



Betreft Input OVAL en Kwaliteit op Maat wetsvoorstel
advies bedrijfsarts leidend maken bij de RIV-toets

Datum 23 maart 2023

Geachte Kamerleden,

Binnenkort spreekt u over het wetsvoorstel advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV. OVAL, de brancheorganisatie van arbodienstverleners, loopbaan- en re-integratiebedrijven, en Kwaliteit op Maat (KoM), brancheorganisatie voor duurzaam werk, steunen deze wet. Deze wet neemt onzekerheid en onbegrip weg bij (kleine) werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode, levert een bijdrage bij het wegwerken van de tekorten bij de sociaal-medische beoordelingen en past tevens bij het uitgangspunt dat de dienstverlening dient uit te gaan van vertrouwen.

Behoud het stelsel, maar haal onzekerheid (kleine) werkgevers weg

Het stelsel van twee jaar loondoorbetaling en re-integratie is zeer succesvol. Het ziekteverzuim in Nederland is over de jaren heen laag. Met de bij de werkgever belegde verantwoordelijkheid vinden werknemers vaak een geschikte werkplek bij de eigen werkgever en blijft de instroom naar, en de uitgaven voor, de WIA beperkt. Dit is een succesvolle werkwijze. Zowel het verzuim als de instroom in de WIA is met de Wet verbetering poortwachter fors gedaald.

Als een werknemer ziek wordt, schakelt een werkgever voor de ondersteuning en re-integratie veelal een bedrijfsarts in. Dit omdat dit niet de kerncompetentie van een werkgever is. De bedrijfsarts spreekt dan, op zeer regelmatige basis, de zieke werknemer en ondersteunt deze tijdens het ziekteproces. Daarnaast adviseert de bedrijfsarts de werknemer en de werkgever over de medische belastbaarheid, zoals de mogelijkheden tijdens de re-integratie naar werk, van een werknemer. De bedrijfsarts staat hierbij naast werknemer en werkgever en heeft hierbij een adviesrol. Vanwege de kennis en kunde van een bedrijfsarts varen werknemer en werkgever op het oordeel en de adviezen van een bedrijfsarts.

Bij de RIV-toets beoordeelt de verzekeringsarts de adviezen van de bedrijfsarts. Meestal komen zij tot dezelfde conclusie. Slechts in een zeer enkel geval (1,3% van het totaal aan beoordeelde re-integratieverslagen)¹ komt de verzekeringsarts tot een ander oordeel over de medische belastbaarheid en legt het UWV een loonsanctie aan de werkgever op. Dit is opvallend want de

¹ UWV position paper 'Wetsvoorstel RIV-toets',
<https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2020D44599>

bedrijfsarts heeft een langjarige medische behandelrelatie met de zieke werknemer en kent dus de (on)mogelijkheden in de medische belastbaarheid. De verzekeringsarts velt nu, weliswaar goed gedocumenteerd, eenmalig, achteraf en in korte tijd een oordeel over de medische belastbaarheid van een zieke werknemer van de voorgaande twee jaren.

Een loonsanctie, vanwege een ander oordeel over de medische belastbaarheid, komt voor een werkgever uit het niets en is voor die werkgever dan ook onbegrijpelijk. Immers een werkgever vaart hierbij op de kennis en kunde van een bedrijfsarts en volgt daarbij alle adviezen op rondom de medische belastbaarheid. Dit advies over de medische belastbaarheid van een zieke werknemer is niet beïnvloedbaar door een werkgever. Het gevolg van deze onzekerheid en dit onbegrip is dat het draagvlak onder (kleine) werkgevers voor de verplichte, maar succesvolle, loondoorbetalingsperiode afneemt.

Bij OVAL en KoM zijn voorbeelden bekend waarbij als gevolg van een afwijkend oordeel tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts een werkgever een loonsanctie opgelegd heeft gekregen en deze voor de werkgever en werknemer moeilijk te begrijpen is. Het betreft hier doorgaans ziektebeelden die minder duidelijk zijn en waarvoor minder eenduidige, ook vanuit de curatieve sector, diagnoses kunnen worden gesteld. Voorbeelden van ziektebeelden waar vaker afwijkende oordelen over medische belastbaarheid plaatsvinden, zijn: chronische vermoeidheid (cvs/me), fibromyalgie en Long Covid.

