

Passende functie of passend te maken?

Gaat het bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling in het kader van de Wet WIA om het antwoord op de vraag of de door de arbeidsdeskundige van het UWV geduide functies passend zijn of dat deze door middel van een bepaalde voorziening passend te maken zijn?

Bij een WIA-beoordeling worden door de arbeidsdeskundige van het UWV functies geduid die – overeenkomstig de FML – passend zouden moeten zijn voor de verzekerde. Maar geldt bij deze maatstaf van passendheid ook dat een “theoretische” werkgever voorzieningen treft de functie passend te maken?

Deze vraag moest de [Centrale Raad van Beroep](#) beantwoorden in de kwestie van een verzekerde bij wie het UWV eerder in de beslissing op bezwaar had geoordeeld dat de verzekerde 67% arbeidsongeschikt was o.a. omdat zij – al dan niet door middel van aanpassingen bij de geduide functies – deze functies zou kunnen verrichten. In deze kwestie gaat het om aanpassingen omgevingsprikkels/geluiden te beperken door middel van het plaatsen van geluidsschermen.

De rechtbank oordeelde – kort gezegd – dat de geduide functies ondanks eventuele omgevingsprikkels passend gemaakte konden worden voor de verzekerde, zodat daarmee het vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage juist was vastgesteld door het UWV. De verzekerde was het daar niet mee eens. De verzekerde stelt namelijk dat de geduide functies in het kader van de WIA-beoordeling passend moeten zijn, los van eventuele aanpassingen d.m.v. voorzieningen. Bovendien waren deze aanpassingen volgens de verzekerde niet actueel bij de geduide functies. Maar wat vindt de Raad?

“(…)

Appellante wordt niet gevolgd in haar stelling dat het bij een claimbeoordeling gaat om de vraag of de geselecteerde functies passend zijn en niet of deze functies met bepaalde voorzieningen passend te maken zijn en dat daarom de rechtbank een onjuiste maatstaf heeft aangelegd door te overwegen dat van een werkgever verwacht mag worden voorzieningen treffen als het plaatsen van zij- en achterschotten. Het is vaste rechtspraak van de Raad, onder meer de uitspraak van 29 juli 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1645, dat bij een schatting ervan mag worden uitgegaan dat een werkgever voorzieningen treft die in redelijkheid van hem verwacht mag worden. Voldoende is dat als een noodzakelijke voorziening op de datum in geding nog niet aanwezig is, aannemelijk is dat deze voorziening alsnog kan worden verkregen. Anders dan appellante heeft gesteld, valt – met de rechtbank – niet in te zien waarom niet in redelijkheid van een werkgever zou kunnen worden verlangd om de werktafel te voorzien van zij- en achterschotten teneinde voor een werknemer als appellante indien nodig een rustige werkomgeving te creëren.

(...)"

Kortom: het gaat bij de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling dus om het antwoord op de vraag of een functie passend is al dan niet door middel van een voorziening. Als een functie door middel van een voorziening voor de specifieke werknemer passend te maken is, omdat in redelijkheid van een werkgever mag worden verwacht dat hij een voorziening te dien aanzien treft, dan staat dat niet in de weg aan het duiden van functies voor de verzekerde in het kader van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling.

In de praktijk is het natuurlijk altijd maar de vraag of werkgevers hiertoe bereid zijn... Dat is echter überhaupt vaak een lastig punt voor verzekerden bij de (aanvaardbaarheid van de) theoretische schatting.

Datum

25 februari 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager