

Achterstanden bij het UWV Deel I

De gevolgen en mogelijke oplossingen

Nog voordat de coronacrisis uitbrak had het UWV al behoorlijke achterstanden bij de beoordeling van WIA- en ZW-uitkeringsrechten. Deze achterstand komt voor een groot deel door een oplopend tekort aan verzekeringsartsen bij het UWV. Om de achterstanden te beperken heeft het UWV allerhande ondersteunend personeel ingezet (ze hebben bijvoorbeeld basisartsen ingezet die wel/niet in opleiding gaan tot verzekeringsarts), hebben de planning gewijzigd en stelden prioriteiten: de focus op einde wachttijd beoordelingen voor de WIA boven de Eerstejaarsziektewetbeoordelingen.

Alsof de WIA- en ZW-achterstanden nog niet genoeg waren, heeft het UWV tijdens de coronacrisis er een taak bij gekregen. Zij hebben de beoordeling en betaling van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) op zich moeten nemen. Dat was voor de organisatie ingrijpend en deze taak is nog lang niet afgerond. Het UWV heeft deze opdracht razendsnel uitgevoerd en moet nu de afwikkeling en controle nog regelen. Tot nu lijkt over de uitvoering door het UWV van de NOW tevredenheid. Maar hoe regelen ze de afwikkeling? Het UWV loopt op haar tenen. De opgelegde belasting lijkt groter dan haar belastbaarheid, en “ziekmelden” bij de politieke baas is geen optie.

Naast de extra taak die het UWV heeft met de uitvoering van de NOW-regeling, zijn de achterstanden wat betreft de medische beoordelingen zeker niet opgelost met de hiervoor genoemde ‘noodmaatregelen’. De achterstanden zijn alleen maar (buitenproportioneel) toegenomen. De wachttijd voor einde wachttijd beoordelingen is op dit moment rond de 9 maanden (in de regio Arnhem, elders soms minder). De vervolgbeoordelingen hebben geen prioriteit, zodat ook daar de wachttijden oplopen. De einde LGU beoordelingen werden al bijna alleen op verzoek (van financieel verantwoordelijke werkgevers) gedaan, en die verzoeken stapelen zich verder op. Door deze wachttijden is de taak van de administratief medewerker van het UWV SMZ (procesbegeleider) hoofdzakelijk gericht op slechtnieuwsgesprekken en optimale logistieke planning. De druk zal bij hen het hoogst zijn en hun invloed op de oplossing lijkt minimaal.

Het UWV in gebreke stellen

Nu alleen de werknemer bij een te late WIA-beoordeling een ingebrekestelling kan regelen via [internet](#) – en dit drukmiddel onder werknemers steeds bekender is geworden – gaat de capaciteit van UWV sociaal medische zaken naar de beoordelingen van de zaken waar de werknemers via een ingebrekestelling om ‘voorrang’ vragen.

Omdat er nu massaal in gebreke wordt gesteld, zal deze stap de individuele werknemer niet

snel worden tegengeworpen, niet op de kantoren waar alleen nog de dossiers worden behandeld die door de ingebrekestellingen boven op de stapel komen.

Bijzonder is te vermelden dat de werknemer als aanvrager van de uitkering het UWV in gebreke kan stellen en de werkgever die de uitkering betaalt pas belanghebbende wordt als er een besluit is en voor een einde wachttijd beoordeling dus niet het UWV op die manier kan aanspreken op de vertragingen. Terwijl een “goed” werkgever toch ook met de gevolgen op kortere termijn voor de werknemer te maken heeft. Denk aan loon, ontslag, re-integratie en meer.

Als de ingebrekestellingen de gehele capaciteit opvullen bij het UWV, dan komen de dwangsommen in beeld. Maar wie heeft wat aan een dwangsom? De werknemer wil duidelijkheid, perspectief in werk en inkomen. Maar ook de werkgever wil duidelijkheid, want voor de werkgever zijn met de toekenning van een WGA-uitkering veel financiële gevolgen gemoeid.

Voorschot op WIA-uitkering

Om het inkomensprobleem van werknemers na einde wachttijd te beperken, worden door het UWV voorschotten verstrekt waar mogelijk. Het UWV-beleid gericht op de problemen van deze omvang is nog niet duidelijk. Voorstelbaar is dat terugvorderingen van verstrekte voorschotten meer dan gebruikelijk zullen worden. Dat wordt complex voor menig werknemer, maar ook voor de werkgever (denk aan de controle van de premiebeschikking Whk, deze was voor de werkgever al lastig te controleren en met allerhande wijzigingen in de toekenningen en hoogte van de doorbelaste uitkeringen zal dit er niet makkelijker op worden).

