV vraagt toestemming aan de aanvrager om de stukken inclusief de mogelijke gezondheidsgegevens te delen. Als de aanvrager het hier niet mee eens is, kan hij de aanvraag intrekken en eventueel een nieuwe aanvraag zonder gezondheidsgegevens indienen. Als hij ermee akkoord gaat, wordt de ontvangst van de aanvraag, inclusief toestemming om de stukken met eventuele gezondheidsgegevens met de andere partij te delen, aan beide partijen bevestigd. Laat de aanvrager of de

andere partij zich vertegenwoordigen door een gemachtigde, dan wordt contact opgenomen met de gemachtigde. De werknemer heeft het recht om zijn medewerking aan een medisch onderzoek te weigeren. Hoewel niet expliciet vastgelegd in de wet, moet de werknemer hier bij de intake op gewezen worden^[12]. Een weigering heeft mogelijk gevolgen voor de uitkomst van het DO.

Aandachtspunten beoordelen vraagstelling

In de praktijk blijkt dat de **vraagstelling niet altijd overeenkomt met datgene wat de aanvrager bedoelt**.

Voorbeelden hiervan:

- Aanvraag over (on)geschiktheid eigen werk:
 - terwijl de vraag betrekking heeft op aangepast of gedeeltelijk eigen werk. In dit geval is bij een concreet aanbod een DO 'passende arbeid' aan de orde.
 - terwijl het gaat om werken op arbeidstherapeutische basis. In dit geval is een DO 're-integratie-inspanningen' aan de orde.
 - terwijl de herstelmelding over een datum in de toekomst gaat. In dit geval is een DO nog niet aan de orde.
 - bij opschorting van het loon vanwege onvoldoende meewerken aan re-integratie. In dit geval is DO 'inspanningen werknemer' aan de orde.
- Aanvraag over passend werk:
 - terwijl er geen concreet aanbod of concreet aangewezen arbeid is. In dit geval kan een DO niet afgegeven worden.
 - terwijl er contactmomenten zijn, bijvoorbeeld koffie drinken op de werkplek, of activiteiten zonder loonwaarde. In dit geval is een DO 're-integratie-inspanningen' aan de orde.
 - terwijl er passend werk aanwezig is, maar de werkgever niet bereid is dit aan te bieden. In dit geval is een DO 're-integratie inspanningen werkgever' aan de orde.

Onderbouwing en onderliggende stukken

Als een DO wordt aangevraagd, verwacht UWV informatie over de visie van belanghebbenden, inclusief die van de bedrijfsarts en andere betrokken deskundigen. Als

deze informatie ontbreekt, moet dit alsnog opgevraagd worden. Voor het completeren van de aanvraag geldt een termijn van 5 werkdagen.

De volgende stukken moeten als basis aangeleverd worden:

- Een probleemanalyse en de (eventuele) daaropvolgende evaluatie(s).
- Bij vraagstelling (on)geschiktheid eigen werk:
 - functiebeschrijving van het eigen werk;
 - brief van de bedrijfsarts (over de (on)geschiktheid voor het eigen werk en per welke datum).
- Bij vraagstelling passend werk:
 - een beschrijving van het aangeboden werk;
 - of een beschrijving van de door werknemer aangewezen arbeid;
 - brief van de bedrijfsarts (over de belastbaarheid).
- Bij vraagstelling re-integratie-inspanningen werkgever of werknemer:
 - (bijstellingen van) probleemanalyse en plan van aanpak;
 - een (op moment van aanvraag) actueel oordeel;
 - brief van de bedrijfsarts (over de belastbaarheid en inzetbaarheid);
 - extern trajectplan of verslagen van het re-integratiebedrijf.

De werkgever moet alle gevraagde stukken aanleveren, inclusief de brief van de bedrijfsarts. Als de werkgever geen bedrijfsarts of arbodienst heeft ingeschakeld, wijst UWV hem op de wettelijke plicht hiertoe en adviseert hem om alsnog een bedrijfsarts in te schakelen^[13]. Als de werkgever de opgevraagde stukken niet binnen de termijn levert, kan de aanvraag niet in behandeling worden genomen.

Als werknemer niet over de noodzakelijke stukken of informatie van werkgever beschikt, volstaat een toelichting en wordt de aanvraag wel in behandeling genomen.

