

Beleidsregels vaststelling arbeidsgehandicapte

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 3, eerste lid, onder a en e, van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten en het Arbeidsgehandicaptebesluit;

Besluit:

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- b. Wet Rea: Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten;
- c. WAO: Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- d. werkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 71a, eerste lid, van de WAO, alsmede de eigenrisicodragers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet;
- e. werknemer: degene op wie de vaststelling, bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet Rea betrekking heeft;
- f. arbodienst: de arbodienst, bedoeld in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet, door welke de werkgever zich laat bijstaan.
- g. probleemanalyse: een oordeel en advies van de arbodienst als bedoeld in artikel 2, tweede en derde lid, van de Regeling procesgang eerste ziektejaar;
- h. plan van aanpak: een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO.

Artikel 2. Advies van de arbodienst

1. De werknemer of werkgever die het UWV verzoekt vast te stellen of de werknemer arbeidsgehandicapte is als bedoeld in artikel 2, derde lid, van de Wet Rea, doet dit verzoek vergezeld gaan van een advies van de arbodienst dat de medisch-arbeidskundige beoordeling bevat op grond waarvan het UWV kan vaststellen dat de werknemer in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

2. Het advies van de arbodienst vermeldt of beschrijft in elk geval:

- a. de aard van de deskundigheid van de opsteller(s);

b. de ziekte of gebreken waarvan bij de werknemer sprake is;

c. de functionele beperkingen waartoe deze ziekte of gebreken leiden;

d. het structurele karakter van die beperkingen.

3. Voor zover van toepassing wordt in het advies vermeld en toegelicht:

- a. dat de werknemer in verband met ziekte of gebreken een aanzienlijk verhoogd risico heeft op ernstige gezondheidsklachten binnen vijf jaar;
- b. dat de werknemer als gevolg van zijn beperkingen evident minder dan 75% van een normale voltijdsfunctie kan vervullen;
- c. dat voor de werknemer voorzieningen als bedoeld in artikel 31 van de Wet Rea vereist zijn voor het verrichten van normale functies;
- d. welke voorzieningen of maatregelen noodzakelijk en voldoende zijn om de werknemer in staat te stellen de eigen arbeid of andere arbeid in het bedrijf van de werkgever te verrichten.

4. Indien de werknemer naar verwachting niet in staat kan worden gesteld tot het verrichten van de eigen arbeid of andere arbeid in het bedrijf van de werkgever, wordt in het advies vermeld en toegelicht:

- a. tot het verrichten van welke arbeid de werknemer wel in staat kan worden gesteld;
- b. welke voorzieningen of maatregelen daarvoor noodzakelijk en voldoende zijn;
- c. of die voorzieningen en maatregelen zijn te realiseren binnen een normale werkomgeving;
- d. over welk beroepsperspectief en welke arbeidsmarktqualificaties de werknemer beschikt.

5. Indien een probleemanalyse of een plan van aanpak zijn opgesteld, worden deze, met de eventuele evaluaties en bijstellingen, bij het advies gevoegd.

Artikel 3. Toestemming van de werknemer

1. Indien het in artikel 2 bedoelde verzoek niet door de werknemer zelf wordt gedaan, gaat het vergezeld van een door de werknemer ondertekende

en gedateerde verklaring die inhoudt dat hij het UWV toestemming geeft vast te stellen dat hij arbeidsgehandicapte is.

2. De vaststelling vindt niet plaats indien de werknemer de gegeven toestemming intrekt.

3. Het UWV herroept een besluit tot vaststelling dat een werknemer arbeidsgehandicapte is, indien deze tijdig tegen dat besluit bezwaar maakt op de grond dat hij voor die vaststelling geen toestemming heeft gegeven, of dat hij de gegeven toestemming intrekt.

4. Buiten het geval als bedoeld in het derde lid trekt het UWV een besluit tot vaststelling dat een werknemer arbeidsgehandicapte is op diens verzoek in, indien blijkt dat hij:

- a. voor die vaststelling geen toestemming heeft gegeven; of
- b. wegens bijzondere omstandigheden in redelijkheid niet aan de gegeven toestemming kan worden gehouden.