Loonsanctie en einde wachttijd

De verwachting was dat loonsancties zouden verdwijnen omdat de beoordelingstermijn niet wordt gehaald. Dat bleek echter niet het geval. Aangezien de arbeidsdeskundige capaciteit bij het UWV geen probleem is, sterker nog: de arbeidsdeskundigen hebben tijd over. Genoeg tijd om RIV-beoordelingen te doen en loonsancties op te leggen zonder bemoeienis van verzekeringsartsen (soms alleen mondeling en met een beperkte verslaglegging in het arbeidsdeskundige dossier). Welke dossiers worden gekozen, dan wel of de arbeidsdeskundigen alle dossiers zien, is onduidelijk. De keuze kan daarmee zeer willekeurig worden. Het is ook dubbel: een sanctie opleggen vanwege te laat of verkeerd handelen, terwijl het UWV duidelijk de wettelijke termijnen niet kan halen. Anderzijds betekent een loonsanctie dat de WIA-beoordeling een tijd van de lijst met medische beoordelingen verdwijnt.

Slotsom: de kwaliteit van de beoordelingen

Het gebrek aan ervaren verzekeringsartsen en de vervanging door basisartsen of ondersteuners, al dat niet in opleiding, heeft niet alleen voor de wachttijden van de WIA- en ZW-beoordelingen gevolgen, maar ook voor de kwaliteit van de beoordelingen. Dat geldt ook voor

de wijze van onderzoek (in gebruik geraakt vanwege Corona, maar nu nog steeds toegepast): werknemers krijgen geen oproep voor een spreekuur maar worden onverwacht en onvoorbereid gebeld door verzekeringsartsen. Deze werkwijze is voor het UWV efficiënt, maar draagt zeker niet bij aan de zorgvuldigheid. Was het UWV in het verleden degene die het onderzoek, de rapportage en het sluitstuk, de Functionele Mogelijkheden Lijst, als haar specifieke expertise zag, nu kan het niet anders dan dat dit gaat afbrokkelen. Helaas is het gebrek aan verzekeringsartsen ook bij de afdeling Bezwaar & Beroep van het UWV een probleem. Reparatie via die weg verloopt eveneens traag.

Juridisch kader: in gebreke stellen UWV bij niet tijdig beslissen

Dat het eerder regel dan uitzondering is dat het UWV te laat beslist op een WIA-aanvraag heeft het bovenstaande duidelijk gemaakt. In dat geval kan een ingebrekestelling wegens te laat beslissen de uiteindelijke WIA-beslissing wellicht versnellen.

Maar hoe werkt de Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen in UWV-zaken?

Wet Dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen

Artikel 4:17 Awb maakt het mogelijk dat de *aanvrager* van een besluit bij een bestuursorgaan het bestuursorgaan in gebreke kan stellen als een bestuursorgaan niet binnen de wettelijke termijnen op een aanvraag beslist. Dit kan bijvoorbeeld een aanvraag van een WIA-uitkering door een verzekerde zijn, maar ook het tijdig nemen van een beslissing op bezwaar door het UWV.

Voor beslissingen die het UWV op grond van de Wet WIA of de Ziektewet moet nemen, staan de wettelijke beslistermijnen voor het nemen van een beslissing in de Wet WIA en Ziektewet zelf:

Wettelijke beslistermijnen WIA

Wettelijke beslistermijn Artikel 101 Wet WIA: redelijke termijn, max 8 weken (denk aan WIA-aanvraag en aanvraag herbeoordeling)

Wettelijke beslistermijn Ziektewet

Wettelijke beslistermijn Artikel 72b Ziektewet: redelijke termijn, 8 weken

Bijzondere beslistermijnen Artikel 102 Wet WIA: Lid 1: beslissing over het verzekerd zijn, 17 weken Lid 2: verzoek vrijwillige verlenging loondoorbetaling, 2 weken Lid 3: beschikking over het (later) ontstaan dan wel herleving van een recht op een WIA-uitkering of een verkorting van de wachttijd wordt gegeven binnen een termijn van in beginsel 8 weken (eventueel verlenging met 4 weken als externe deskundige is ingeschakeld) NB termijn is niet van toepassing als een loonsanctie is opgelegd.

Wettelijke beslistermijnen in bezwaar Artikel 111 Wet WIA: 13 weken Artikel 112 lid 1 Wet WIA: 17 weken indien AD of VA noodzakelijk is bij de beoordeling, of bij inschakelen externe deskundige: 21 weken. Artikel 112 lid 2 Wet WIA: bij het in het buitenland wonende betrokkene verdaging 6 maanden indien termijn van 17 of 21 niet wordt gehaald.

NB Bovengenoemde termijnen kunnen worden verlengd met maximaal 6 weken, zonder instemming en eventueel langer met instemming betrokkene. Belangrijk daarbij is echter wel dat het UWV binnen de oorspronkelijke wettelijke beslistermijn van de mogelijkheid tot verlenging gebruik gemaakt moet hebben (!).