Bij de intake van een aanvraag deskundigenoordeel vragen we geen medische informatie op bij de bedrijfsarts. Voorwaarde voor het opvragen van medische informatie is dat dit gebeurt door een bevoegd persoon en voor een specifiek doel. Bij de intake is dat nog niet aan de orde.

Intrekken aanvraag DO

Het intrekken van een aanvraag DO is zowel vóór als na de start van de behandeling van de aanvraag mogelijk. Beide partijen worden hiervan op de hoogte gesteld. UWV brengt alleen kosten in rekening als er een DO is afgegeven.

Afwijzen aanvraag DO

Als bij de beoordeling van de aanvraag blijkt dat er niet aan de voorwaarden wordt voldaan voor het aanvragen van een DO, wordt de aanvraag afgewezen. De aanvrager kan tegen het weigeren van het uitbrengen van een DO geen bezwaar aantekenen.

Behandeltermijn DO

Voor alle deskundigenoordelen geldt een wettelijke afhandeltermijn van 2 weken^[14]. De mogelijkheid bestaat om deze termijn te verlengen of op te schorten^[15]. Binnen UWV wordt in principe een doorlooptijd van 4 weken gehanteerd. De termijn gaat in op de datum waarop de aanvraag is ontvangen. Als aanvullende informatie bij de werkgever wordt opgevraagd, schuift de termijn op met maximaal 5 werkdagen. De intake moet zo spoedig mogelijk plaats vinden. Zodra de vraagstelling duidelijk is en de noodzakelijke informatie voorhanden is, kan namelijk bepaald worden of inzet van de verzekeringsarts noodzakelijk is.

Wie behandelt het DO?

Een DO '(on)geschiktheid tot werken' wordt rechtstreeks voorgelegd aan een verzekeringsarts. Deze kan zo nodig een arbeidsdeskundige inschakelen. Bij dit DO verzorgt de verzekeringsarts de rapportage.

De arbeidsdeskundige voert de overige deskundigenoordelen uit. Hij moet bij de beoordeling uit kunnen gaan van een juiste belastbaarheid. Dit is van belang voor de RIV-toets en EWT-beoordeling. Bij twijfel of onduidelijkheid vraagt de arbeidsdeskundige bij de bedrijfsarts om een nadere toelichting op de belastbaarheid. Als er dan nog medische vragen of onduidelijkheden bestaan, stelt hij een gerichte vraag aan de verzekeringsarts. Een 'disclaimer' wordt niet gebruikt.

In de volgende situaties wordt de verzekeringsarts in ieder geval geraadpleegd:

- De bedrijfsarts heeft een medische urenbeperking gesteld of een re-integratie-belemmerend advies gegeven;
- De bedrijfsarts achtte (perioden van) geen re-integratiemogelijkheden of marginale mogelijkheden aan de orde;
- Er blijft onduidelijkheid of twijfel bestaan over de belastbaarheid van de werknemer of de door de bedrijfsarts geboden begeleiding, ondanks de toelichting die de arbeidsdeskundige van de bedrijfsarts kreeg;

- De werknemer is het niet eens met de door de bedrijfsarts vastgestelde belastbaarheid of met de door de bedrijfsarts geboden begeleiding.

De arbeidsdeskundige stelt gerichte vragen aan de verzekeringsarts. De verzekeringsarts beoordeelt of (aanvullende) medische informatie van de bedrijfsarts nodig is om de vragen van de arbeidsdeskundige te beantwoorden. Als dat nodig is, vraagt de verzekeringsarts (of een ander namens hem) de bedrijfsarts om de medische informatie te verstrekken.

Als de verzekeringsarts geraadpleegd wordt, doet hij een proportionele beoordeling en legt zijn bevindingen vast in een kort verslag. Afhankelijk van de plausibiliteit en consistentie van de verkregen informatie en indrukken (observaties), bepaalt de verzekeringsarts hoe uitgebreid het onderzoek moet zijn. Dit kan zowel schriftelijk, telefonisch als in een persoonlijk gesprek (zie [Standaard Onderzoeksmethoden](#)). De verzekeringsarts bepaalt of hij delen van het onderzoek delegeert.

