

Deskundigenoordeel van UWV

Informatie voor werkgever en werknemer

Werken aan perspectief

Werken is belangrijk, voor uzelf en voor de maatschappij. UWW helpt u om werk te vinden en te houden. Is werken niet mogelijk, dan zorgen wij voor tijdelijk inkomen. Dit doen wij op basis van de WW, WIA, WAO, Wajong, WAZ, WAZO en Ziektewet.

Inhoud

Re-integratie: samen aanpakken	2
Waarom een deskundigenoordeel van UWV?	3
Waarover geeft UWV een oordeel?	4
Wat heb ik aan een deskundigenoordeel?	7
Als u er met het deskundigenoordeel samen nog niet uitkomt. Wat dan?	8
Eigenrisicodrager: deskundigenoordeel ná einde dienstverband	9
Aanvragen deskundigenoordeel	10

N.B. Deze brochure gaat niet over het specifieke deskundigenoordeel voor werkgevers in de sector Overheid en Onderwijs. Dat gaat om ontslagadvies. Meer informatie hierover vindt u op uwv.nl.

Re-integratie: samen aanpakken

In ieder bedrijf wordt wel eens iemand ziek. Als die ziekte langer duurt, dan werkt u als werkgever en werknemer samen aan de re-integratie. Hoe eerder u dat in goed overleg doet, hoe makkelijker de werknemer weer aan het werk kan.

Re-integratie is een zaak tussen werknemer en werkgever. UWV heeft hier normaal gesproken geen rol in. De werkgever huurt een arbodienst of bedrijfsarts in, die ondersteunt en adviseert bij de re-integratie. Werknemer en werkgever doen er samen alles aan om de werknemer zo snel mogelijk weer (volledig) aan het werk te krijgen.

Meestal gaat dat zonder problemen. Bij moeilijkheden vraagt u als werkgever advies aan de arbodienst of uw re-integratiebedrijf. Of u roept de hulp in van een bemiddelaar, branchevereniging of administratiekantoor. Bent u werknemer? Dan kunt u advies vragen bij uw vakbond, de vertrouwenspersoon van uw organisatie of een patiëntenorganisatie.

Als u er samen niet uitkomt

Soms komt u er samen niet uit. De re-integratie loopt vast. Bijvoorbeeld omdat u een verschil van mening met elkaar heeft. Of omdat u niet zeker weet of u het plan van aanpak tot nu toe goed heeft uitgevoerd. Dan kan zowel de werknemer als de werkgever UWV vragen om een onafhankelijk deskundigenoordeel. Deze brochure is zowel voor de werkgever als de werknemer. Hier leest u wanneer u een deskundigenoordeel kunt aanvragen en wat u met de uitslag kunt doen.

Waarom een deskundigenoordeel van UWV?

Met een deskundigenoordeel kunt u de re-integratie weer op gang brengen. En dat is belangrijk.

Werknemer: hoe langer u niet werkt, hoe moeilijker het wordt om weer aan het werk te gaan.

Werkgever: hoe langer uw werknemer niet werkt, hoe hoger uw kosten worden.

Als u ons vraagt om een deskundigenoordeel, kijken onze deskundigen met een frisse en onafhankelijke blik naar de situatie van u allebei. Zij onderzoeken hoe de re-integratie tot nu toe is gegaan. Daarbij gebruiken ze onder andere informatie uit het re-integratieverslag zoals de Probleemanalyse en het Plan van aanpak, die voor de re-integratie zijn opgesteld.

Ook een deskundigenoordeel bij een arbeidsconflict?

Soms meldt een werknemer zich ziek omdat de arbeidsverhouding is verstoord. Er ontstaat dan vaak een meningsverschil: is de werknemer nu arbeidsongeschikt door ziekte of niet? In dat geval kunnen wij een oordeel geven over de arbeidsongeschiktheid. Maar over het arbeidsconflict zelf geven wij geen oordeel. Wij kunnen ook niet bemiddelen.

Het deskundigenoordeel: een oordeel, maar geen advies

Bij het beoordelen van de re-integratie-inspanningen kijken we naar de geschiedenis. We stellen vragen als: Wat is er gebeurd? Wie heeft wat gedaan? Het oordeel bevat dus geen advies over hoe het verder moet. Als u behoefte heeft aan advies over vervolgstappen, dan kunt u het beste contact opnemen met de arbodienst of bedrijfsarts.

Waarover geeft UWV een oordeel?

Het deskundigenoordeel geeft een antwoord op een concrete vraag over een concrete situatie. Het is een momentopname. Met het oordeel doen wij dus geen uitspraak over de toekomst. Wij geven op verzoek van de werknemer of de werkgever een oordeel over de volgende situaties.

