



VERZUIM
RE-INTEGRATIE
FINANCIËN

NIEUWS brief

Handreikingen werken met langdurige coronaklachten

COVID-19 en werk handreikingen

Praktische handreikingen voor werknemers, zelfstandig werkenden, werkgevers en zorgprofessionals gericht op aan het werk kunnen blijven met langdurige coronaklachten



Het Centrum Werk Gezondheid en C-Support hebben praktische handreikingen over werken met langdurige coronaklachten opgesteld. De handreikingen zijn bedoeld voor werkgevers, werknemers en zelfstandig werkenden.

De handreikingen zijn gebaseerd op de ervaringen van mensen met langdurige coronaklachten, en de kennis en ervaring van deskundigen die mensen met langdurige coronaklachten bij werk begeleiden. De informatie is gericht op werknemers en ZZP'ers met langdurige coronaklachten, werkgevers en zorgverleners die aandacht willen besteden aan de werksituatie van hun patiënt/cliënt.

De handreiking start per doelgroep met tips over en aandachtspunten voor werken met langdurige coronaklachten. Ook geeft het meer algemene informatie over corona en werk en een handig overzicht van mogelijke hulp.

Op de website Covid-19 en werk zijn naast de handreikingen ook tools te vinden die kunnen helpen bij werkhervatting bij langdurige coronaklachten.

[Handreikingen werken met langdurige coronaklachten](#) | [Nieuwsbericht](#) | [Arboportaal](#)

Beïnvloedt een gezonde leefstijl het beloop van COVID-19?



Er zijn aanwijzingen dat verschillende leefstijlfactoren het beloop en het herstel van COVID-19 beïnvloeden. Dat blijkt uit een inventarisatie van diverse nationale en internationale onderzoeken.

Er komt steeds meer aandacht voor het belang van een gezonde leefstijl in relatie tot COVID-19. Zo blijkt overgewicht een rol te spelen in het beloop van COVID-19. ZonMW heeft het Lifestyle4Health platform verzocht om met een aantal partners een kennisinventarisatie.

De resultaten in het kort:

- Roken lijkt een negatief effect te hebben op het ziektebeloop en herstel van COVID-19.
- Bewegen heeft een positief effect op het ziektebeloop en herstel van acuut COVID-19. Maar, oefentherapie kan juist nadelig zijn voor het herstel bij Long-COVID.
- Er is nog onvoldoende wetenschappelijk bewijs over de invloed van de leefstijlfactoren voeding, alcohol, slaap en stress/ontspanning op het ziektebeloop en herstel van COVID-19. Wel is bekend dat deze leefstijlfactoren effect hebben op het functioneren van het immuunsysteem.
- Het is nog onduidelijk of leefstijl ingezet kan worden in de preventie en/of behandeling van Long-COVID.

Naast het literatuuronderzoek zijn diverse experts geraadpleegd. Zij waren het erover eens dat een ongezondere leefstijl invloed heeft op de ernst van COVID-19. Voeding wordt door de experts als belangrijkste leefstijldeterminant genoemd in preventie, behandeling en herstel bij acute corona infectie. Verder benadrukken experts dat het belangrijk is om de verschillende leefstijlfactoren in samenhang te zien.

[Hoe belangrijk is een gezonde leefstijl in de strijd tegen corona? – ZonMw](#)

Wetswijziging delen medische gegevens met werkgever



Op 1 januari 2022 zijn de regels voor het delen van medische gegevens in bezwaarprocedures gewijzigd. Als een werkgever bezwaar maakt tegen een beslissing van UWV, dan mag UWV geen medische gegevens meer met hem delen.

In bezwaarprocedures mocht UWV tot en met 31 december 2021 medische gegevens met een werkgever delen als zijn (ex-)werknemer hiervoor toestemming had gegeven. Door een wetswijziging mag UWV dat vanaf 1 januari 2022 niet meer.

UWV deelt de medische gegevens nog wel met de gemachtigde. Dit moet dan een advocaat of een arts zijn. Of iemand die van UWV toestemming heeft gekregen om de medische gegevens te bekijken. Vanwege de privacy van de (ex-)werknemer mag die gemachtigde de medische gegevens niet met de werkgever bespreken.

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

Fout in toelichting bij beschikking premie Whk 2022



In de tekst van de toelichting bij de beschikking Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas 2022 klopt iets niet voor middelgrote werkgevers.

De Belastingdienst heeft eind november 2021 de beschikking Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas 2022 verstuurd, met een toelichting.

