

De schrijnende realiteit

Dat UWV bij het toekennen van de status “duurzaam arbeidsongeschikt” niet altijd in het belang van werknemer en werkgever handelt, blijkt uit de volgende situatie...

Tekst: Ad van Lieshout

Een gezinsverzorgende van 58 jaar kreeg op 1 augustus 2008 van UWV te horen dat zij geen recht had op een WIA-uitkering. Ze was namelijk minder dan 35 procent arbeidsongeschikt verklaard. Werkneemster en werkgever - een zorginstelling - vonden deze beslissing onterecht; tijdens de wachttijd waren serieuze re-integratiepogingen ondernomen. Daaruit was gebleken dat de werkneemster door zware fysieke beperkingen niet meer in staat was om ook maar het lichtste werk uit te voeren. Ook in privé-tijd was ze nauwelijks belastbaar en werd ze geholpen door derden. UWV zag vanuit medisch en arbeidsdeskundig oogpunt toch arbeidsmogelijkheden (monteur, wikkelaar, consultatiebureau assistent) en kende de status “minder dan 35% arbeidsongeschikt” toe met een mogelijkheid voor een WW.

Ons advies aan de zorginstelling was: ondersteun de werkneemster bij haar bezwaar, maar besef wel, dat als UWV alsnog WGA toekent, zij opdraait voor de hogere gedifferentieerde WGA-premie.

In het bezwaar werd aangetoond dat de beperkingen van de werkneemster en de functievereisten van bovengenoemde functies niet op elkaar aansloten. Eind februari 2009 besloot UWV de afwijzing alsnog om te zetten in een WGA-uitkering. Volgens UWV was de werkneemster nu wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt.

Voor de werkgever hield deze beslissing in dat hij zeven jaar lang (58 + 7= 65 jaar) op zou draaien voor de kosten - de hogere gedifferentieerde WGA-premie - tenzij hij aan kon tonen dat de volledige arbeidsongeschiktheid duurzaam was.

Namens de werkgever hebben wij een beroepszaak aangespannen bij de rechtbank. Uit de beroepstukken bleek al snel dat het primaire onderzoek nauwelijks deugdelijk te noemen was. UWV had dit weliswaar deels hersteld tijdens de bezwaarprocedure, er bleven toch nog veel vragen over. Zo werd de visie van de behandelend specialist - “herstel valt niet te verwachten” - niet meegewogen. Ook was niet duidelijk op basis waarvan UWV herstel van de werkneemster nog wel mogelijk achtte. Dit was de basis voor het beroepschrift. Nog voordat de rechtbank uitspraak kon doen, wijzigde UWV eind juni 2009 de WGA-uitkering in een IVA-uitkering. De arbeidsbeperkingen bleken nu toch stabiel te zijn en de verminderde belastbaarheid dus wel duurzaam.

Het kan dus heel snel gaan, van “35 min”, naar WGA-uitkering en dan alsnog IVA-uitkering. Gelet op de grote belangen - voor zowel werknemers als werkgevers - zou een zorgvuldig onderzoek de basis moeten vormen voor een correcte beslissing. Helaas blijkt dat in de praktijk niet altijd te lukken en dat is heel schrijnend! Voor de werknemer betekent de wijziging geen re-integratieverplichting meer en bovendien een hogere IVA-uitkering. De omzetting van WGA naar IVA scheelt een werkgever ruim € 60.000 aan extra premielasten!

Ad van Lieshout is directeur van L&M sociale zekerheid, www.lenm-advies.nl, info@lenm-advies.nl

Tip

Beoordeel altijd de redelijkheid van een UWV-beslissing. Doe dat, als het enigszins kan, samen met uw werknemer en ga bij twijfel in beroep. Dit kan voor beide partijen veel voordeel opleveren.