Artikel 4. Ontbreken van advies of toestemmingsverklaring

1. Het UWV stelt aan de indiener van een verzoek als bedoeld in artikel 2 een termijn om dit verzoek aan te vullen, indien het in artikel 2 genoemde advies of de in artikel 3 genoemde verklaring niet zijn bijgevoegd of indien deze niet aan de in de artikelen 2 en 3 genoemde vereisten voldoen, tenzij aanstonds duidelijk is dat de indiener niet in staat of niet bereid is het verzoek aan te vullen.

2. Wordt het verzoek niet binnen de gestelde termijn aangevuld, dan stelt het UWV aan de hand van eigen onderzoek vast of de werknemer in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid, en of hij het UWV toestemming geeft vast te stellen dat hij arbeidsgehandicapte is.

Artikel 5. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de publicatie van de Staatscourant waarin het is geplaatst.

Dit besluit wordt met de toelichting in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 27 januari 2005.

J.M. Linthorst, voorzitter Raad van bestuur.

Toelichting

Algemeen

Voor het toekennen van premiecorrectie op grond van artikel 79b van de WAO, van voorzieningen op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet Rea) of van ziekengeld op grond van artikel 29b van de Ziektewet, geldt als wettelijke voorwaarde dat de betrokken werknemer arbeidsgehandicapt is. Een werknemer wordt als arbeidsgehandicapt aangemerkt indien hij behoort tot een van de categorieën die worden genoemd in artikel 2, eerste lid, van de Wet Rea, of indien op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Artikel 3, eerste lid, van de Wet Rea geeft het UWV de taak om dit vast te stellen, echter met de toevoeging: 'na daarover geadviseerd te zijn door de arbodienst van de werkgever die het loon van de werknemer bij ziekte doorbetaalt, in welk advies wordt aangegeven of de werknemer naar het oordeel van de arbodienst arbeidsgehandicapt is, met toepassing van een voorziening de eigen arbeid kan blijven verrichten, of bij dezelfde werkgever, al dan niet met toepassing van een voorziening, in een andere functie arbeid kan verrichten'. De wetgever gaat er kennelijk van uit dat het UWV zijn beslissing baseert op een onderbouwd advies van de arbodienst.

Om de advisering effectief en doelmatig te laten plaatsvinden, is het van belang dat de arbodienst zijn rapportage zo inricht dat het advies voor het UWV gemakkelijk toetsbaar is. De werkgever en de werknemer hoeven dan aan het UWV geen gegevens meer te verstrekken die zij ook al aan de arbodienst hebben verstrekt, de arbodienst kan ervan uitgaan dat een goed onderbouwd advies snel tot het gewenste resultaat zal leiden, en het UWV hoeft geen eigen onderzoek te doen naar gegevens die al door de arbodienst zijn onderzocht.

In deze beleidsregels worden voor de advisering door de arbodienst richtlijnen gegeven, ontleend aan het beslissingschema bij het Arbeidsgehandicaptebesluit. Verder wordt vastgelegd dat het UWV, om redenen van doelmatigheid, de toestemming van de werknemer in beginsel aanneemt op grond van een door de werkgever overgelegde, door de werknemer ondertekende verklaring. Indien later mocht blijken dat de werknemer in werkelijkheid zijn toestemming niet heeft willen geven, wordt de vaststelling dat hij arbeidsgehandicapt is, op zijn verzoek ongedaan gemaakt.

Artikel 1

De werkgever die een werknemer in dienst heeft die ongeschikt tot werken is geworden en aan wie hij loon moet doorbetalen, is medeverantwoordelijk voor diens reïntegratie, en kan dus er belang bij hebben dat wordt vastgesteld dat die werknemer arbeidsgehandicapt is. Hetzelfde geldt echter voor de werkgever bij wie die werknemer niet meer in dienst is, maar die aan die ex-werknemer ziekengeld moet betalen omdat hij eigenrisico-drager is voor de Ziektewet. Ook in die situatie moet de arbodienst waarbij de werkgever is aangesloten, het UWV kunnen adviseren.