Als de verzekeringsarts het standpunt van de bedrijfsarts overneemt zonder de werknemer op te roepen, terwijl de werknemer het niet eens is met de door de bedrijfsarts aangegeven belastbaarheid, informeert hij de werknemer hier over. De arbeidsdeskundige verzorgt de rapportage.

Algemene beoordelingsaspecten bij deskundigenoordeel

Geen oordeel over toekomstige datum

Het DO betreft een momentopname, gericht op een feitelijke situatie in het heden of in het verleden. Het DO gaat nooit over de toekomst. Dat betekent dat:

- een oordeel over geschiktheid tot werken zich richt op een specifieke geschildatum;
- een oordeel over passend werk zich richt op een concreet aanbod of aanwijzing op een bepaalde datum;
- een oordeel over de inspanningen van werkgever of werknemer gaat over een periode die voorafgaat aan de datum van aanvraag van het DO.

Het DO is een oordeel en nadrukkelijk geen advies.

Behoorlijkheidsvereisten

Het DO komt tot stand op basis van beginselen van behoorlijk bestuur^[16]. Deze beginselen zijn:

- fatsoenlijke bejegening (respectvol en attent in contacten);
- redelijkheid (afwegen van in het geding zijnde belangen);
- gewekt vertrouwen (gerechtvaardigde verwachtingen van werkgever en werknemer honoreren);
- onpartijdigheid (alle schijn van partijdigheid vermijden);
- hoor en wederhoor (alle betrokkenen horen, confronteren met tegengestelde standpunten);
- motivering (ieder oordeel wordt feitelijk en logisch gedragen door een kenbare motivering);
- actieve en adequate informatieverwerking (informatie verwerven en toetsen);
- professionaliteit (handelen conform professionele standaarden en richtlijnen).

Hoor en wederhoor

Om een compleet beeld van de situatie te kunnen vormen, vindt altijd hoor en wederhoor plaats voordat het deskundigenoordeel wordt afgegeven. Aan de aanvrager wordt gevraagd zijn standpunt toe te lichten en met feiten te onderbouwen. Daarbij wordt aangegeven dat die informatie ook aan de andere partij wordt toegezonden en voorgelegd voor een reactie. Als de andere partij de informatie van de aanvrager bestrijdt, wordt de aanvrager hiermee geconfronteerd en krijgt hij de gelegenheid daarop te reageren. Partijen moeten van elkaars standpunt op de hoogte zijn en in de gelegenheid worden gesteld om hun (nalaten van) handelen te motiveren. Nieuwe ter zake doende informatie moet altijd aan de andere partij worden toegezonden en voorgelegd voor een reactie.

Voor de verzekeringsarts betekent wederhoor doorgaans contact met de bedrijfsarts. Overleg wordt aangeraden als er vragen zijn over de visie of de begeleiding van de bedrijfsarts. Overleg is verplicht als er een verschil van inzicht is.

Geen medewerking werknemer bij medisch onderzoek

Als de werkgever een DO aanvraagt over (on)geschiktheid tot werken of re-integratie-inspanningen van de werknemer, en werknemer weigert aan een noodzakelijk medisch onderzoek mee te werken, geeft UWV geen oordeel af^[17]. UWV informeert de werkgever over de reden waarom geen oordeel gegeven kan worden.

Bij het DO 'passende arbeid' en 're-integratie-inspanningen werkgever' geeft UWV wél een oordeel af, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is. Wil de werknemer niet aan het medisch onderzoek meewerken, dan wordt hij erop gewezen dat er desondanks toch een oordeel kan worden afgegeven. Dit kan nadelig voor hem uitpakken.

Specifieke beoordelingsaspecten per deskundigenoordeel

DO (on)geschiktheid tot werken

Wat wordt onderzocht bij DO (on)geschiktheid tot werken?

Bij de beoordeling (on)geschiktheid tot werken (voorheen ziek/ niet ziek) gaat het uitsluitend over de vraag of iemand op een bepaalde datum (on)geschikt is tot het volledig verrichten van de bedongen arbeid. De bedongen arbeid is in de praktijk doorgaans hetzelfde als de laatst verrichte arbeid voor uitval wegens ziekte. De voorwaarde geldt dat op een bepaalde datum een geschil is tussen de werkgever en de werknemer.