Bijzondere beslistermijnen Artikel 72c Ziektewet: Lid 1: beslissing over verzekerd zijn, 13 weken Lid 2: beslissing over ongeschiktheid tot werken, 4 weken

Wettelijke beslistermijnen in bezwaar

Artikel 74 Ziektewet: 13 weken Artikel 73a Ziektewet: Lid 1: 17 weken indien AD of VA noodzakelijk is bij de beoordeling, of bij inschakelen externe deskundige: 21 weken. Lid 2: bij het in het buitenland wonende betrokkene verdaging 6 maanden indien termijn van 17 of 21 niet wordt gehaald

NB Bovengenoemde termijnen kunnen worden verlengd met maximaal 6 weken, zonder instemming en eventueel langer met instemming betrokkene. Belangrijk daarbij is echter wel dat het UWV binnen de oorspronkelijke wettelijke beslistermijn van de mogelijkheid tot verlenging gebruik gemaakt moet hebben (!).

Verbeuren dwangsommen

Worden de bovengenoemde wettelijke beslistermijnen niet nagekomen door het UWV, dan kan de *aanvrager* het UWV in gebreke stellen (tenzij de aanvrager heeft ingestemd met een verlenging van de wettelijke beslistermijn). In de ingebrekestelling moet de aanvrager er bij het UWV schriftelijk op aandringen dat zij alsnog een bepaald besluit neemt, omdat de eerdere

aanvraag niet binnen de wettelijke termijn is afgegeven. Overigens kan deze ingebrekestelling ook elektronisch bij het UWV (helaas alleen voor een verzekerde en niet voor een werkgever). Een dag nadat de ingebrekestelling door het UWV is ontvangen gaat de termijn van 2 weken lopen voor het UWV waarbinnen zij alsnog een besluit moet nemen. Lukt het niet binnen twee weken alsnog een besluit te nemen, dan verbeurt het UWV een dwangsom (maximaal 42 dagen).

Voor de eerste 14 dagen : € 23,- per dag

De daaropvolgende 14 dagen : € 35,- per dag

Laatste 14 dagen : € 45,- per dag

De maximaal te verbeuren dwangsom voor het UWV is gelet op het voorgaande dus € 1.442,-

Rechtstreeks beroep

Helder is dat de aanvrager van een besluit een ingebrekestelling richting het UWV moet sturen als het UWV niet tijdig beslist. Dit is echter niet het enige drukmiddel dat de Wet dwangsom en beroep bij niet tijdig beslissen biedt: in artikel 6:12 lid 2 Awb is namelijk ook de mogelijkheid opengesteld (nadat een schriftelijke ingebrekestelling is verstuurd en het UWV niet binnen de termijn van 2 weken alsnog heeft beslist) direct beroep in te stellen bij de rechtbank. De rechtbank kan vervolgens bepalen dat het UWV binnen een bepaalde termijn alsnog een uitspraak moet doen en – als het UWV niet binnen de door de rechtbank bepaalde termijn een beslissing heeft genomen – daar opnieuw een dwangsom aan verbinden (artikel 8:55d Awb). De wet noemt geen bedrag, maar het beleid van de rechtbanken is dat zij een fors hogere dwangsom kunnen opleggen dan het geval is op grond van artikel 4:17 Awb. Het beleid van de rechtbanken is namelijk dat de dwangsom in dat geval in principe wordt bepaald op € 100,- per dag met een maximum van € 15.000,-. Een aanzienlijk hoger bedrag, dan de maximale dwangsom bij een ingebrekestelling.

Dat kan dus voor het UWV al snel in de papieren gaan lopen als zij niet tijdig beslissen!

In een volgende reeks artikelen ‘**ACHTERSTANDEN BIJ HET UWV**’ zullen in principe de volgende onderwerpen aan bod komen:

1. Voorschotten, wanneer, UWV-beleid?
2. Voorschotten terugbetalen bij afwijzing WIA
3. WW met terugwerkende kracht?
4. Ontslag via UWV zonder WIA-oordeel
5. Complicaties bij vaststellingsovereenkomst zonder WIA-oordeel
6. Slapend dienstverband en transitievergoeding
7. Re-integratie na einde wachttijd zonder WIA-oordeel
8. Herplaatsing in ander werk, zonder WIA-oordeel

9. Medische begeleiding zonder WIA-oordeel
10. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap tijdens wachtperiode
11. Aanvragen herbeoordelingen door werkgever en ingebrekestelling, valt dit onder de Wet dwangsom en beroep?
12. 'Elk nadeel heb z'n voordeel', tot de beoordeling is er tijd het dossier compleet te maken

Dit artikel is geschreven door Flora van den Berg, juridisch-arbeidsdeskundige en Stéphanie Heijtlager, advocaat bij Vaessen Advocaten

Datum

04 augustus 2021

Auteur

Stéphanie Heijtlager, Flora van den Berg