1. Kan de werknemer zijn eigen werk doen?

Voorbeeld:

Werkgever: u vindt (na advies van de arbodienst) dat uw werknemer op een bepaalde datum weer volledig zijn eigen werk kan doen.

Werknemer: u vindt dat u op een bepaalde datum nog niet volledig uw eigen werk kan doen.

Uitzondering: Als de werknemer een Ziektewet-uitkering heeft van UWV. Dan geven wij geen deskundigenoordeel over de arbeids(on)geschiktheid. Deze beoordeling gebeurt namelijk al bij het vaststellen van het recht op een Ziektewet-uitkering. Bent u als werknemer of werkgever het niet eens met de Ziektewet-beoordeling? Dan kunt u daartegen bezwaar maken.

2. Is het werk binnen of buiten het bedrijf dat de werknemer wil of moet doen passend voor de werknemer?

Voorbeeld:

Werkgever: u heeft uw werknemer ander werk aangeboden binnen uw organisatie of buiten uw bedrijf, maar hij vindt het werk niet passend.

Werknemer: u ziet ander, passend werk binnen de organisatie of daarbuiten. Maar uw werkgever vindt dat werk niet geschikt voor u.

Werknemer en werkgever: u vraagt zich beiden af of bepaald werk wel passend is. Ook in dat geval kunt u een deskundigenoordeel aanvragen.

Wat is passend?

Werknemer: passend werk is werk dat u met uw ziekte nog kunt doen. U moet bereid zijn om passend werk te doen, als u dat wordt aangeboden.

Werkgever: houdt u bij het aanbieden van passend werk rekening met arbeidsverleden, opleiding, gezondheidstoestand, loon, mogelijkheden en beperkingen van uw werknemer.

Flexibiliteit

Werknemer:

Bent u langere tijd arbeidsongeschikt? En is de kans klein dat u uw eigen werk weer kunt doen? Dan verwacht UWV dat u flexibel bent in het zoeken van passend werk. Dit betekent dat u bereid bent om ook ander werk te accepteren. Ook als dat onder uw oude niveau is. Of dat u scholing volgt, of meewerkt aan het vinden van passend werk bij een andere werkgever. Hoe langer u arbeidsongeschikt bent, hoe meer wij van u verwachten dat u hieraan meewerkt.

Werkgever:

Is uw werknemer langere tijd arbeidsongeschikt? En is de kans klein dat hij zijn eigen werk weer kan doen? Dan verwachten wij dat u voor hem op zoek gaat naar passend werk in uw eigen bedrijf. Kunt u geen passend werk voor uw werknemer vinden? Dan is het belangrijk dat u door aanpassingen of scholing alsnog een passende werkplek vindt, binnen of buiten uw bedrijf.

3. Heeft de werknemer genoeg gedaan voor zijn re-integratie?

Voorbeeld:

Werkgever: u vindt (na advies van de arbodienst) dat uw werknemer een bepaalde actie kan ondernemen zodat hij weer aan het werk kan. Maar uw werknemer weigert dat te doen.

Werkgever en werknemer: misschien heeft u helemaal geen meningsverschil over de re-integratie-inspanningen, maar wilt u weten of u op de goede weg bent. Ook dan kunt u een deskundigenoordeel aanvragen.

4. Heeft de werkgever genoeg gedaan voor de re-integratie van zijn werknemer?

Voorbeeld:

Werknemer: u vindt dat uw werkgever niet de juiste actie onderneemt om u weer aan het werk te krijgen. Of dat hij er te weinig aan doet. Maar uw werkgever is het daar niet mee eens.

Werkgever en werknemer: misschien heeft u helemaal geen meningsverschil over de re-integratie-inspanningen, maar wilt u weten of u op de goede weg bent. Ook dan kunt u een deskundigenoordeel aanvragen.

Wanneer geven wij geen deskundigenoordeel?

UWV geeft soms geen deskundigenoordeel. Bijvoorbeeld in de volgende situaties:

- Als de werkgever en de werknemer het met elkaar eens zijn dat de werknemer niet arbeidsongeschikt is door ziekte.
- Als het gaat om een situatie die speelt nadat het dienstverband is afgelopen, tenzij de werkgever een eigenrisicodragers is (zie voor meer informatie het hoofdstuk *Eigenrisicodragers: deskundigenoordeel ná einde dienstverband*).
- Als u als werknemer niet wilt meewerken aan het onderzoek naar geschiktheid voor uw eigen werk. Gaat het om onderzoek naar geschiktheid voor ander werk? In dat geval geven wij wel een deskundigenoordeel.
- Als de werknemer een Ziektewet-uitkering van UWV heeft. Dan geven wij geen deskundigenoordeel over de geschiktheid voor het eigen werk. Deze beoordeling gebeurt namelijk al bij het vaststellen van het recht op een Ziektewet-uitkering.