In de toelichting staat niet goed hoe de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) wordt berekend bij middelgrote werkgevers. In de beschikking zelf is het premiepercentage wel juist berekend.

Voor middelgrote werkgevers klopt de tekst onder de rubriek 'Wegingsfactor' in de toelichting niet. Daar staat dat 'loonsom laag' 10 keer het landelijk gemiddelde premieloan voor 2022 is. Dit moet zijn: 25 keer het landelijk gemiddelde premieloan voor 2022.

Het percentage van de gedifferentieerde premie Whk dat wordt genoemd in de beschikking, is wel juist.

Bron: salarisvanmorgen.nl

De WIA-aanvraag en de vertragingen bij het UWV



Het lukt UWV geregeld niet om een beslissing te nemen op de WIA-aanvraag binnen de gestelde termijn. In sommige gevallen kan de aanvrager een vergoeding krijgen conform de wet Dwangsom en beroep.

Het UWV kampt met grote achterstanden bij de claimbeoordeling van de WIA-aanvragen. Het tekort aan verzekeringsartsen is groot en mede door Covid zijn de achterstanden nog groter geworden. Normaliter geldt dat het UWV 8 weken de tijd nodig heeft voor de WIA-claimbeoordeling. Uiterlijk in week 93 moet de werknemer de WIA-aanvraag indienen. Het UWV moet dan voor het einde van de 104 weken tot een uitspraak komen over wel of geen recht op een WIA-uitkering. Helaas wordt deze periode vrijwel niet meer gehaald.

Het gevolg is dat het na 104 weken arbeidsongeschiktheid nog steeds onduidelijk is of de werknemer wel of niet een WIA-uitkering krijgt. En een werkgever zal na 104 weken ziekte alleen nog de loonwaarde van de passende arbeid betalen. Voor het deel dat iemand ziek is, is er geen loondoorbetalingsplicht meer (tenzij de cao een derde jaar loondoorbetaling bij ziekte kent).

Het UWV informeert de werknemer wel dat er een voorschot op een uitkeringsrecht (WIA of WW) aangevraagd kan worden. Een eventueel te veel betaald voorschot vordert het UWV niet terug. Ze willen niet dat de werknemer benadeeld wordt door de achterstanden bij het UWV.

Hoe de WIA-aanvraag versnellen?

Wat kan de werknemer doen om de WIA-aanvraag te versnellen zodat hij of zij duidelijkheid krijgt over de mate van arbeidsongeschiktheid? De aanvrager kan het UWV in gebreke stellen voor het niet tijdig beslissen.

Het UWV is namelijk verplicht om binnen een bepaalde periode een beslissing te nemen over een aanvraag voor een uitkering of een subsidie. De periode waarbinnen het UWV kan beslissen staat altijd in de ontvangstbevestiging die het UWV na de aanvraag terugstuurt naar de aanvrager. Het UWV kan binnen deze beslissingsperiode nog wel met een reactie komen dat zij de periode van de beslissing onderbreken of verlengen.

Verlenging van de beslistermijn

Er is sprake van een verlenging van de oorspronkelijke periode als ze meer tijd nodig hebben om te beslissen. UWV benoemt daarbij dan de nieuwe termijn. Het verlengen van de beslistermijn mag alleen als dat tijdig binnen de oorspronkelijke periode aangegeven wordt. Dit gebeurt meestal met als reden dat er nog medisch advies nodig is. Het UWV neemt dan in de brief de nieuwe periode op waarbinnen de betrokkene een nieuwe beslissing kan verwachten.

Onderbreking van de beslistermijn

Het kan ook zijn dat het UWV de periode van de beslissing onderbreekt. Dit komt voor als er niet genoeg gegevens zijn om de beslissing te kunnen nemen. Hierover stuurt het UWV dan altijd een brief welke gegevens nog nodig zijn. De periode van de beslistermijn gaat dan pas weer lopen als alle benodigde gegevens binnen zijn.

Melding te late beslissing

Als het UWV de benoemde termijn niet haalt en geen brief heeft gestuurd om de termijn te verlengen, dan kan de aanvrager (dus de werknemer) het UWV vragen om alsnog snel te beslissen. Dit is mogelijk met formulier 'Melding te late beslissing UWV'. Het UWV heeft dan nog twee weken de tijd om tot een beslissing te komen. Tijdens deze periode van twee weken heeft het UWV geen mogelijkheden meer om de periode te verlengen of te onderbreken.

Wet Dwangsom en beroep

Als het UWV niet binnen twee weken beslist, kan de aanvrager een vergoeding krijgen conform de wet Dwangsom en beroep.

De hoogte van de vergoeding is in 2022:

- de eerste 14 dagen € 23 per dag;
- de volgende 14 dagen € 35 per dag;
- de volgende dagen tot en met de 42e dag € 45 per dag.

De vergoeding loopt maximaal 42 dagen en is nooit hoger dan € 1.442.

De vergoeding begint 2 weken na de dag dat de melding te late beslissing bij UWV is binnengekomen. De dag waarop het UWV de beslissing neemt op de aanvraag is de laatste dag van de vergoeding.

UWV verstrekt uitkeringen zonder verplicht medisch oordeel arts



Het UWV is van plan om in sommige regio's arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toe te kennen aan mensen zonder te kijken of ze er ook recht op

hebben. Deze maatregel is genomen vanwege een groot tekort aan keuringsartsen en oplopende wachtlijsten van zieke werknemers, zo bericht RTL Nieuws.

Normaliter beoordeelt een verzekeringsarts van het UWV binnen 8 weken na de WIA-aanvraag of een werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering. Inmiddels ligt de gemiddelde wachttijd op 17 weken. Hierdoor is een wachtlijst ontstaan van 12.000 zieke mensen die nog door een arts gezien moeten worden.

Om de wachtlijst aan te pakken heeft het UWV-kantoor in Zwolle vorig jaar bij wijze van proef zieke zestigplussers, zonder medische toets een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA-uitkering) gegeven tot aan hun pensioen. Het ging toen om een beperkt aantal van 19 gevallen.

Wachtlijst snel wegwerken

Bij het UWV-kantoor in Hengelo zijn er op dit moment al vergevorderde plannen voor een veel grotere pilot. Daar is het de bedoeling om een wachtlijst van 821 zieke werknemers snel weg te werken door ze een WIA-uitkering te geven zonder dat er een verzekeringsarts aan te pas komt. Daarvoor komen ook mensen jonger dan zestig jaar in aanmerking.

Inmiddels is er al personeel geworven dat aan die pilot in Hengelo mee gaat werken. Er is een akkoord van de leiding om de voorbereidingen van de pilot in gang te zetten, zo blijkt uit informatie in bezit van RTL Nieuws. Het is alleen nog wachten op een formeel akkoord van het hoofdkantoor van het UWV. Het ministerie zal ook nog toestemming moeten geven, zegt een woordvoerder van het UWV.

Tegen de wet

Door mensen een WIA-uitkering te geven zonder dat er een verzekeringsarts aan te pas komt is er sprake van rechtsongelijkheid, zegt voorzitter Wim van Pelt van de beroepsvereniging van verzekeringsartsen (NOVAG). “Want zo kan het gebeuren dat bij twee dezelfde gevallen dat de ene in aanmerking komt voor een uitkering en dat bij de ander de uitkering wordt afgewezen. Dat is in strijd met de wet.”

Het UWV erkent dat het kantoor in Zwolle WIA-uitkeringen zijn verstrekt aan zestigplussers, zonder dat ze zijn gezien door een verzekeringsarts. “En dat is niet volledig conform de huidige wet- en regelgeving”. Maar ze benadrukken dat het om een kleinschalige proef ging. Het UWV spreekt tegen dat er in Zwolle ‘blind’ WIA-uitkeringen zijn verstrekt, omdat er nog wel een arbeidsdeskundige naar het dossiers zou hebben gekeken.

‘Onorthodoxe maatregelen nodig’

Het UWV stelt dat ze te kampen heeft met grote achterstanden en dat er onorthodoxe maatregelen nodig zijn. Zodoende hebben ze hun medewerkers opgeroepen om met onconventionele voorstellen te komen en daar zijn deze twee pilots uit voort gekomen. Maar dat is volstrekt onvoldoende om het probleem op te lossen, zegt het UWV. “Daarvoor zijn echt aanpassingen in de wet- en regelgeving nodig”, stelt een woordvoerder. Zo denkt het UWV eraan om veel medische controles van verzekeringsartsen te schrappen. Het instituut roept de politiek op ‘om echt keuzes te maken’.

Artsen willen weg bij UWV

De beroepsvereniging van verzekeringsartsen (Novag), vindt een wetswijziging overbodig. “Er is wel een tekort van ongeveer 120 verzekeringsartsen. Dat is geen enorm aantal en oplosbaar, maar niet binnen het UWV”, zegt voorzitter Van Pelt. De Novag pleit voor het oprichten van een onafhankelijke medische dienst waar de verzekeringsartsen in onder worden gebracht, weg bij het UWV.