Artikel 2

De werkgever die bij het UWV een aanvraag indient voor een voorziening, een subsidie of een premiecorrectie die betrekking heeft op een werknemer die nog niet als arbeidsgehandicapt wordt aangemerkt (niet rechtstreeks op grond van de wet Rea, en ook niet op grond van een eerdere medisch-arbeidskundige beoordeling) doet daarmee tevens het verzoek aan het UWV om vast te stellen dat de betreffende werknemer arbeidsgehandicapt is. Hij onderbouwt dit verzoek met een advies van zijn arbodienst. Ook de werknemer zelf kan een aanvraag voor een voorziening, zoals bijvoorbeeld een meeneembare werkplekvoorziening, onderbouwen met een advies van de arbodienst waarbij zijn werkgever is aangesloten. Verder is denkbaar dat een nieuwe werkgever, bij wie de werknemer mogelijk in dienst kan treden, het UWV verzoekt vast te stellen dat de werknemer arbeidsgehandicapt is, en dit verzoek

onderbouwt met een advies dat is opgesteld door de arbodienst van de huidige werkgever of, indien dit praktisch is, van zijn eigen arbodienst. Het spreekt daarbij vanzelf dat medische en andere privacygevoelige gegevens worden verstrekt op een zodanige wijze dat de gewenste vertrouwelijkheid is gewaarborgd. Artikel 4 van het Arbeidsgehandicaptebesluit stelt eisen aan de deskundigheid van degenen die het advies opstellen, en bepaalt verder dat zij zich bij hun advisering moeten beperken tot het terrein van hun specifieke deskundigheid. Een advies dat is opgesteld door een persoon zonder de juiste kwalificaties, moet in elk geval worden getoetst door iemand die daarvoor wel beschikt. Het is daarom van belang dat de arbodienst de aard van de deskundigheid van de opsteller(s) van het advies kenbaar maakt. Het UWV kan dan beoordelen in hoeverre eigen deskundigen moeten worden ingeschakeld voor een aanvullende beoordeling.

Uit het advies van de arbodienst moet uitdrukkelijk blijken dat het beslissingschema behorend bij het Arbeidsgehandicaptebesluit is gevolgd. Het advies moet een beschrijving bevatten van de ziekte of gebreken waarvan bij de werknemer sprake is, en van de functionele beperkingen waartoe deze ziekte of gebreken leiden. Verder moet worden aangegeven hoe lang de beperkingen al bestaan, hoe lang zij vermoedelijk zullen voortduren, en hoe naar verwachting het beloop daarvan zal zijn. De beperkingen moeten structureel zijn, dat wil zeggen: niet van voorbijgaande aard.

In de volgende drie situaties wordt een werknemer steeds als arbeidsgehandicapt aangemerkt:

1. De werknemer heeft in verband met ziekte of gebreken een aanzienlijk verhoogd risico op ernstige gezondheidsklachten binnen vijf jaar. Het betreft hier ziekten die bij ontdekking nog geen beperkingen hoeven meebrengen, maar die naar actueel medisch inzicht met een grote mate van waarschijnlijkheid binnen enkele jaren een sterk invaliderend verloop zullen hebben. Voorbeelden: multiple sclerose, progressieve spierziekten, bepaalde vormen van kanker.
2. De werknemer kan als gevolg van zijn beperkingen evident minder dan

75% van een normale voltijdsfunctie vervullen.

3. Voor de werknemer zijn voorzieningen als bedoeld in artikel 31 van de Wet Rea vereist voor het verrichten van normale functies. Het gaat daarbij om vervoersvoorzieningen voor het woon-werkverkeer, persoonlijke ondersteuning bij het werk, communicatievoorzieningen voor doven, en meeneembare voorzieningen voor de werkplek.

Is een van deze situaties van toepassing, dan wordt dit in het advies vermeld en toegelicht.

In het advies moet worden aangegeven of de werknemer in staat gesteld kan worden om het eigen werk te hervatten, en zo ja, welke voorzieningen of maatregelen daarvoor nodig en geschikt zijn. Is hervatting in het eigen werk niet meer mogelijk, dan moet duidelijk worden of er binnen het bedrijf van de werkgever andere mogelijkheden tot werkhervatting bestaan, en zo ja, welke extra inspanning, die de normale werksituatie overstijgt, de werkgever daarvoor moet leveren. Kan de werknemer niet binnen het bedrijf van de werkgever worden herplaatst, dan wordt in het advies uiteengezet welke werkzaamheden hij elders nog zou kunnen verrichten, en welke voorzieningen of maatregelen daarvoor nodig en geschikt zouden zijn. Zijn er geen voorzieningen of maatregelen nodig, dan is het van belang of de werknemer beschikt over een goed beroepsperspectief en goede arbeidsmarkt-kwalificaties. Onder beroepsperspectief wordt verstaan: de kans om in een bepaald beroep werk te vinden, gelet op de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt-kwalificaties zijn meer persoonlijke factoren, zoals opleiding en werkervaring, bezien in vergelijking met die van andere werkzoekenden in hetzelfde beroep. Zijn er voorzieningen of maatregelen nodig, dan wordt beoordeeld of die binnen een normale werkomgeving te realiseren zijn. Worden de aldus verkregen bevindingen geordend aan de hand van het beslisschema bij het Arbeidsgehandicaptebesluit, dan leidt dit tot de conclusie dat de werknemer wel of niet als arbeidsgehandicapte moet worden aangemerkt.