Kan ik een tweede deskundigenoordeel vragen?

Wij geven over elke situatie maar één keer een deskundigenoordeel. U kunt alleen een tweede deskundigenoordeel aanvragen als het om een andere situatie gaat. Bijvoorbeeld een ander soort deskundigenoordeel, of als er nieuwe feiten of omstandigheden zijn.

Wat heb ik aan een deskundigenoordeel?

Werkgever:

Een deskundigenoordeel kan u en uw werknemer helpen bij de re-integratie van uw werknemer. Uw werknemer is verplicht om mee te werken aan re-integratie. Kan hij wel werken maar weigert hij dat? Of wijst hij een redelijke maatregel af die gericht is op de terugkeer naar werk? Dan kunt u zijn loon inhouden. Mocht het tot een rechtszaak komen, dan is het belangrijk dat u een deskundigenoordeel heeft.

Werknemer:

Een deskundigenoordeel kan u en uw werkgever helpen bij uw re-integratie.

- Houdt uw werkgever uw loon in? Dan kunt u proberen alsnog uw loon te krijgen. U doet dit door een loonvordering in te stellen bij de rechter. De rechter neemt uw loonvordering pas in behandeling als u een deskundigenoordeel kunt laten zien.
- Kunt u wel werken, maar krijgt u van uw werkgever geen kans? U kunt dan een deskundigenoordeel aanvragen over de re-integratie-inspanningen van uw werkgever. Mogelijk besluit UWW dat uw werkgever uw loon langer door moet betalen als u een beroep op de WIA doet.

Het oordeel is niet bindend

Het doel van ons oordeel is dat u als werknemer en werkgever samen verder kunt werken aan de re-integratie. Het oordeel is niet bindend. Er komen dus geen verplichtingen uit voort voor de werkgever of de werknemer. U kunt geen bezwaar maken tegen het deskundigenoordeel.

Deskundigenoordeel van een andere instantie

Werkgevers en werknemers mogen via de cao regelen dat voor een onafhankelijk deskundigenoordeel een andere instantie wordt ingeschakeld dan UWW. Kijk hiervoor bij de cao voor uw bedrijfstak.

Ben ik verplicht om mee te werken?

Werknemer:

U bent niet verplicht om mee te werken als uw werkgever een deskundigenoordeel aanvraagt. Als u daarvoor geen goede reden heeft, kan dat belangrijke gevolgen hebben.

U komt dan uw verplichtingen niet na. Het kan dan zijn dat uw loondoorbetaling (tijdelijk) stopt. U kunt zelfs ontslagen worden. UWV kan uw WW-uitkering weigeren.

Werkgever:

Als u niet meewerkt aan het deskundigenoordeel, zal het oordeel alleen worden gebaseerd op de informatie die wij van de werknemer krijgen.

Als u er met het deskundigenoordeel samen nog niet uitkomt. Wat dan?

Het is de bedoeling dat u er met het deskundigenoordeel samen uitkomt. En dat u het deskundigenoordeel gebruikt voor de verdere re-integratie, ook als u het misschien nog niet helemaal met elkaar eens bent. In het uiterste geval kunt u een rechtszaak aanspannen.

Toetsing van het Re-integratieverslag

Komt het tot een WIA-aanvraag? Of een ziekte-aangifte in verband met de aanvraag van een Ziektewet-uitkering, omdat het dienstverband eindigt? Dan bekijken wij in het Re-integratieverslag of u beiden voldoende aan de re-integratie heeft gedaan. Ook kijken we of u een deskundigenoordeel heeft aangevraagd op het moment dat de re-integratie dreigde vast te lopen. En of u het deskundigenoordeel heeft gebruikt bij de re-integratie.

Gevolgen onvoldoende re-integratie-inspanningen

Werknemer: Als UWV vindt dat u niet genoeg heeft gedaan om weer aan het werk te gaan, dan kan het zijn dat u een lagere WIA-uitkering krijgt.

Werkgever: Vindt UWV dat u niet genoeg heeft gedaan om uw werknemer weer aan het werk te krijgen? Dan kan het zijn dat:

- u verplicht wordt om een langere periode het loon door te betalen omdat de WIA-aanvraag wordt afgewezen;
- UWV bij een ziekte-aangifte het ziekgeld op u verhaalt.
- u langer ziekgeld moet betalen. Dit is alleen het geval als u Eigenrisicodragers Ziektewet bent.