“Tachtig procent van de verzekeringsartsen is binnen twee jaar alweer bij het UWV vertrokken. Het betaalt te weinig, maar het komt ook omdat het werk niet leuk is voor artsen. Het UWV drukt ons in een keurslijf. Soms mogen we niet beoordelen, soms moeten we later beoordelen. Dat is geen integere manier van werken.”

Bron: rtlnieuws.nl

Effect verhoging AOW-leeftijd op arbeidsparticipatie ouderen



De verhoging van de AOW-leeftijd heeft ervoor gezorgd dat ouderen langer doorwerken. Dit heeft geleid tot een hogere arbeidsparticipatie van ouderen.

Dit blijkt uit de derde editie van de AOW-monitor. In deze editie zijn nu voor het eerst analyses toegevoegd die het causale effect meten van de verhoging van de AOW-leeftijd op de arbeidsparticipatie. Deze nieuwe analyses bevestigen dat de verhoging van de AOW-leeftijd ervoor heeft gezorgd dat ouderen langer doorwerken. Dit heeft geleid tot een verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen.

Aangezien de AOW-leeftijd over de tijd steeds belangrijker geworden is als normleeftijd om met pensioen te gaan (onder meer door afschaffing van prepensioenen), blijven mensen doorgaans werken totdat zij de verhoogde AOW-leeftijd bereikt hebben. Tegelijkertijd ontvangen mensen langer een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering totdat zij in aanmerking komen voor AOW. Maar de trends laten ook zien dat het niet aannemelijk is dat deze uitkeringen specifiek als alternatieve routes voor vervroegde uittreding worden gebruikt. Er is geen toename in het percentage mensen die een werkloosheids- of een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen.

De AOW heeft ook geen significant effect op de gezondheid van mensen heeft gehad. Ook is er geen significant causaal effect van pensionering op de gezondheid.

Klassiek ontziebeleid

Uit de werkgeversanalyses blijkt dat de meeste werkgevers geen speciale voorzieningen/maatregelen hebben getroffen om doorwerken te faciliteren, hoewel dit percentage wel licht dalende is. De meest populaire maatregelen weerspiegelen een klassiek ontziebeleid: er wordt vooral ingezet op extra vrije dagen voor oudere werknemers, taakverlichting en aanpassing van taken, en een kortere werkweek en werktijden.

De update van de monitor laat zien dat er in 2019 minder geïnvesteerd wordt in extra vrije dagen voor ouderen (waarschijnlijk is dit cao-bepaald), en er vooral meer wordt ingezet in op taakverlichting en aanpassing van taken. Voor deze laatste voorziening geldt dat er sprake is van bijna een verdubbeling van de inzet (16,2 procent) ten opzichte van 2010. Ook is er een voorzichtige tendens dat demotie iets vaker wordt ingezet (2,6 procent in 2019) en geven werkgevers vaker aan een gezondheidsbeleid te voeren (4,1 procent in 2019).

Scholings- en cursusdeelname

Stimuleren van scholings- en cursusdeelname wordt echter niet significant vaker ingezet in 2019. Dit past bij de resultaten van de tweede editie van de monitor die liet zien dat investeringen in duurzame inzetbaarheid achterblijven en dat de scholingsdeelname is gedaald, vooral door een daling in de cursusdeelname die werkgevers financieren.

[Derde editie van de AOW Monitor: Effect van verhoging van de AOW-leeftijd op werk, inkomen en gezondheid](#)

Alles wat je wilt weten over de BAR



BAR staat voor Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie. Dit instrument moet de communicatie tussen de verschillende beroepsgroepen bevorderen. De NVAB heeft de meest gestelde vragen op een rij gezet.

Bij de re-integratie van een zieke werknemer hebben bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen ieder een eigen rol. De communicatie is niet altijd optimaal, omdat de beroepsgroepen soms andere begrippen hanteren of deze anders gebruiken. Dit kan effectieve re-integratie van de werknemer in de weg staan.

Om dit te verbeteren heeft Amsterdam UMC, met subsidie van het ministerie van SZW, de Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid & Re-integratie (BAR) leidraad ontwikkeld. Het uiteindelijke doel is de duurzame re-integratie van werknemers te bevorderen. Het is een wetenschappelijk instrument dat gebruikt moet gaan worden voor de zieke werknemers gedurende het Poortwachterproces gericht op herstel of terugkeer naar werk.