Praktijkvoorbeeld

Betrokkene is gedurende 104 weken ernstig ziek. Bedrijfsarts heeft hele verzuimperiode geen benutbare mogelijkheden (GBM) afgegeven en betrokkene zat ook nog langere periode intern. De prognose is zeer ongunstig. Dit onderbouwen bedrijfsarts, ex-werkgever en casemanager ook.

Bij RIV-toetsing oordeelt de verzekeringsarts dat er kansen zijn gemist terwijl betrokkene GBM heeft en een hele periode intern heeft gezeten. Er zijn weinig mogelijkheden en kansen op herstel, maar theoretisch zijn ze er volgens de verzekeringsarts nog wel.

Werkgever heeft gedaan wat van hem verwacht werd, is uitgegaan van belastbaarheidsprofiel van betrokkene, opgesteld door bedrijfsarts, en krijgt toch loonsanctie. Om te loonsanctie te bekorten wordt een expertisebureau ingezet voor medische onderbouwing. Betrokkene maakt het niet meer mee want betrokkene overlijdt in bekortingsperiode aan de ziekte.

Inmiddels heeft ook de rechter zich uitgesproken over het opleggen van een loonsanctie door het UWV aan een werkgever vanwege een afwijkend oordeel tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts over de medische belastbaarheid. In deze uitspraak stelt de rechtbank de werkgever in het gelijk en geeft daarbij aan dat van een werkgever niet gevraagd kan worden, en bovendien niet redelijk is, om het advies van een bedrijfsarts in twijfel te trekken.²

Loonsanctie blijft bestaan na invoering wetsvoorstel

Belangrijk is dat een eventuele loonsanctie voor een werkgever blijft bestaan. Immers de beoordeling van het re-integratieverslag (RIV) wordt ook na invoering van dit wetsvoorstel nog steeds door een arbeidsdeskundige uitgevoerd. Dat betekent dat werkgever (en werknemer) verantwoordelijk blijven voor de re-integratie tijdens ziekte. Indien een werkgever onvoldoende re-integratie inspanningen uitvoert dan blijft de mogelijkheid voor het UWV bestaan om een loonsanctie aan een werkgever uit te delen. Ook het belangrijkste werk van de verzekeringsarts, de claimbeoordeling en het vaststellen van de arbeidsongeschiktheid(spercentage), blijft bij deze wet onveranderd.

Stimulans overleg bedrijfsarts – verzekeringsarts

Dit wetsvoorstel versterkt bovendien de samenwerking tussen bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. In plaats van juridisch getouwtrek tussen beide beroepsgroepen wordt er door dit wetsvoorstel intercollegiaal overleg, ten bate van de kwaliteit, mogelijk. In de huidige situatie waar een verzekeringsarts oordeelt over het werk van de bedrijfsarts is collegiaal overleg, vanwege juridische consequenties, tussen bedrijfsarts en verzekeringsarts vrijwel niet mogelijk. Dit voedt het wantrouwen tussen beide disciplines. En juist het advies van de verzekeringsarts is bij complexe dossiers van grote toegevoegde waarde. Het meenemen van het verzekeringsgeneeskundig perspectief is essentieel om al veel eerder (bijvoorbeeld rond het eerste jaar) goede keuzes te kunnen maken doordat de verschillende mogelijkheden met de te verwachten gevolgen (scenario's), zowel voor werknemer als werkgever, helder zijn. Aanvullend kan er dan ook gewerkt worden met de Beschrijving van Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie (BAR). Om ervoor te zorgen dat bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen hiermee aan de slag gaan is dit wetsvoorstel noodzakelijk.

Het leidend maken van het advies van de bedrijfsarts bij de RIV-toets biedt een stimulans voor meer intercollegiaal overleg en zorgt ervoor dat er gewerkt kan worden aan het gemeenschappelijk doel: het vermijden van (blijvende) arbeidsongeschiktheid.