Eigenrisicodrager: deskundigenoordeel ná einde dienstverband

Bent u als werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet of de WGA? Ook u en uw (ex-)werknemers kunnen een deskundigenoordeel aanvragen. Een aantal zaken zijn voor u iets anders geregeld. Het belangrijkste verschil is dat u ook een deskundigenoordeel kunt aanvragen over situaties die zich voordoen nadat de werknemer uit dienst is gegaan.

Verdere verschillen met andere werkgevers zijn:

Eigenrisicodragers voor de Ziektewet

U (of uw ex-werknemer die bij ziekte nog onder uw risico valt) kunnen alleen een deskundigenoordeel vragen over:

- passendheid van werk;
- re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Vindt UWV dat uw re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn geweest? Dan kunnen wij besluiten om na 104 weken ziekte de periode te verlengen dat u ziekgeld moet betalen.

U (of uw ex-werknemer die bij ziekte nog onder uw risico valt) kunnen geen deskundigenoordeel vragen over:

- de geschiktheid voor het eigen werk.

Deze beoordeling gebeurt namelijk al bij het vaststellen van het recht op een Ziektewet-uitkering.

Eigenrisicodragers voor de WGA

Als Eigenrisicodrager voor de WGA blijft u verantwoordelijk voor de re-integratie van uw (ex-)werknemer, ook nadat het dienstverband is afgelopen. U of uw (ex-)werknemer kunnen daarom een deskundigenoordeel aanvragen over de re-integratie-inspanningen ná afloop van het dienstverband. Het oordeel kan alleen gaan over de re-integratie-inspanningen van de werkgever.

Aanvragen deskundigenoordeel

Een deskundigenoordeel vraagt u als volgt aan:

Wat moet ik doen?

U vraagt een deskundigenoordeel aan met het formulier Aanvraag deskundigenoordeel.

U kunt het formulier Aanvraag deskundigenoordeel downloaden van onze website. Of u belt om het formulier aan te vragen via UWV Telefoon. Er is een formulier voor werknemers en een formulier voor werkgevers. Alleen degene die de aanvraag doet hoeft een formulier in te vullen.

Werkgever: zorgt u ervoor dat u met het formulier ook de gevraagde bijlagen zoals de Probleemanalyse, het recente Oordeel van arbodienst of bedrijfsarts en het Plan van aanpak meestuurt.

Werknemer: vraagt u het deskundigenoordeel aan, stuur dan ook de gevraagde bijlagen mee. Heeft u geen Probleemanalyse, Oordeel van arbodienst of bedrijfsarts en Plan van aanpak? Omschrijf dan op het aanvraagformulier in uw eigen woorden wat er aan de hand is. U kunt het beste eerst met uw bedrijfsarts of arbodienst overleggen over het aanvragen van een deskundigenoordeel. Zij kunnen u ook helpen bij het invullen van het aanvraagformulier.

Na uw aanvraag

Nadat wij uw aanvraag hebben ontvangen, nemen wij contact met u op om de situatie zo duidelijk mogelijk te krijgen. Wij bespreken met u hoe we verder gaan. Soms vragen wij u om aanvullende documenten.

De werkgever en de werknemer krijgen allebei een brief. Daarin staat wanneer u ons oordeel kunt verwachten.

Wat doet UWV?

De arbeidsdeskundige of de verzekeringsarts geven een oordeel over de situatie. Bij de beoordeling betrekken zij de standpunten van de werknemer en de werkgever; de arbeidsdeskundige neemt meestal contact op met de werkgever. De verzekeringsarts met de bedrijfsarts of arbodienst. Voor uitwisseling van gegevens tussen de arts van UWV en de bedrijfsarts is geen toestemming nodig van de werknemer. Wij nemen ook altijd contact op met de werknemer.

De uitslag

Binnen enkele weken na de aanvraag ontvangen de werkgever, de werknemer en de arbodienst of bedrijfsarts de uitslag van het onderzoek. Soms is bij het onderzoek ook medische informatie gebruikt. Deze sturen wij alleen op verzoek aan de werknemer en de bedrijfsarts. De werkgever krijgt deze informatie niet.

De kosten

Voor het deskundigenoordeel betaalt de aanvrager een bijdrage in de kosten. Deze bijdrage is voor de werknemer en de werkgever gelijk: u betaalt € 50. Op het aanvraagformulier machtigt u ons om deze kosten eenmalig automatisch te incasseren.

uwv.nl
werk.nl

Wilt u meer weten?

Kijk voor meer informatie op uwv.nl.

Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met:

UWV Telefoon Werknemers via 0900 - 92 94 (lokaal tarief).

UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief).

Als u al contact met ons heeft, vindt u het telefoonnummer op de brieven die u van ons ontvangt