Gemeenschappelijke taal

Het BAR-instrument beschrijft mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden voor (ander) werk op een eenduidige manier. Bedrijfs- en verzekeringsartsen praten soms langs elkaar heen, omdat ze een ander perspectief en andere focus hebben: re-integratiebegeleiding versus claimbeoordeling. Juist daarom is het belangrijk dat de verschillende beroepsgroepen mogelijkheden, beperkingen en voorwaarden op dezelfde manier beschrijven.

Bij de ontwikkeling was er dan ook veel aandacht voor de kernbegrippen, het referentiekader en de items uit het instrument. De begrippen zijn gedefinieerd in samenwerking met een expertpanel met professionals uit alle beroepsgroepen.

Geënt op ICF, met meer ruimte voor toelichting

Het instrument is geënt op de internationale classificatie ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health). De ICF wordt ook elders in de geneeskunde gebruikt om het menselijk functioneren te beschrijven in relatie tot gezondheid(sproblemen). Deze classificatie biedt ruimte voor het duiden van de samenhang met externe en persoonlijke factoren.

In mei 2021 is de [eerste versie](#) van de BAR gepresenteerd. Maar wat is het BAR-instrument nu precies? Wie gaat het gebruiken? En wat is de status van dit nieuwe instrument? Het antwoord op deze en andere veel gestelde vragen vind je in [de FAQ](#) van de NVAB.

Jurisprudentie: Spoor 1 of toch spoor 2?



Een uitspraak van de CRVB geeft een mooi beeld van de reikwijdte van spoor 1 voor grote werkgevers.

Werkgevers moeten zieke werknemers in eerste instantie re-integreren binnen hun eigen organisatie (spoor 1). Als dat niet haalbaar is, moet ook buiten de organisatie van de werkgever naar de re-integratiemogelijkheden worden gekeken (spoor 2). Sommige organisaties zijn echter zo groot, dat het onderscheid tussen binnen en buiten de eigen organisatie wat minder helder is. Daarover kan dan verschil van mening ontstaan bij de RIV-toets door het UWV.

Dit was aan de orde in de kwestie bij de [Centrale Raad van Beroep van 2 december 2021](#). In deze casus is aan een rechtbank door het UWV een loonsanctie opgelegd, omdat de rechtbank niet alle mogelijkheden voor de zieke senior administratief medewerker binnen spoor 1 heeft onderzocht. Volgens het UWV omvat spoor 1 het volledige Ministerie van Justitie en Veiligheid, Maar volgens de betreffende rechtbank omvat spoor 1 enkel de organisatie van de (lokale) rechtbank. De Raad moet aldus de vraag beantwoorden of spoor 1 het volledige Ministerie van Justitie en Veiligheid omvat, of de lokale rechtbank.

Omvang van spoor 1

In de Werkwijzer Poortwachter is over de grens tussen spoor 1 en spoor 2 het volgende richtsnoer gegeven: *“Bij het begeleiden van de werknemer bij de verwerving van geschikt werk wordt ook gekeken naar andere, met de eigen onderneming verbonden organisaties, bijvoorbeeld in een holdingstructuur. In dat geval wordt de beoordeling of er sprake is van een eerste- of een tweede spoor re-integratietraject bepaald door de mate waarin beide ondernemingen als afzonderlijke organisaties herkenbaar zijn. Ongeacht een wellicht administratieve onafhankelijkheid zal een dergelijk re-integratietraject eerder als een re-integratie in Spoor 1 moeten worden aangemerkt naarmate de ondernemingen zich meer als één organisatie presenteren of gedragen en/of naar mate zij meer gebruikmaken van gemeenschappelijke diensten (zoals een gezamenlijke personeelsdienst).”*

Volgens de Raad is in het geval van de rechtbank sprake van een min of meer zelfstandige organisatie en heeft de lokale rechtbank zelf dus als spoor 1 te gelden. En niet – zoals het UWV stelde – het volledige Ministerie van Justitie en Veiligheid. De Raad geeft hiervoor de volgende redenen:

- Het gerecht is zelfstandig bevoegd tot het aanstellen of herplaatsen van ambtenaren enkel binnen het eigen gerecht;
- Een gerecht functioneert binnen de overkoepelende organisatie van De Rechtspraak als zelfstandig organisatieonderdeel: elk gerecht heeft een eigen begroting met jaarplan, heeft een eigen afdeling personeelszaken, voert een eigen vacature- en aannamebeleid en zijn als aparte entiteit binnen De Rechtspraak kenbaar.