Is er een verschil van mening over het feit of iemand gedeeltelijk geschikt is voor zijn eigen werk, zowel voor uren als voor taken? Dan valt dit onder het DO 'passende arbeid'.

Er moet sprake zijn van een geschil

Er is een geschil als beide partijen het niet eens zijn over de (on)geschiktheid voor de bedongen arbeid of als de werkgever twijfelt over het advies van de bedrijfsarts over de (on)geschiktheid voor de bedongen arbeid.

Het geschil heeft betrekking op (het recht op) doorbetaling van het loon of bezoldiging tijdens ziekte^[18]. Het feitelijk stoppen van het loon of bezoldiging is echter geen voorwaarde om een DO af te kunnen geven.

Beoordelen DO (on)geschiktheid tot werken

De verzekeringsarts voert het DO '(on)geschiktheid tot werken' uit.

De verzekeringsarts vergelijkt de belastbaarheid van de werknemer met de belasting in het eigen werk. Als er twijfel of onduidelijkheid bestaat over de belasting in het eigen werk, kan de verzekeringsarts de arbeidsdeskundige inschakelen. Hij stelt een gerichte vraag en beperkt zich daarbij tot de punten waarover twijfel of onduidelijkheid bestaat. In de rapportage van de verzekeringsarts staat zowel de mening van de werknemer als de mening van de bedrijfsarts duidelijk vermeld.

Als de verzekeringsarts de visie van de bedrijfsarts niet deelt, vindt altijd overleg plaats met de bedrijfsarts, in het kader van hoor en wederhoor. Tenzij contact na (minimaal) 2 pogingen niet tot stand is gekomen; de verzekeringsarts vermeldt dit dan in zijn rapportage.

DO passende arbeid

Wat wordt onderzocht bij DO passende arbeid?

De arbeidsdeskundige onderzoekt of de door werkgever aangeboden of de door werknemer aangewezen arbeid passend is. Onder passende arbeid valt alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding vanwege lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevraagd. Hierbij spelen drie elementen een rol:

- Krachten (belasting in relatie tot belastbaarheid);
- Bekwaamheden (opleiding, kwalificaties, ervaringseisen);
- Redelijkheid (kan van werknemer worden verlangd dat hij het werkaanbod aanvaard?).

Als uit de aanvraag blijkt dat de vraagstelling over slechts 1 of 2 elementen gaat, beperkt het onderzoek zich tot die elementen. Deze beperking moet dan wel in de rapportage vermeld worden. In de meeste gevallen richt het onderzoek over passende arbeid zich op het element krachten.

Beoordelen DO passende arbeid

Voorwaarde om de aanvraag in behandeling te nemen, is dat het gaat om:

- een concreet aanbod of een concrete aanwijzing (taken, tijden, locatie en omstandigheden);
- op een bepaald moment (datum waarop het werk is aangeboden) en tegen loonwaarde.

Partijen moeten concrete informatie aanleveren over het aangeboden of aangewezen werk. Als de informatie niet eenduidig is, wordt nagegaan wat er schriftelijk is vastgelegd over het aangeboden of aangewezen werk. Bijvoorbeeld in gespreksverslagen en een bijstelling van het plan van aanpak. Een werkplekonderzoek kan noodzakelijk zijn. UWV heeft hier een onderzoekende rol.

Beoordelen krachten

Hierbij gaat het om de balans tussen belasting en belastbaarheid. De arbeidsdeskundige onderzoekt de belasting in het aangeboden of aangewezen werk en zet dit af tegen de belastbaarheid van de werknemer. Bij onduidelijkheden over de belastbaarheid, neemt de arbeidsdeskundige in eerste instantie contact op met de bedrijfsarts. Als de visie van de bedrijfsarts duidelijk is, maar werknemer het hier niet mee eens is, schakelt de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts in. Zie 'Wie behandelt het DO?'. De arbeidsdeskundige stelt in dit geval een gerichte vraag aan de verzekeringsarts, waaruit blijkt wat de knelpunten zijn en waarover hij een uitspraak verlangt.

Beoordelen bekwaamheden

Hierbij gaat het vooral over opleiding en ervaring. De arbeidsdeskundige onderzoekt of de werknemer over voldoende actuele opleiding en ervaring beschikt om de aangewezen arbeid uit te oefenen. Als dit niet het geval is, moet de werknemer in staat zijn om de ontbrekende kwalificaties binnen redelijke termijn eigen te maken.