² "De rechtbank vindt in de feiten en omstandigheden van dit geval geen aanknopingspunten voor het oordeel dat eiseres redenen had moeten hebben voor twijfel aan het advies van de bedrijfsarts." uit [Uit Rechtbank Oost-Brabant 11 februari 2022, ECLI:NL:RBOBR:2022:415](https://uitspraken.rechtspraak.nl?af=20220211_1)

Vertrouwen in deskundigheid bedrijfsartsen

OVAL en KoM zien dit wetsvoorstel als onderdeel van de terugkeer van de menselijke maat in de uitvoering. Deze menselijke maat dient er voor werknemers te zijn, maar ook voor bedrijfsartsen. Op dit moment gaat de werkwijze van het UWV tijdens de toetsing van het RIV-verslag uit van wantrouwen richting de bedrijfsarts. Immers het oordeel van de bedrijfsarts, die veelal een langdurige behandelrelatie van bijna twee jaar heeft met een zieke werknemer, kan door de verzekeringsarts terzijde worden geschoven. Dit terwijl de bedrijfsarts een professional is die een medisch opleiding van minimaal zes jaar heeft afgerond met afsluitend het afleggen van de artseneed, daarna de vierjarige specialisatie tot bedrijfsarts afgerond met daaropvolgend gedurende de gehele loopbaan verplichte bijscholing, intervisie en visitatie.

Bezwaarmogelijkheden werknemer blijven bestaan

Een werknemer blijft tijdens de loondoorbetalingsperiode mogelijkheden houden om eventuele nadelige beslissingen tijdens of na de ziekteperiode aan te kaarten:

- Allereerst stelt een werknemer in gezamenlijkheid met de werkgever het plan van aanpak, of bijstelling hiervan, voor de re-integratie op. Dit plan van aanpak wordt schriftelijk vastgelegd en geldt alleen als deze is ondertekend door de werknemer.
- Als de werknemer het niet eens is met het oordeel van de bedrijfsarts heeft een werknemer het recht op een (kosteloze) second opinion bij een andere bedrijfsarts. Deze second opinion kan worden ingezet als een werknemer het niet eens is over het advies van de bedrijfsarts over de verzuimbegeleiding of bij gezondheidskundige vraagstukken in verband met het werk.
- Daarnaast kan de werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen als de werknemer het niet eens is over de (on)geschiktheid tot werken, passende arbeid en re-integratie-inspanningen van de werkgever.
- Daarbovenop is er de mogelijkheid om bij klachten over bereikbaarheid, snelheid van werken, bejegening of informatievoorziening gebruik te maken van de klachtenregeling bij een arbodienstverlener. Indien de werknemer het niet eens is met de uitkomst van deze klacht is er voor OVAL-leden een onafhankelijke Geschillencommissie arbodiensten.
- Als laatste is er de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij het tuchtcollege, waarbij tevens de mogelijkheid bestaat om in hoger beroep te gaan.

Deze hoeveelheid aan mogelijkheden laat volgens OVAL en KoM zien dat het stelsel voldoende checks en balances heeft voor een werknemer om zijn recht te halen.

Samenvatting en conclusie

OVAl en KoM zijn voorstander van het wetsvoorstel advies van een bedrijfsarts over de belastbaarheid van de werknemer leidend te maken bij de toets op de re-integratie inspanningen door het UWV. Dit wetsvoorstel neemt onzekerheid en onbegrip weg bij (kleine) werkgevers tijdens de loondoorbetalingsperiode. Het levert een bijdrage bij het wegwerken van de tekorten bij sociaal-medische beoordelingen en past tevens het uitgangspunt toe dat de dienstverlening dient uit te gaan van vertrouwen in plaats van wantrouwen. Daarnaast blijven er voldoende bezwaarmogelijkheden voor de werknemer bestaan.

Ik hoop dat u deze bovenstaande zaken kunt meenemen tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel advies bedrijfsarts leidend maken bij de RIV-toets. Uiteraard zijn wij beschikbaar voor nadere toelichting en het beantwoorden van vragen.

Met vriendelijke groet,

Elwin Wolters
Directeur

Madelijn de Kleine
Bestuurslid



Postbus 4076 | 5004 JB Tilburg | 013 594 44 56 / 06 15022436
info@oval.nl | www.oval.nl | KvK 55652999