Een lokale rechtbank opereert min of meer zelfstandig en kan niet zonder toestemming van derden een gerechtsambtenaar binnen V&J herplaatsen. De rechtbank kon daarom volgens de Raad worden gevolgd in haar standpunt dat de re-integratie-inspanningen binnen de eigen rechtbank hadden te gelden als spoor 1 activiteiten.

Hoe dan ook helpt dit oordeel van de Raad de betreffende rechtbank niet: de Raad is van mening dat het gerecht ten onrechte geen spoor 2 traject heeft ingezet en dat de loonsanctie dus terecht is opgelegd.

Belang van deze uitspraak voor grote werkgevers

Deze uitspraak van de Raad geeft een mooi beeld van de reikwijdte van spoor 1. Voor grote werkgevers is

het van belang er bewust van te zijn dat niet altijd sprake hoeft te zijn van een zeer omvangrijke re-integratieverplichting in spoor 1, mits een organisatie zich naar buiten toe min of meer als zelfstandige organisatie presenteert en een grote mate van zelfstandigheid van een organisatieonderdeel kan worden aangetoond. Dat kan namelijk het verschil maken tussen het wel of niet adequaat onderzoeken/afsluiten van spoor 1.

Vanzelfsprekend geldt ook in dat geval, dat als er binnen spoor 1 geen re-integratiemogelijkheden zijn, alsnog buiten de eigen organisatie moet worden onderzocht of er re-integratiemogelijkheden zijn voor een zieke werknemer en een adequaat spoor 2 traject moet worden afgerond.

Bron: [Omvang spoor 1 – Maok](#)

Jurisprudentie: €73.000 schadevergoeding na onzorgvuldig deskundigenoordeel



UWV is door de rechtbank in Amsterdam veroordeeld tot het betalen van ongeveer €73.000 aan ING omdat de UWV-arbeidsdeskundige een onzorgvuldig deskundigenoordeel heeft afgegeven. De arbeidsdeskundige gaf zelf een oordeel over de (medische) belastbaarheid van de werknemer.

In deze zaak draait het om een werknemer van ING met alcoholproblemen die zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. ING zet om die reden het loon per 1 juni 2019 stop. ING wil de arbeidsovereenkomst laten ontbinden door de kantonrechter, wegens verwijtbaar handelen van de werknemer. Daarom vraagt ING een deskundigenoordeel aan bij UWV. De arbeidsdeskundige van UWV oordeelt echter dat de re-integratie-inspanningen van de werknemer voldoende zijn omdat hij voor zijn nalatigheid een plausibele reden heeft.

ING kiest daarom voor ontslag op basis van een vaststellingsovereenkomst. De werknemer gaat hiermee akkoord. In de op 13 december 2019 ondertekende vaststellingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat ING aan de werknemer nog een deel van het loon en een transitievergoeding van een kleine €100.000 uitkeert.

ING dient klacht in

ING dient begin december 2019 een klacht in bij UWV en stelt dat zij als gevolg van het gebrekkige deskundigenoordeel een regeling met de werknemer heeft moeten treffen en hierdoor schade heeft geleden. De klachtenambassadeur van UWV verklaart de klacht gegrond. Hierna stelt ING UWV aansprakelijk voor de geleden schade op grond van een onrechtmatige daad en vordert via een procedure bij de rechter een schadevergoeding.

Gebrekkig deskundigenoordeel

De rechtbank is van mening dat het deskundigenoordeel kwalitatief gebrekkig is. Er heeft volgens de rechter geen zorgvuldig onderzoek plaatsgevonden. De arbeidsdeskundige heeft zelf een oordeel gegeven over de (medische) belastbaarheid van de werknemer en had hiervoor een verzekeringsarts moeten inschakelen. Bij het beoordelen is hij buiten zijn expertise getreden en dat beschouwt de rechtbank als onzorgvuldig handelen en wel zodanig dat dit als onrechtmatig handelen moet worden aangemerkt.

Ook stelt de rechtbank dat als er wel zorgvuldig onderzoek had plaatsgevonden dit tot een ander deskundigenoordeel had geleid. Daardoor is voldaan aan de maatstaf voor het aannemen van een causaal

verband (conditio sine qua non-verband) zoals bedoeld in artikel 6:162 BW. Dit alles bij elkaar maakt dat de rechtbank het redelijk vindt dat UWV ING gedeeltelijk compenseert voor de geleden schade.

[ECLI:NL:RBAMS:2021:6648](#)