Het element bekwaamheden speelt vooral een rol als aangevoerd wordt dat werknemer onvoldoende kwalificaties, kennis e.d. heeft voor de aangewezen functie. Het oordeel beperkt zich dan tot objectieve aspecten als opleiding en ervaring.

Beoordelen redelijkheid

Hierbij gaat het over de vraag of het van de werknemer in alle redelijkheid kan worden verlangd dat hij het werk aanvaardt. De beoordeling richt zich uitsluitend op het door werknemer aangedragen bezwaar. UWV maakt een afweging op basis van de individuele casus en betreft hier de bestaande jurisprudentie bij. Uitgangspunt is "alles is redelijk, tenzij". Het geschil heeft doorgaans betrekking op de volgende aspecten (niet limitatief):

- Reistijd

De reistijd (woon/werk) mag geen onredelijke extra belasting vormen. Een enkele reistijd van circa 1,5 uur wordt over het algemeen acceptabel geacht. Als er een medische noodzaak is, kan de werknemer een vervoersvoorziening aanvragen[19].

- Functieniveau

Het niveau van het werk moet zoveel mogelijk aansluiten bij het niveau van de oude functie. Dit is anders als de beperkingen van werknemer tot gevolg hebben dat hij niet meer op zijn eigen niveau kan terugkeren. Naarmate het verzuim langer duurt, kan van de werknemer worden verwacht dat hij zijn eisen bijstelt[20].

- Arbeidspatroon

Het arbeidspatroon in het aangeboden werk moet zo dicht mogelijk aansluiten bij het oorspronkelijke patroon. Van de werknemer mag wél worden verwacht dat hij zich op dit punt flexibel opstelt.[\[21\]](#)

DO re-integratie-inspanningen werknemer

Wat wordt onderzocht bij DO re-integratie-inspanningen werknemer?

Op aanvraag van werkgever of werknemer toetst UWV of de werknemer voldoende meewerkt aan zijn re-integratie. De werknemer is verplicht om:

- redelijke voorschriften op te volgen en mee te werken aan getroffen maatregelen om de werknemer eigen of passende arbeid te kunnen laten verrichten;
- medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak over de re-integratie;
- passende arbeid te verrichten, wat door de werkgever wordt aangeboden[\[22\]](#).

Er hoeft geen geschil te zijn tussen werkgever en werknemer om het DO aan te vragen.

De aanvraag van werkgever moet informatie bevatten over welke specifieke activiteiten of interventies door hem of de arbodienst zijn voorgesteld en de wijze waarop werknemer hierop heeft gereageerd. De werknemer moet informatie verstrekken over de reden voor zijn verzoek.

Beoordelen DO 're-integratie-inspanningen werknemer'

De arbeidsdeskundige toetst:

- Welke activiteiten of interventies de werkgever of de arbodienst heeft voorgesteld;
- Welke reden de werknemer heeft om hier niet aan mee te werken;
- Of dit een plausibele reden is?

Het onderzoek richt zich onder andere op:

- Hield de werknemer zich aan de voorschriften van het verzuimreglement van de werkgever of arbodienst zoals schriftelijk vastgelegd?
- Hield de werknemer zich aan de door de arbodienst gegeven adviezen ter bevordering van zijn herstel? Zo ja, welke acties ondernam de werknemer om zijn herstel te bevorderen?

- Werkte de werknemer mee aan de door de werkgever voorgestelde re-integratie-bevorderende interventies?

Meent de werknemer dat hij niet aan de voorstellen kan mee werken vanwege zijn medische situatie, dan vraagt de arbeidsdeskundige, bij onduidelijkheid over de belastbaarheid, een toelichting aan de bedrijfsarts. Daarna nog bestaande medische vragen of onduidelijkheden worden aan de verzekeringsarts voorgelegd met een gerichte vraagstelling. Zie 'wie behandelt het DO?'.

DO re-integratie-inspanningen werkgever

Wat wordt onderzocht?