Indien in het kader van de reïntegratie van de werknemer een probleem-analyse of een plan van aanpak zijn

opgesteld, worden deze bij het advies gevoegd. De gegevens die hierin zijn vermeld, hoeven dan niet meer afzonderlijk te worden verstrekt, en in het advies kan met een verwijzing naar die gegevens worden volstaan.

Artikel 3

In artikel 2, tweede lid, van het Arbeidsgehandicaptebesluit is bepaald dat het UWV alleen kan vaststellen dat een werknemer arbeidsgehandicapte is indien deze daarom zelf heeft verzocht, of indien hij daarvoor zijn toestemming heeft gegeven. Is het verzoek afkomstig van een werkgever of van een arbodienst namens een werkgever, dan moet het UWV zich ervan vergewissen dat de werknemer daarin heeft toegestemd. Indien bij het verzoek een toestemmingsverklaring wordt bijgevoegd, voorzien van de datum en van de handtekening van de werknemer, zal het UWV in de regel op deze verklaring afgaan, en de werknemer niet om een uitdrukkelijke bevestiging vragen.

Trekt de werknemer, om welke reden dan ook, zijn gegeven toestemming in, dan vervalt daarmee een wettelijk vereiste voor de vaststelling dat hij arbeidsgehandicapte is, en vindt die vaststelling dus niet plaats. Stelt het UWV vast dat de werknemer arbeidsgehandicapte is, dan wordt dit in de vorm van een beschikking aan de werknemer kenbaar gemaakt. Maakt de werknemer tegen die beschikking bezwaar, op de grond dat hij zijn toestemming niet gegeven heeft, of dat hij zijn toestemming wil terugnemen, dan herroept het UWV het genomen besluit. De werknemer heeft dus steeds de mogelijkheid om zich te bedenken, totdat de bezwaartermijn is verstreken.

Is de bezwaartermijn ongebruikt verstreken, dan blijft het besluit om de werknemer voor de duur van vijf jaar als arbeidsgehandicapte aan te merken, in principe in stand. Het besluit wordt in dat geval alleen ingetrokken indien alsnog komt vast te staan dat de werknemer zijn toestemming niet heeft gegeven (de handtekening onder de toestemmingsverklaring is bijvoorbeeld niet van hem, maar van iemand anders), of indien bijzondere (te lezen als: uitzonderlijke, onvoorzienbare en onvermijdbare) omstandigheden het onredelijk maken dat het UWV de werknemer aan de eerder gegeven toestemming houdt.

Artikel 4

Het UWV moet op grond van de wet de arbodienst in de gelegenheid stellen advies uit te brengen. De arbodienst heeft ten opzichte van het UWV echter geen verplichting om te adviseren. Blijft het advies achterwege, of is het niet deugdelijk, dan moet het UWV zelfstandig een beslissing nemen. Deze beslissing moet in dat geval worden gebaseerd op eigen onderzoek. Hetzelfde geldt voor de toestemming van de werknemer. Voegt de werkgever of de arbodienst bij het verzoek geen door de werknemer ondertekende toestemmingsverklaring bij, dan nodigt het UWV zelf de werknemer uit om zich al dan niet akkoord te verklaren met de arbeidsgehandicaptebeoordeling. Voordat het UWV overgaat tot eigen onderzoek of tot het uitnodigen van de werknemer, biedt het de indiener van het verzoek eerst nog een (korte) termijn om het ontbrekende aan te vullen, behalve indien het bij voorbaat duidelijk is dat van die gelegenheid toch geen gebruik gemaakt zal worden.

Amsterdam, 27 januari 2005.

J.M. Linthorst, voorzitter Raad van bestuur.