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen UWV vragen om een oordeel te geven over de re-integratie-inspanningen van de werkgever. Daarvoor hoeft geen meningsverschil te bestaan tussen werkgever en werknemer. De werkgever is verplicht om[23]:

- tijdig nodige maatregelen te nemen om te bevorderen dat een zieke werknemer in het eigen of een ander bedrijf eigen of passend arbeid kan verrichten;
- een plan van aanpak over de re-integratie op te stellen samen met de werknemer en dit regelmatig te evalueren en zo nodig bij te stellen;
- zich bij te laten staan door een bedrijfsarts of arbodienst.

De aanvrager moet zijn verzoek motiveren en alle relevante informatie aanleveren voor zover dat in redelijkheid kan worden geleverd. Relevante informatie is alle stukken die in het kader van de re-integratie zijn opgesteld. De werkgever moet de adviezen van de bedrijfsarts en arbodienst meesturen en aangeven wat hij met de adviezen heeft gedaan. Het DO 're-integratie-inspanningen werkgever' heeft betrekking op dezelfde aspecten als die ook aan de orde komen bij de toetsing van het re-integratieverslag (RIV) bij de aanvraag WIA. Er zijn wel enkele verschillen:

- Het DO beperkt zich tot de vraag of er sprake is van voldoende re-integratie-inspanningen tot het moment dat het DO wordt aangevraagd. Het oordeel bevat geen advies over de aard en de inhoud van nog te verrichten re-integratie-inspanningen.
- De RIV-toets gaat over de inspanningen van de werkgever over de gehele verzuimperiode en bevat ook uitspraken over het resultaat, de eventuele

deugdelijke grond voor bepaalde tekortkomingen en over de mogelijkheden om tekortkomingen te herstellen.

Beoordelen DO 're-integratie-inspanningen werkgever'

Het beoordelen van de re-integratie-inspanningen gebeurt aan de hand van de Werkwijzer Poortwachter. Re-integratieactiviteiten moeten worden gestart zodra de werknemer daartoe in staat is. In volgorde moeten deze gericht zijn op:

- het hervatten van het eigen werk, zo nodig met aanpassingen;
- herplaatsing in een andere functie, passend of passend te maken;
- plaatsing in werk bij een andere werkgever.

Bij de beoordeling van de inspanningen van de werkgever richt de arbeidsdeskundige zich op de volgende punten:

- Tijdigheid en voortvarendheid;
- De activiteiten zijn gebaseerd op een plan van aanpak, dat uitgaat van
 - een reële beschrijving van de persoonlijke mogelijkheden van de werknemer (persoonsprofiel);
 - het optimaal benutten van aanwezige kansen op werkhervatting (zoekprofiel).

Zodra het persoons- of zoekprofiel verandert, wordt het plan direct aangepast.

- Belemmerende factoren, zoals een arbeidsconflict, zijn zo snel mogelijk weggenomen;
- Genomen maatregelen als de werknemer in de ogen van de werkgever niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie;
- Het structurele karakter van een eventuele herplaatsing. Als een herplaatsing niet structureel is, moet de werkgever inspanningen blijven verrichten om de werknemer te herplaatsen in ander (passend) werk;
- Interventies zijn gebaseerd op een reële belastbaarheid. Bij twijfel over de belastbaarheid vraagt de arbeidsdeskundige bij de bedrijfsarts om een nadere toelichting. Als de toelichting van de bedrijfsarts niet voldoende is, wordt de verzekeringsarts ingeschakeld. Zie 'wie behandelt het DO?'.

De werkgever is verantwoordelijk voor het handelen van de door hem ingeschakelde deskundigen. Zo moet hij erop toezien dat de bedrijfsarts of arbodienst:

- regelmatig contact heeft met de zieke werknemer;
- een juiste beoordeling doet van diens belastbaarheid;
- zo nodig maatregelen treft om herstelgedrag te bevorderen.

Ook deze elementen maken deel uit van het DO 're-integratie-inspanningen werkgever'.

Rapportagevereisten deskundigenoordeel

In een DO wordt alléén de vraag beantwoord waarop het verzoek is gericht. Er wordt uitsluitend een oordeel gegeven over:

- de (on-)geschiktheid van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten;
- het al dan niet 'passend' zijn van concrete aangeboden en/of aangewezen werkzaamheden;
- de door de werknemer geleverde re-integratie-inspanningen;
- de door de werkgever ondernomen re-integratie-inspanningen.

De manier van rapporteren is compact en transparant. Er is een concrete onderbouwing, ondersteund met argumenten. Het biedt aanknopingspunten voor mogelijke adequate vervolgacties.

Ook wordt aangegeven hoe het oordeel tot stand is gekomen (zie onder "Behoorlijkheidsvereisten"). De gebruikte onderzoeksmethode, contactmomenten en de (af)weging van informatie wordt vermeld. In het rapport moet helder aangegeven worden wanneer en met wie contact was en wat de uitkomst van dat contact was. Het moet duidelijk zijn dat hoor en wederhoor is toegepast. Als niet aan alle behoorlijkheidsvereisten voldaan kan worden, dan wordt de reden hiervan in het rapport vermeld.

Gevolgen deskundigenoordeel

Het staat de werkgever en de werknemer vrij om een DO aan te vragen. Een DO is niet bindend en kent geen rechtsgevolgen. Het oordeel is dan ook geen besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht: er is geen bezwaar mogelijk.

Indirect kan het DO wel gevolgen hebben:

Om toegang te krijgen tot de beroepsrechter moet men in bepaalde situaties, zoals bij een loonvordering, beschikken over een DO. Daarnaast kan een DO bij bezwaar- en beroepsprocedures een richtingbepalende functie hebben. Bijvoorbeeld in de volgende situaties:

- ondanks het oordeel 'geschikt voor eigen werk', weigert werknemer het werk te hervatten. De werkgever kan een ontslagprocedure in gang zetten;
- bij het oordeel 'ongeschikt voor het eigen werk' kan de werknemer loon vorderen en van de werkgever begeleiding naar passend werk eisen;

- bij een oordeel 'passend werk' kan de werkgever loon inhouden en bij volharding een ontslagprocedure starten, als werknemer weigert het passende werk te aanvaarden;
- bij een oordeel 'passend werk' kan de werknemer het passend geachte werk via de rechter afdwingen, als de werkgever dat niet beschikbaar wil stellen;
- bij een oordeel 'onvoldoende inspanningen van de werkgever' kan de werknemer via de rechter adequate inspanningen afdwingen;
- als de werknemer zonder plausibele reden niet meewerkt aan zijn re-integratie, kan de werkgever afdwingen dat de werknemer aan zijn re-integratie meewerkt door loon in te houden en door, zo nodig, een ontslagprocedure in te zetten.

RIV-beoordeling

De uitspraak van het DO geeft niet altijd een gelijkkluidend oordeel bij toetsing van het RIV, want in het eindoordeel worden ook de inspanningen die plaatsvonden na het DO meegenomen. Om af te wijken van een eenmaal gegeven DO moet UWV zwaarwegende argumenten hebben dat het oordeel evident onjuist is. Denk hierbij aan onjuist verkregen of verstrekte gegevens of als er nieuwe feiten en omstandigheden zijn die ten tijde van het DO niet bekend waren.

Klachtenprocedure deskundigenoordeel

Voor belanghebbenden bestaat de mogelijkheid om een klacht in te dienen over de manier waarop UWV de aanvraag van een DO heeft behandeld.[\[24\]](#)

Klachten worden ingediend bij de divisie 'Klant en Service'. Een klacht die enkel betrekking heeft op de inhoud van het oordeel wordt niet in behandeling genomen. Het toetsen van de klacht vindt plaats op basis van de behoorlijkheidvereisten. Als een klacht gegrond verklaard wordt, wil dit niet per definitie zeggen dat het oordeel inhoudelijk onjuist was. Blijkt echter dat een bepaald oordeel wel inhoudelijk onjuist was, dan wordt deze conclusie in het antwoord op de klacht aan de belanghebbenden kenbaar gemaakt. Als partijen dit wensen en er een reëel belang bij hebben, kan de conclusie ook worden neergelegd in een nieuw DO. Wordt daarvoor gekozen, dan moet opnieuw aan alle formele vereisten worden voldaan. Uit het nieuwe DO moet duidelijk blijken dat het eerder gegeven DO onjuist was.

Kosten deskundigenoordeel

- Kosten aanvragen DO door werkgever
- Kosten aanvragen DO door werknemer